



“Diagnóstico institucional de equidad de género, San Diego de Alejandría, Jalisco”

C. Juan Manuel Rojas Esparza
Presidente Municipal

Dra. Briseida Moreno Corral.
Instituto Municipal de las Mujeres

Elaboró:
L.E. María del Socorro Pérez Aguilar

“Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.
“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM.”

INDICE

Presentación	3
Objetivo, alcance y metodología del diagnóstico	
Primera parte	5
• Análisis e interpretación de encuestas aplicadas a servidoras/es públicos del municipio de San Diego de Alejandría	
Segunda parte	16
• Conclusiones	
• Áreas de oportunidad para incluir la perspectiva de género en el quehacer municipal	
Bibliografía consultada	21

Presentación

Los cambios culturales que se han dado en los últimos diez años, han generado que las relaciones de género en el ámbito laboral sean analizadas bajo una visión más humanista. Es por ello que el Instituto Nacional de las Mujeres a través del Fondo de Fortalecimiento a las Instancias Municipales de la Mujer (FODEIMM) ha destinado recursos para la elaboración del Programa de Cultura Institucional, con el objeto de emprender acciones que permitan lograr un cambio organizacional que contribuya a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en las instituciones públicas.

Para la elaboración del Programa Institucional en el Municipio de San Diego de Alejandría se requiere la elaboración de un diagnóstico institucional de equidad de género, con el fin de identificar las necesidades e intereses de las y los servidores públicos municipales. Para su elaboración se aplicó el cuestionario de equidad e igualdad de oportunidades, el cual se divide en cinco apartados (ficha de identificación, datos específicos de su contratación y prestaciones laborales, bajo la perspectiva de género, formación y capacitación en género, clima laboral y hostigamiento y acoso sexual).

El objetivo del presente diagnóstico es identificar las necesidades e intereses de servidoras/es públicos que laboran en el Ayuntamiento de San Diego de Alejandría en el ámbito laboral, para la elaboración de éste se aplicaron un total de 90 cuestionarios. El cual se divide en cinco secciones. La primera denominada ficha de identificación; la segunda y tercera referente a los datos específicos de su contratación, prestaciones laborales, formación y capacitación ambas con perspectiva de género; la cuarta enfocada al clima laboral y por último la sección referente al hostigamiento y acoso sexual.

Los resultados del presente documento serán una herramienta para la elaboración del Programa de Cultura Institucional en el Municipio. Por lo que el alcance de las acciones permitirá disminuir la discriminación, desigualdad y hostigamiento laboral en el Ayuntamiento.

La metodología utilizada para el presente diagnóstico se basa en el análisis de información de los cuestionarios aplicados, así como a revisión documental referente al tema.

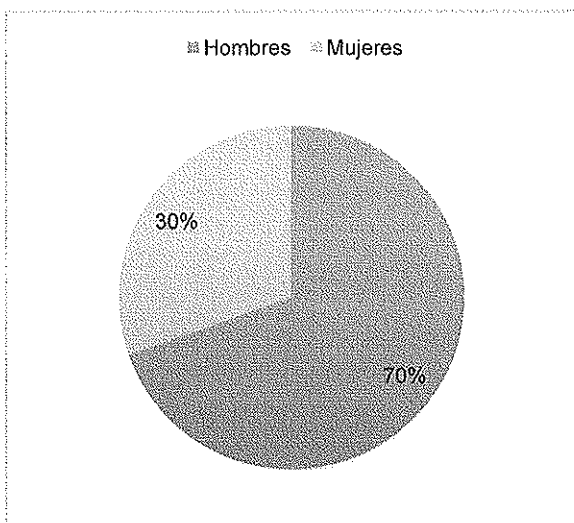
Primera parte

Interpretación de resultados de encuestas

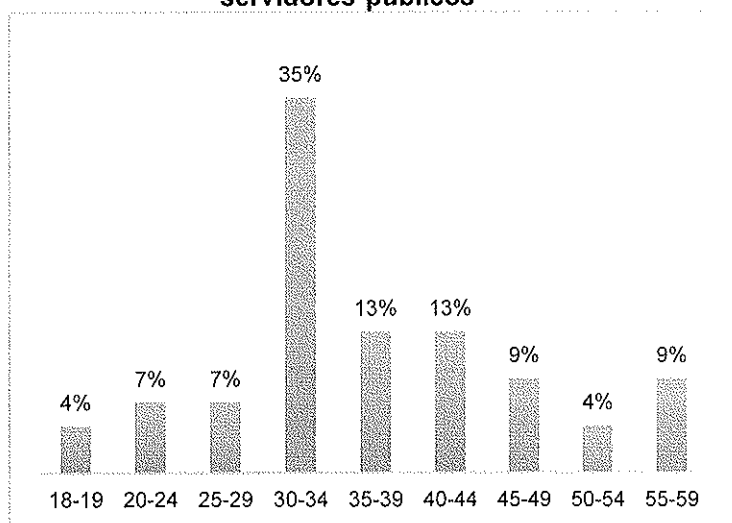
A) Ficha de identificación

Se aplicaron un total de 74 cuestionarios a servidoras y servidores públicos de niveles operativos, intermedios y de toma de decisión del Ayuntamiento de San Diego de Alejandría. De los cuales en 70% son hombres y 30% mujeres ente las edades de 18 a 59 años, concentrándose en el grupo de 30-34 años con el 35%.

Gráfica 1
Porcentaje de mujeres y hombres encuestados



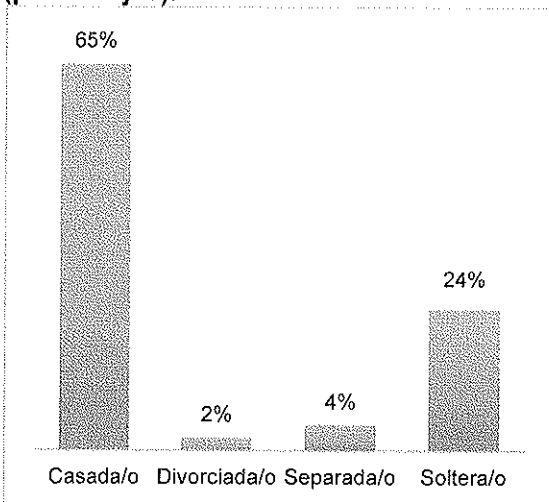
Gráfica 2
Grupos de edad de las y los servidores públicos



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012.

El 65% de las y los participantes se encuentran casados/as, siguiendo la situación de soltera/o con un 24%. En cuanto al número de hijas/os el 14% manifiesta no tener ningún descendiente, mientras que el 10% señala tener dos.

Gráfica 3
Situación conyugal
(porcentajes).



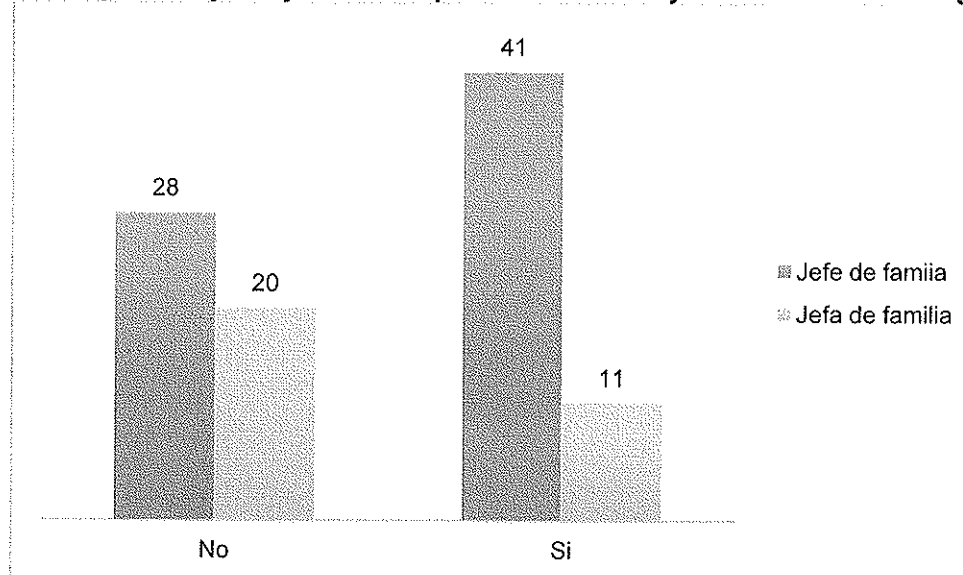
Gráfica 4
Número de hijas e hijos de las y
los servidores públicos.



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012.

Con la finalidad de identificar quien se encuentra al frente de los hogares se cuestiono ¿Usted es el jefe o jefa de familia?, el 41% manifestó ser jefe de familia mientras que el 11% una mujer se encuentra al frente del hogar y es la principal proveedora.

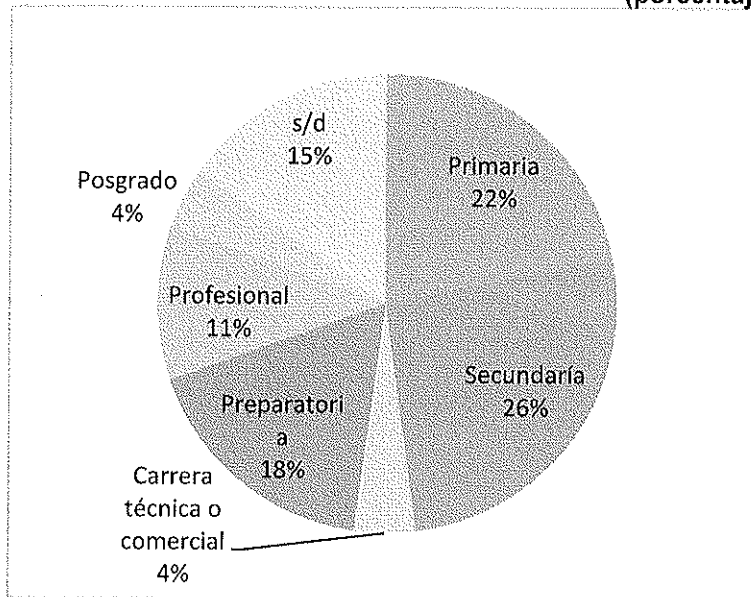
Gráfica 5
Porcentaje de mujeres y hombres que se encuentran y no al frente de un hogar.



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012.

Gráfica 6
Nivel de escolaridad
(porcentaje)

En cuanto al nivel de escolaridad se puede observar que el 48% de las y los servidores públicos cuentan con estudios de primaria y secundaria, en contraparte el 11% y 4% tienen estudios profesionales y posgrado respectivamente. Al cuestionar si en la



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

actualidad estudian o no, el 80% manifiesta que no y el 20% que sí.

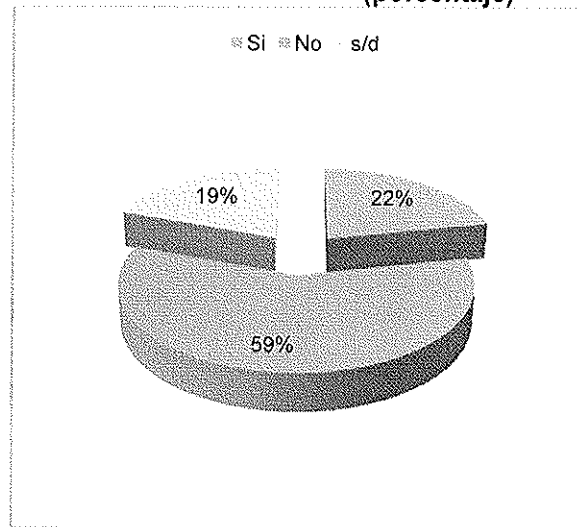
B) Datos específicos de su contratación y prestaciones laborales, bajo la perspectiva de género.

El 63% de las y los encuestadas/os manifiestan que su contratación en el Ayuntamiento fue de forma directa, mientras que el 6% fue por concurso de la plaza. Al cuestionarse sobre la promoción en los últimos años el 59% manifiesta que no ha sido promovido de su puesto desde su contratación.

Gráfica 7
¿Cómo ingreso a su trabajo actual?
(porcentaje)



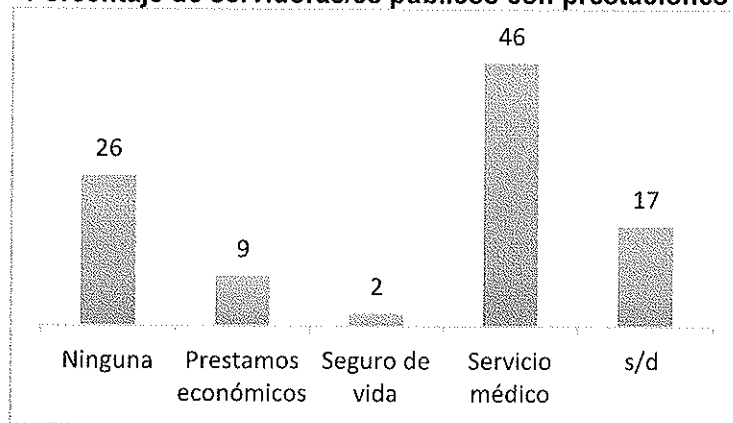
Gráfica 8
¿Ha sido promovido en los últimos años?
(porcentaje)



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

Con el objeto de conocer el tipo de prestaciones con las que cuentan las y los servidores/as públicos, se cuestiono ¿cuenta usted con prestaciones? El 46% manifiesta contar con algún servicio médico. Sin embargo el 26% señala no contar con ninguna prestación por parte del municipio.

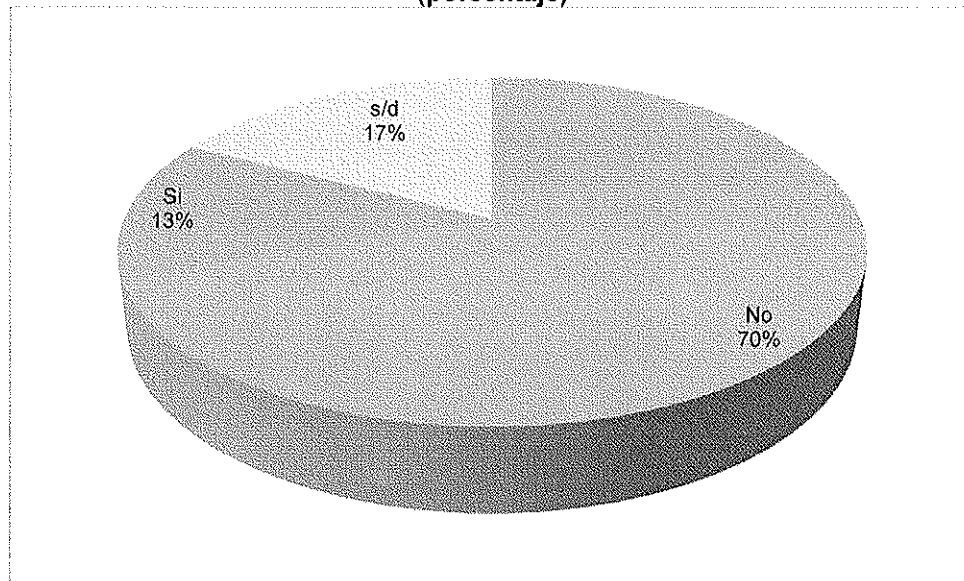
Gráfica 9
Porcentaje de servidoras/es públicos con prestaciones



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

La capacitación es una herramienta que permite efficientizar los procesos en instituciones públicas y privadas. Por ello, se pregunto a la población que labora en el Ayuntamiento sí en los últimos años había tenido algún tipo de capacitación. A lo que el 70% manifestó que no.

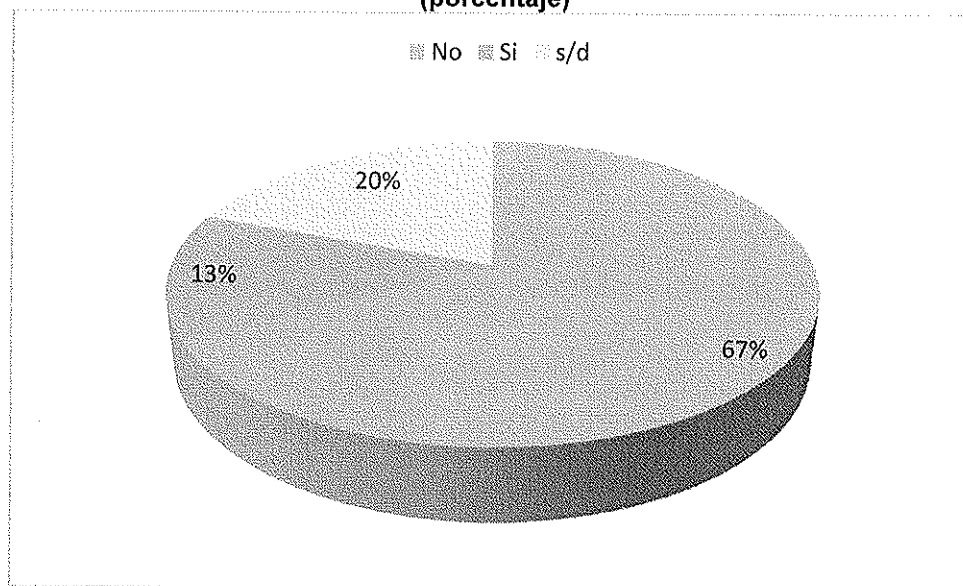
Gráfica 10
En el último año ha sido capacitado/a
(porcentaje)



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

La remuneración económica que perciben las y los servidores/as municipales es quizá una de sus principales fuentes de ingresos. Para conocer la igualdad entre mujeres y hombres en las percepciones económicas, se cuestiono ¿en su dependencia mujeres y hombres perciben el mismo salarios por el mismo puesto? El 67% manifiesta que con de los cuales poco más de cincuenta por ciento son hombres quien afirman esta situación.

Gráfica 11
¿En su dependencia mujeres y hombres perciben el mismo salario por el mismo puesto?
(porcentaje)



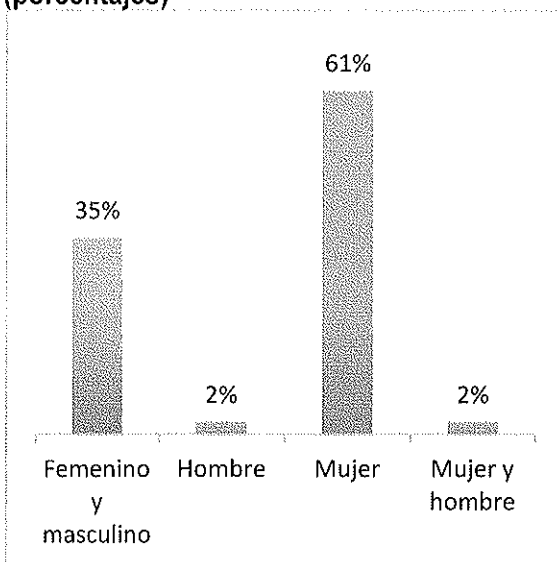
FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

El 46% de la población encuestada señala no conocer sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral, en contra parte el 13% si los conoce y el 11% restante no proporciono información al respecto. En cuanto a las Leyes en pro de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el 83% manifestó no conocer ambas. En lo que corresponde al Instituto Municipal de las Mujeres, el 69% manifestó conocerlo y saber las actividades que realiza.

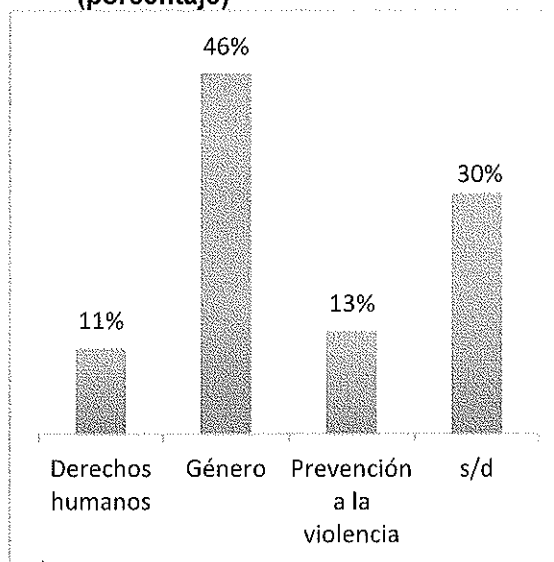
C) Formación y capacitación en género.

Al cuestionar si conocen el significado de la palabra género, el 76% señala no conocerlo, quizá por este motivo es que el 61% lo asocia con temas de mujeres. Sin embargo el 46% de las y los participantes afirman haber asistido a alguna capacitación en la materia.

Gráfica 11
¿Cuándo escucha la palabra género
La asocia con?
(porcentajes)



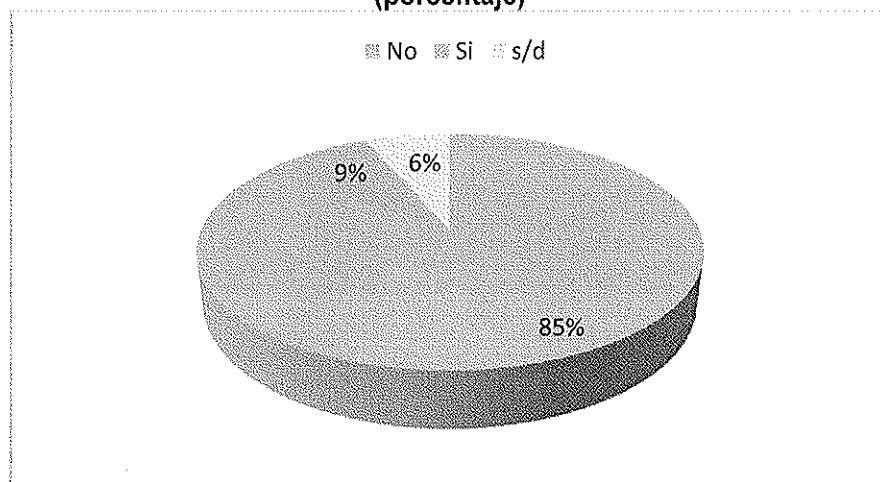
Gráfica 12
¿Usted ha participado en alguna
Capacitación sobre?
(porcentaje)



FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

Al aplicar el reactivo si en la dependencia todas y todos tienen el mismo acceso a la capacitación, el 82% contestó que no, mientras que el 9% asegura que si. Al desagregar la información por sexo se puede observar que la respuesta mantiene la misma tendencia, como se puede observar en la gráfica 13.

Gráfica 13
La política de capacitación beneficia por igual a hombres y mujeres
(porcentaje)

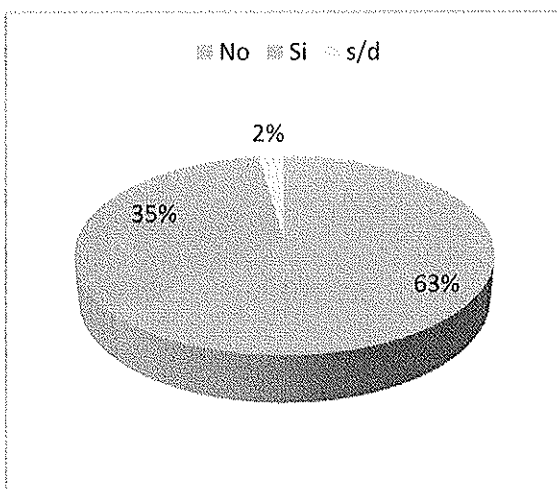


FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

D) Clima laboral

El objetivo central de éste apartado es identificar el clima que prevalece al interior de la estructura municipal y su afectación en el acceso a oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres. Para iniciar se cuestiono ¿las cargas de trabajo son iguales para mujeres y hombres?.

Gráfica 14
Percepción de carga de trabajo entre mujeres y hombres
(porcentaje)

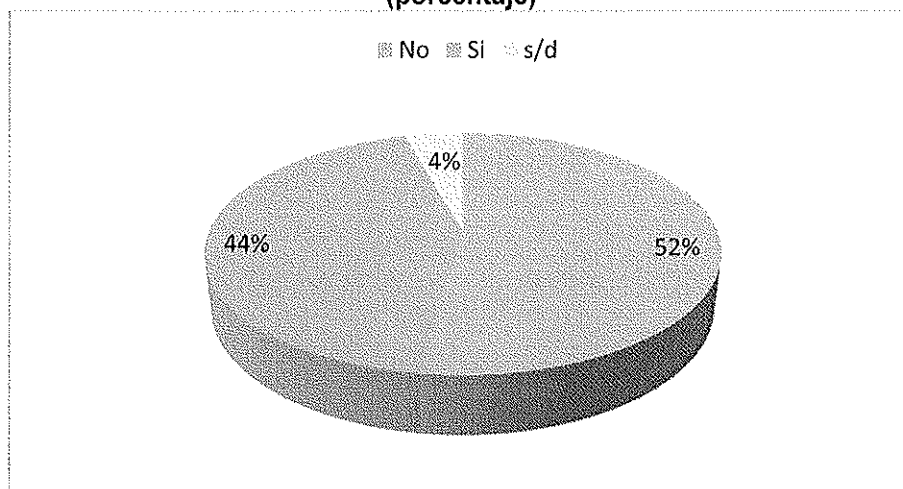


El 63% de mujeres y hombres manifiestan que las cargas de trabajo no son iguales, mientras que el 35% señala que sí. Con el fin de reafirmar lo anterior se cuestiono si en sus espacios de trabajo existe igualdad entre mujeres y hombres. El 81% de las y los encuestados manifiestan que si, mientras que el 14% señala que no.

FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

Por otra parte existe un gran reconocimiento a la opinión de las mujeres que laboran en el Ayuntamiento, ya el 83% señala que vale lo mismo la opinión de una mujer que la de un hombre. Sin embargo al analizar el reactivo se el jefe/a hace sentir que el trabajo de mujeres y hombres es importante para el logro de los objetivos de cada área encuestada, el 52% señala que no, mientras que el 44% afirma que sí.

Gráfica 15
Mi trabajo es importante para el logro de los objetivos del área
(porcentaje)

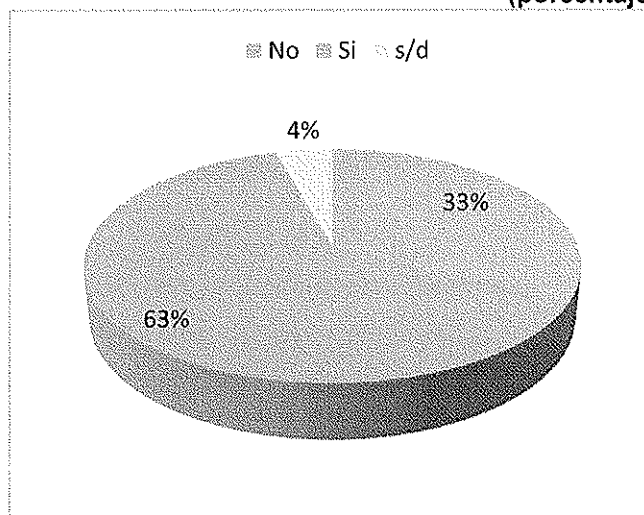


FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

La conciliación entre vida laboral y familiar es fundamental para que en las instituciones públicas y privadas exista un buen clima laboral. Es por ello, que se cuestiono, si existen actividades extra laborales que permiten que mujeres y hombres convivan con sus hijas e hijos. El 58% señala no saber al respecto, mientras que el 28% manifiesta que no y el 13% afirmativamente.

Gráfica 16
En su dependencia los permisos para atender las situaciones
Familiares son iguales para mujeres y hombres.
(porcentaje)

La atención de problemas familiares, es una de las vertientes que mayor influyen en la conciliación entre vida laboral y familiar. En el caso de las mujeres se acrecienta ésta situación debido a los roles y estereotipos de género. El 63% de mujeres y hombres señalan que si se dan

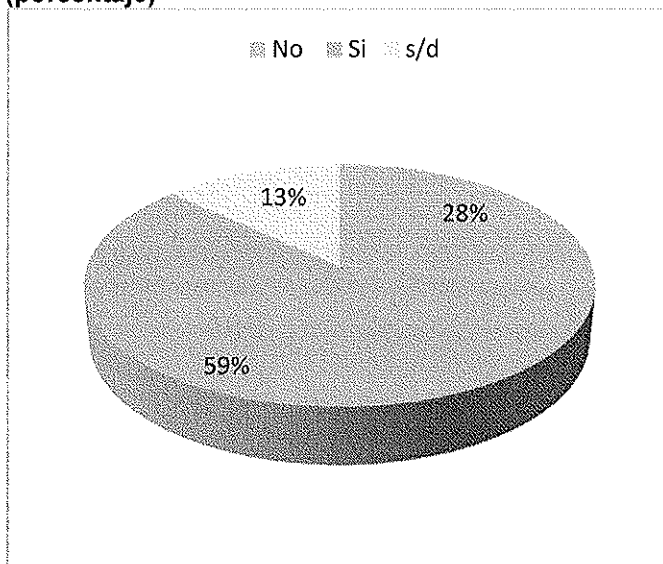


FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

éste tipo de permisos, mientras que el 33% señala que no. Al desagregar la información por sexo poco más del 50% que si tiene estos permisos son mujeres.

En cuanto a la discriminación el 70% de las y los servidoras/es públicos señalan que no son correctas las conductas discriminatorias entre mujeres y hombres. Asimismo el 78% considera que debe existir un respeto a las diferencias entre personas, ya sea por sexo, raza.

Gráfica 17
¿El trato entre hombres y mujeres es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos? (porcentaje)



El trato entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento es cordial, ya que el 59% manifiesta que independientemente el puesto existe un respeto en el trabajo.

Lo anterior se refleja en el cuestionamiento, sí las condiciones en que desempeña su trabajo en se dan en un

FUENTE: Cuestionario de equidad de género en el municipio de SDA. 2012

ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismos de ninguna clase; a lo que el 60% señala que no existen éste tipo de situaciones.

Para finalizar con éste apartado se cuestiono ¿en caso de tener alguna problemática tiene con quien acudir?, el 45% manifiesta que si, mientras que el 30% no respondió a este cuestionamiento.

E) Hostigamiento y acoso sexual

Para conocer la situación referente al hostigamiento y acoso sexual, se aplico el cuestionario del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el cual permite medir el índice de hostigamiento sexual.

Conductas o situaciones	Si colocar paloma	No colocar paloma
Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia		
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden		
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual y amorosa		
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo		
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas		
Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales		
Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales		
Contacto físico no deseado		
El jefe o jefa le pide para una promoción favores personales		
Ha sido víctima de hostigamiento laboral en el último año		
Presión para tener relaciones sexuales		
Sabe usted si alguna compañera o compañero de trabajo a sufrido hostigamiento laboral		
Intento de violación		
Violación		
Se ha sancionado a servidores/as públicas/os que han ejercido hostigamiento laboral.		

Al cual el 100% de las y los entrevistados señalaron negativamente a todos los reactivos.

Segunda parte

Conclusiones

Los resultados obtenidos al aplicar las encuestas a servidoras/es públicos municipales de San Diego de Alejandría, se resumen en tres vertientes.

La primera referente a la capacitación, dónde el 70% de las y los servidores públicos no han contado con algún tipo de capacitación en los últimos años. Las afectaciones que puede tener ésta carencia se visibilizaran en el desempeño de las y los empleados, al tiempo que impedirá el desarrollo profesional y mejora de su calidad de vida. Esto es, al no contar con incentivos que brinden un mayor conocimiento, formación o especialización en sus tareas existe una desmotivación total. En cuanto la capacitación y formación en género, derechos humanos y prevención a la violencia, manifiestan que sí han tomado alguno de estos talleres. Sin embargo se requiere redoblar esfuerzos en la materia lo que coadyuvara en la implementación del Programa de Cultura Institucional en el Municipio que incidirá de manera directa en la convivencia y desempeño de labores.

En segundo término se centra en la equidad e igualdad de oportunidades. Los resultados muestran que no existe un programa de promoción al interior del Ayuntamiento, así como una revisión de salarial. Los cuales son un foco de alerta, en las remuneraciones el 67% de las y los entrevistados manifiestan que mujeres y hombres no perciben el mismo salario por el mismo trabajo. En cuanto a la promoción el 59% manifiesta no haber sido promovido en los últimos años. Es por ello, que se deberán implementar acciones afirmativas para corregir estas desventajas de género.

Por último, es necesaria la atención al clima laboral ya que el personal carece de una apropiación de su quehacer como servidor/a pública/o, ya que al 52% las y los encuestados no se les hace sentir que su trabajo es importante para el logro de los objetivos de su área.

Áreas de oportunidad para incluir la perspectiva de género en el quehacer municipal.

La inclusión de la perspectiva de género en la administración pública municipal responde a compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, así como cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y al Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto Nacional de las Mujeres. En el ámbito municipal se señala en su Capítulo Cuarto de los Municipios en el artículo 16 de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Permear la perspectiva de género se vuelve una tarea ardua mediante la cual se generaran nuevos conocimientos y formas de interactuar mujeres y hombres en un espacio determinado. Para el logro de esto, es necesario establecer estrategias de acción encaminadas a romper con roles y estereotipos de género asignados históricamente a las personas, de igual forma disminuir las brechas de género y

discriminación en espacios públicos. Por lo cual se presentan las siguientes estrategias de acción:

1. Sensibilización y formación en género

Ésta estrategia permite a corto, mediano y largo plazo modificar conductas discriminatorias y de desigualdad entre mujeres y hombres, a través del conocimiento y la reflexión; ya que mujeres y hombres requieren contar con un espacio que los motive a recapacitar sobre los orígenes y consecuencias de la desigualdad y discriminación que imposibilitan el pleno desarrollo de ambos géneros. Por otra parte se visibiliza que estas desigualdades no son normales y que se requiere un cambio en lo personal e institucional.

Nacemos dentro de un tejido cultural donde ya están insertas las valoraciones y creencias sobre "lo propio" de los hombres y "lo propio" de las mujeres. En la forma de pensarnos, en la construcción de nuestra propia imagen, utilizamos los elementos y las categorías de género que hay en nuestra cultura. Nuestra percepción está condicionada, "filtrada", por la cultura que habitamos, por las creencias que nos han transmitidos en nuestro círculo familiar y social sobre lo que les toca a las mujeres y lo que les toca a los hombres. Nuestra conciencia ya está habitada por el discurso social (Lamas:2007).

A partir de la cultura se establecen normas y leyes que protegen el respeto a la diferencia de las personas. Dentro de estas se ubican mujeres y hombres con diversas características físicas, de etnia, condición social y edad por citar algunas.

2. Comunicación y Difusión

Es una estrategia, implica destinar todos sus recursos (medios impresos y electrónicos) para un fin específico. Para ello es importante detectar claramente, qué es lo que deseamos hacer, es decir, se informa, divulga, sensibiliza, provoca,

canaliza o por el contrario, se refuerzan conductas. De esta forma, es necesario diseñar modelos integrales, con mensajes claros y directos, que tengan un real impacto y, que atiendan la especificidad de los propósitos que se necesitan comunicar. De igual forma es un mecanismo a través de los cuales se promueva la erradicación de imágenes estereotipadas, discriminatorias, y violenta a través de un lenguaje no sexista

Bibliografía

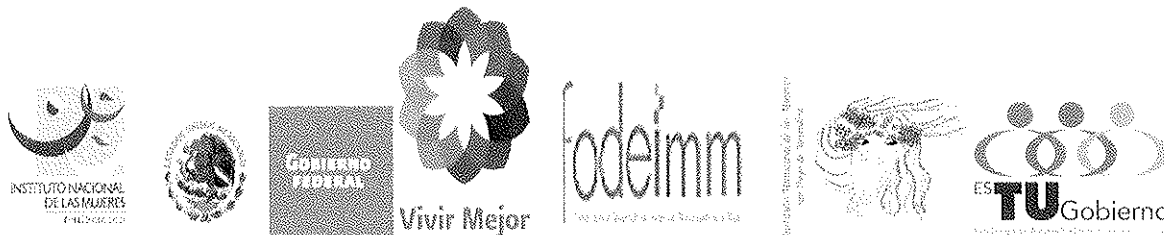
Censo General de Población y Vivienda 2010. INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres 2007 (INMUJERES). Glosario de Género. México.

Lagarde Marcela. Identidad femenina.
<http://www.posgrado.unam.mx/servicios/productos/omnia/anteriores/20/04.pdf>

<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/mujer2021.htm>

http://www.onu.org.mx/objetivos_de_desarrollo_del_milenio.html



Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género en San Diego de Alejandría, Jalisco.

C. Juan Manuel Rojas Esparza
Presidente Municipal

Dra. Briseida Moreno Corral.
Instituto Municipal de las Mujeres

Elaboró:
L.E. María del Socorro Pérez Aguilar

"Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal".
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM."

Índice

Presentación	3
Primer capítulo	
Cultura de género en la administración pública municipal de San Diego de Alejandría, Jalisco.	4
<ul style="list-style-type: none">• Analizando la cultura y el género• Por qué incluir el género en la administración pública municipal• Iguales pero diferentes.	
Segundo capítulo	
Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género.	13
<ul style="list-style-type: none">• ¿Qué es un Programa de Cultura Institucional de Género?• Construyendo un buen ambiente laboral<ul style="list-style-type: none">○ Hablando un lenguaje no sexista○ Familia y trabajo• Sensibilización y formación como herramienta de cambio• Selección de personal• Hostigamiento sexual	
Tercer capítulo	
Áreas de oportunidad identificadas en el diagnóstico institucional de equidad de género	29
Implementación	
<ul style="list-style-type: none">• Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género en el municipio de San Diego de Alejandría	32
Palabras clave	38
Bibliografía	41

Presentación.

Los cambios demográficos y socioculturales a nivel global han generado un impacto en la fuerza laboral de mujeres y hombres. La tendencia a un creciente envejecimiento de la población, el aumento de familias monoparentales y la tardía fecundidad en mujeres; han forzado a instituciones públicas y privadas a desarrollar estrategias que propicien el equilibrio entre el ámbito público y privado.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo productivo se ha incrementado en las últimas décadas, lo que ha modificado la dinámica de los hogares mexicanos y las relaciones de género. Trayendo con esto grandes desafíos para las instituciones. El Instituto Nacional de las Mujeres cuenta con dos estrategias encaminadas a dar solución a estos desafíos; el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) dirigido a empresas privadas y el Programa de Cultura Institucional para instituciones públicas, con el fin de que las instituciones desarrollen políticas internas que armonicen la vida familiar y laboral, así como la eliminación del sexismo en el lenguaje y la atención al hostigamiento sexual.

De lo anterior el Instituto de las Mujeres de San Diego de Alejandría a través del Fondo de Fortalecimiento a las Instancias Municipales de las Mujeres, elabora el "Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género"; con el objeto de generar habilidades y herramientas necesarias en las y los funcionarios del gobierno municipal y la Instancia Municipal de las Mujeres, para respaldar un proceso de transformación de la cultura, prácticas, organización y relaciones laborales formales e informales entre mujeres y hombres con igualdad de género, que tengan impacto en la acción pública.

Primer capítulo

Cultura de género en la administración pública municipal de San Diego de Alejandría, Jalisco.

Analizando la cultura y el género

En la actualidad mujeres y hombres se relacionan en una sociedad marcada por la diversidad cultural de sus habitantes así como la complejidad del interactuar de éstos, la cual históricamente ha estado marcada por una cultura androcéntrica.

Para iniciar, el género es una construcción social y simbólica mediante la cual se asignan atributos socioculturales a partir del sexo (mujer-hombre). La antropóloga Rubi Gayle en un intento por entender la construcción social del género, establece el sistema sexo- género el cual es un “conjunto de arreglos a partir de los cuales un sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”; con estos “productos” culturales, cada sociedad arma un sistema sexo-género, cuyas normas se encuentran marcadas por la materia cruda del sexo humano y la procreación estando moldeadas por la intervención social.

Por su parte, Lamas (2007) señala que “todas las sociedades clasifican qué es “lo propio” de las mujeres y “lo propio” de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas”.

Por ello, considerar el género como una relación sociocultural más, permite ver los vínculos entre éste y muchas relaciones socioculturales bajo una nueva luz; además de la clase existente, por ejemplo la raza, la edad, la sexualidad, la cultura, el lenguaje, la libertad, la religión, la familia y la economía. Las mujeres como grupo social han tenido ingresos económicos menores a los de los hombres,

y esto se plasma, al menos durante los siglos XIX y XX, en tres hechos concretos: como trabajadoras domésticas o creadoras del hogar, no están remuneradas; asalariadas de clase media y baja, tienen menos sueldos que los hombres de su clase; y en los escalones más altos las mujeres constituyen sólo una pequeña proporción. De ahí que cada relación sociocultural no tenga para las mujeres el mismo significado para los hombres. (Bock:1991).

La real academia española define la cultura "como el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc"; También la cultura es el conjunto de valores, costumbres creencias y prácticas que constituyen la forma de vida de un grupo específico (Eagleton: 2001). Octavio Paz señala la cultura "como un conjunto de actitudes, creencias, valores, expresiones, gestos, hábitos, destrezas, bienes materiales, servicios y modos de producción que caracteriza a un conjunto de una sociedad, es todo aquello en que se cree".

La cultura surge de la necesidad de los seres humanos y su relación con la socialización o lo social. Existen elementos escritos y no escritos que rigen la cultura como son: los valores, el lenguaje, las tradiciones y creencias religiosas de una sociedad. De ahí las funciones de la cultura en las forma o maneras de relacionarse mujeres y hombres a través de la comunicación y las normas jurídicas, las cuales marcan el poder y la subordinación entre las personas.

Las culturas son el producto de la historia de un país o región y cambian a lo largo del tiempo, ya que existe una intervención social y política en estas. Por ello, al hablar de la correlación de cultura y género, permite comprender como a partir de una sociedad masculinizada por la cultura, historia y política, el grupo de las mujeres ha sido posicionado en labores del cuidado.

Asimismo el poder de ciertos grupos sociales tiene una influencia en la cultura y su impacto es diferenciado según la raza, el género, la clase social, capacidades o

discapacidades físicas; que generan trato diferenciado y marcan normas no escritas en “lo propio de las mujeres y hombres”. Tal es el impacto que influye en la forma de hablar, vestir y actuar de los géneros en la comunidad.

A partir de logros promovidos por grupos sociales de feministas se han generado cambios en la cultura mexicana, que se traducen en el ejercicio al voto, el uso de la píldora anticonceptiva y la participación activa en espacios políticos y de toma de decisión, de ahí que la intervención individual, social y gobierno propician la transformación del pensamiento cultural de instituciones como la familia, iglesia y gobierno.

¿Por qué incluir el género como cambio de cultura en la administración pública municipal?

A nivel local las y los servidores públicos municipales mantienen una estrecha relación con las y los habitantes del municipio. Es por ello que las necesidades e intereses son diferenciadas en el acceso y uso de recursos y servicios. Incluir la perspectiva de género en la administración pública municipal permite visibilizar y analizar de manera diferenciada las necesidades e intereses de mujeres y hombres.

A nivel internacional y nacional, las conferencias y convenciones internacionales de la mujer han marcado una pauta para que los gobiernos introduzcan la perspectiva de género en el quehacer gubernamental y con ello abonar a la eliminación de inequidades, desigualdades y brechas de género.

En la década de los setenta al celebrarse la Primer Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Conferencia produjo resultados fundamentales plasmados en un documento denominado “Declaración de México 1975 sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz” y un “Plan de Acción Mundial”.

Constituyó un foro útil para la discusión de los problemas de la mujer y al mismo tiempo los enmarcó en un horizonte humanista más amplio, *definiendo tres objetivos base para las Naciones Unidas en beneficio de la mujer:*

- *La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género;*
- *La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo;*
- *Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.*¹

Para 1979, con La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, surge el instrumento con más relevancia sobre los derechos de la mujer y sus libertades fundamentales. *En sus treinta artículos la (CEDAW) contiene principios clave para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como una serie de medidas que los estados parte deben considerar para la elaboración de sus agendas nacionales, encaminadas a eliminar actos discriminatorios que imposibilitan el acceso y oportunidades de las mujeres a sus derechos, definiendo discriminación contra la mujer, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*²

En 1985 se desarrolló la III Conferencia Mundial sobre la Mujer, con el objeto de examinar y evaluar el logro del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz; marca el final de la década de la mujer. Asimismo se reconoció que la igualdad de las mujeres, no era una cuestión aislada, al reconocer que la participación de la mujer en la adopción de decisiones y gestión

¹ V Informe de Gobierno. Luis Echeverría Álvarez.

² <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

de los asuntos humanos no solo constituían su derecho legítimo, sino que se trataba de una necesidad social y política que tendía que incorporarse en todas las instituciones de la sociedad. Por otra parte los gobiernos deberían establecer sus propias prioridades, sobre la base de sus políticas de desarrollo y su potencial de recursos.³

A 20 años de celebrarse la I Conferencia Mundial sobre la Mujer se organizó la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Acción a favor de la Igualdad, Desarrollo y la Paz. La cual marca un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la igualdad es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener un desarrollo sostenible basado en las personas, es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros. Un compromiso permanente y a largo plazo, que permita afrontar los retos del siglo XXI, es esencial para que mujeres y hombres puedan trabajar para sí mismos, para sus hijas e hijos y para la sociedad. En la Plataforma de Acción se identifican doce esferas⁴ de especial preocupación y que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer.

Para 2000 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en New York se desarrolla la Cumbre del Milenio, en la cual 189 dirigentes de naciones acordaron el establecimiento de metas y objetivo medibles con plazo para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer. Para tal efecto se derivan ocho

³ <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>

⁴ La mujer y la pobreza; La educación y capacitación de la mujer; La mujer y la salud; La violencia contra la mujer; La mujer y los conflictos armados; La mujer y la economía; La participación de la mujer en el poder y toma de decisiones; Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.

objetivos denominados Objetivos del Milenio. En caso específico de las mujeres se enmarca el objetivo 3 que establece *Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer.*

Con el fin de contribuir al logro de estos objetivos se eroga la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006, cuyo objetivo es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En su capítulo cuarto de los municipios, artículo 16 señala lo dispuesto en la Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Por ello, con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley antes citada el Gobierno Federal presenta el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012 a través de su Eje 3. La Igualdad de Oportunidades, objetivo 16 señala el compromiso de eliminar la discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres alcancen pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual; estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2009-2012, establece objetivos estratégicos que se vinculan de forma transversal con el PND. El PROIGUALDAD a través de sus objetivos⁵ estratégicos establece metas para cuantificables para la eliminación de la violencia contra las mujeres, la discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En acato a los mecanismos internacionales y nacionales en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no violencia contra las mujeres es que se diseñan y establecen estrategias de acción para incluir la perspectiva de género

⁵Objetivo estratégico 1 Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Busca construir una administración pública que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de gobierno, mediante la adopción de una política de transversalidad que involucra el trabajo de la Federación, así como a los poderes Legislativo y Judicial, y el sector privado. La transversalidad de la perspectiva de género es el proceso por el cual se valoran las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe en materia de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Objetivo estratégico 5 Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género. Se enfoca a disminuir las brechas de desigualdad en el desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de mujeres y hombres, mediante la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a las mujeres acceder de forma igualitaria a los servicios básicos de educación y salud, a la obtención de créditos, a la tenencia de la tierra, a las oportunidades productivas así como el acceso a empleos, con objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y coadyuvar a la superación de la pobreza.

Objetivo estratégico 7 Impulsar el empoderamiento⁴ de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática. Contribuir a que las mujeres y hombres vivan la democracia de forma igualitaria, con la posibilidad de acceder a cargos de elección popular y de toma de decisiones en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado, a través de acciones coordinadas con los partidos políticos y organizaciones sociales, logrando el fortalecimiento de la vida democrática en el país.

en instituciones públicas y privadas. En el caso de los gobiernos locales, la transversalidad o inclusión de la perspectiva de género requiere sumar mayores esfuerzos a diseñar planes, programas y proyectos sensibles a las necesidades e intereses de mujeres y hombres que coadyuven a mejorar su condición y posición de desventaja.

Iguales pero diferente

La Constitución Política del Estado Mexicano señala en su artículo 4° que mujeres y hombres son iguales ante la Ley. De igual forma esta igualdad se da por ser seres humanos. El Inmujeres (2007) señala que la igualdad es un fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. De la misma forma que la igualdad de género, *la igualdad* parte del postulado que todos los seres humanos y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elección sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios.

El término de diferencia (s) en términos descriptivos: quiere decir que de hecho, entre las personas hay diferencias, que la identidad, de cada persona está dada precisamente, por sus diferencias, y que son estas las que deben ser tuteladas, respetadas y garantizadas en obsequio al principio de igualdad. (Luigi Ferrajoli: s.f). De tal forma que la diferencia surge a partir del sexo y la identidad que asumen debido a la construcción social y simbólica que se ha atribuido que en múltiples ocasiones generan desigualdad, discriminación y violencia. Por consiguiente existe una desvalorización de un género hacia otro género.

Es por ello, que dentro de la igualdad se deben asumir las diferencias de raza, género, económicas y educativas. Por lo que para poder lograr una igualdad de hecho se requiere una suma de esfuerzos jurídicos y sociales, encaminados a la

equidad de género. Entendiendo por equidad de género como un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. (D'Elia y Maingo: 2004, citado en Inmujeres: 2007).

Por lo que atender las diferencias dentro de los iguales propiciara cambios sociales y culturales en la forma en que son tratados y valoradas mujeres y hombres en diversos ámbitos en que se desarrollen.

Segundo capítulo

Programa de Cultura Institucional de Género.

Con el objetivo de hablar todas y todos el mismo lenguaje resulta necesario comprender ¿qué es cultura institucional?. Stephen:1993 define "la cultura puede inferirse de lo que los empleados dicen, hacen y piensan dentro de una situación organizacional e implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de conducta durante un período".

El Inmujeres:2002 señal que la cultura institucional "designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo" (Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro, sin año). Ésta incluye "el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de éstas". La cultura institucional es, como se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.

Mientras Azze: s.f. la establece "como una realidad, en que se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología, compartida y aprehendida individual y colectivamente, determinando y explicando el comportamiento de sus miembros, reconstruyéndose en sus propias acciones". Además de los recursos humanos, la cultura institucional en su desarrollo requiere de asentamiento y consolidación de dimensiones técnicas de la gestión, es decir: estructuras, procesos, tecnologías y recursos tangibles. Con el fin de:

- Brindar seguridad y consistencia (con base a los valores compartidos) a los procesos de gestión que se desarrollan en las universidades.
- Promover los cambios y desarrollos futuros.
- Definir los líderes y las estrategias de desarrollo de la institución
- Promover sostenibilidad en la gestión por la calidad, partiendo de la propia gestión de la cultura de la institución.

De tal forma que la cultura institucional puede ser interpretada en dos vertientes. La primera enfocada a un sistema de valores, normas, creencias e imaginarios escritos y no escritos del supuesto adecuado comportamiento de las personas que la conforman. La segunda referida a las normas jurídicas que señalan la razón de la institución, así como normas y reglamentos hacia las y los empleados.

Por ello, que al incorporar la variable de género en la cultura institucional, permite analizar y dar respuesta a las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de los roles y estereotipos de género, que han afectado la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral, donde en la mayoría de las ocasiones son el origen de la discriminación, subordinación y hostigamiento.

El Inmujeres (2002) señala que el Programa de Cultura Institucional de Género permite la incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones.

Construyendo un buen ambiente laboral

Hablando un lenguaje no sexista

La comunicación humana es un proceso mediante el cual las personas transmitimos información así como nuestros sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.⁶

El lenguaje es el medio de comunicación mediante el cual mujeres y hombres establecen socialización, a través de éste se construyen las reglas imaginarias y no del actuar de cada uno de los géneros. El lenguaje no sólo crea realidades. Es también la herramienta fundamental para delimitar y construir la identidad social de los seres humanos. Nuestra identidad se construye mediante el nombre que la sociedad nos asigna, mediante la utilización de ese nombre por las gentes de nuestro alrededor, y mediante lo que se dice (o no se dice) del grupo del que formamos parte; dicho de otra forma, a través del lenguaje: cómo se nos llama y cómo se nos ignora (no hay mayor desprecio que no hacer aprecio, según la sabiduría popular), cómo se habla de nosotras y nosotros, cómo se nos ve, cómo nos presentamos en público y en privado, cómo nos explicamos y se explican nuestros actos, cómo se nos interpreta. (Bengoechea: 2003).

Con respecto a hombres y mujeres, el lenguaje identifica lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto neutral sino que está lleno de matices y de intenciones culturales. La Comisión Nacional para Prevenir la

⁶ Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fundación Mujeres. Madrid, España

Discriminación elaboró en 2009 el texto 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, en el cual señala que “la discriminación sexual sucede múltiples formas en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, la casa, la política, los medios de comunicación y, por supuesto en el lenguaje”, “en el caso de la lengua española todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a realidades sexuadas”, “el sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando una de las parte sobre la otra”.

A través del lenguaje representamos el mundo en el que vivimos, razonamos, transmitimos ideas y sentimientos. Pero si este lenguaje solo habla en masculino, es un lenguaje sexista: mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad en el mensaje y este hecho contribuye a mantener la desigualdad en nuestra sociedad.⁷ Por lo que a través del lenguaje se asignan los roles y estereotipos de género, los cuales marcan el poder, subordinación y discriminación entre mujeres y hombres. En la cultura mexicana es común nombrar a mujeres y hombres en términos, palabras y frases del masculino, generando con esto expresiones que ocultan e invisibilizan a las mujeres.⁸

En la administración pública el lenguaje gramatical institucional mantiene una connotación masculinizada en toda su estructura, de tal forma que la participación de las mujeres se Invisibiliza. Caso específico es el de oficios, contratos y convocatorias, que se encuentran redactados bajo una visión masculinizada que incluye a las mujeres para su efecto. Al modificar el genérico masculino en el

⁷ *Ibidem*

⁸ Marco normativo sobre el uso no sexista en el lenguaje: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1 y 4; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 4 y 9; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión párrafo 3, ONU; Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3, ONU; Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre a readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, artículo 4, OIT. Citado en 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. CONAPRED 2009.

lenguaje escrito, colectivo y personal se estarán eliminando mensajes discriminatorios que dañan la integridad y participación de las mujeres. Si bien el género es una categoría gramatical que permite clasificar y dar nombre a lo femenino y masculino es indispensable evitar la connotación sociocultural en la forma de expresarse ante otro género. En el caso de los varones el genérico adquiere un doble valor, ya que a través de este se nombra a ambos sexos. Mientras que el femenino se omite e invisibiliza.

Recomendaciones para en el lenguaje no sexista en la administración municipal de San Diego de Alejandría

Lenguaje institucional

No usar el género gramatical masculino como genérico universal para mujeres y hombres.

Evitar la masculinización de cargos públicos, puestos de trabajo, profesiones, oficios, grupos de población.

Evitar la identificación superficialmente o invisibilización de las mujeres, al nombrarlas en función de su relación con el hombre o no mencionándolas en absoluto.

La estructuración gramatical es sesgada y discrimina o devalúa a las mujeres. (PNUD:2011).

Lenguaje colectivo

Al dirigir comunicados internos y externos debe evitar utilizar genéricos que invisibilizan a las mujeres en las oraciones o textos.

Correcto

Queremos convocar.....

Se solicita que la infancia....

La juventud mayores de.....

La presidencia municipal, la sindica, la regidora, la directora.....

Incorrecto

Los queremos convocar a

Se solicita que los niños

Los jóvenes mayores de

El presidente municipal, el sindico, el regidor, el director.....

El lenguaje confunde y hace visible a mujeres y hombres.

Lenguaje individual

Al referirse a las personas hay que darles el nombre correcto.

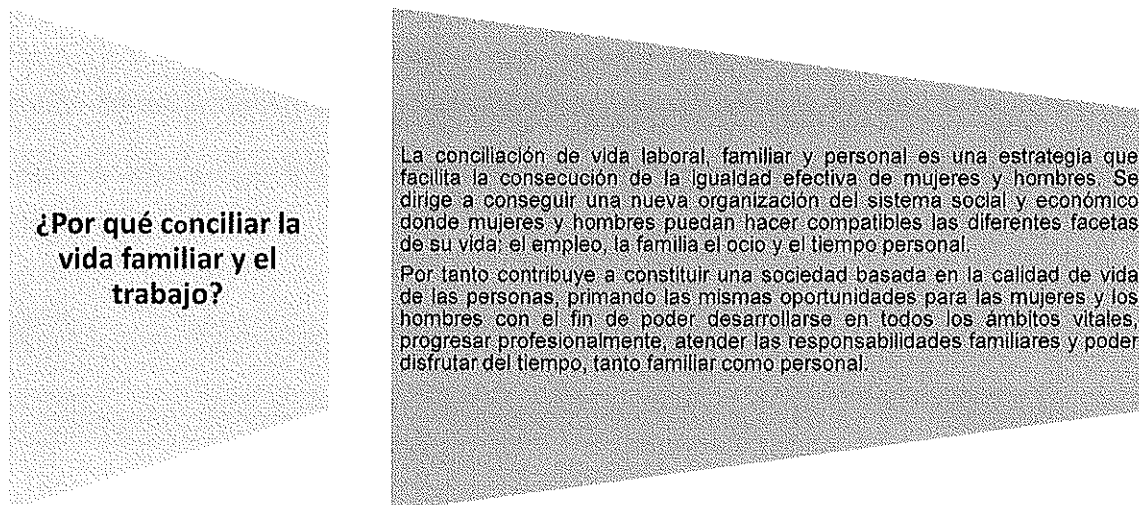
Cuando hay un grupo de personas pequeñas se les da el genérico de niños invisibilizado a las niñas, lo cual es normal en la sociedad.

Sin embargo, este tipo de expresiones genera desigualdades y discriminación que tiene afectaciones no sólo en los juegos, si no en la toma de decisión y participación de las mujeres a lo largo de su vida.

Por tanto el principal problema del lenguaje radica en el uso discriminatorio que se hace de esta y el verdadero cambio se presenta al nombrar las cosas y personas por su nombre y sexo.

Familia y trabajo

El trabajo se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto a los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas para satisfacer sus necesidades.⁹ La conciliación entre vida familiar y trabajo es un tema que ha ocupado un gran interés en los últimos años debido a la creciente incorporación de mujeres en el ámbito laboral, así como a la doble y triple jornada que sufren éstas debido a la división sexual del trabajo en ámbitos públicos y privados.



FUENTE: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Gobierno de España 2010.

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su texto *¿mi bebé o mi jefe? Como conciliar la vida familiar con el trabajo* señala *¿qué son las medidas favorables para la familia? “son aquellas que*

⁹ *Ibíd*em

facilitan la armonización del trabajo y la vida familiar al fomentar la adecuación de los recursos familiares y el desarrollo de los niños, lo cual permite la elección de los padres por trabajar y cuidar a sus hijos, y promueve la igualdad de género en las oportunidades de empleo”; a través de éste texto se muestran las políticas favorables para la familia que ayudan tanto a los padres como a las madres a combinar sus responsabilidades en el cuidado de sus hijas/os y el trabajo de tres países Australia, Dinamarca y Holanda. En el caso de Australia la política pública tiene por objetivo dar a los padres la posibilidad de elegir entre cuidar a los hijos o trabajar con un apoyo social; en Holanda los empleos de tiempo parcial, tienen los mismos derechos que del tiempo completo en el caso de que se decida cuidar a las y los hijos; por último el caso Danés apunta al tiempo completo y con bases universales por una fuerza de trabajo en equidad de género. Para lograr este propósito se proporciona apoyo global a la familia, generosos programas de licencias relacionados con los hijos y guarderías para casi todos los infantes desde los seis meses de edad.

El origen de conciliación entre estos dos ámbitos surge en la década de los ochenta con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidad Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de hacer recomendaciones para la interrelación entre trabajo y familia y facilitar la igualdad entre trabajadoras/es con y sin responsabilidades familiares. Asimismo el convenio explica la existencia de una serie de factores que generan una problemática importante: físicas, mentales y laborales para los actores, así como para la sociedad en su conjunto. Por ello, el convenio apunta a la realización de cambios necesarios en espacios laborales y públicos para adaptar la organización social a las realidades sociales y económicas del conflicto trabajo-familia.¹⁰

Con el objeto de que mujeres y hombres puedan contar con un desarrollo equitativo resulta necesario reorganizar de forma más equitativa las

¹⁰ Políticas sociales y género, Tomo II. Los problemas sociales y metodológicos. Zaremborg Griselda Coordinadora. FLACSO México 2008.

responsabilidades domésticas. El tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo crece cada día más. En paralelo, disponen de menos espacio para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación. Esta situación es más grave para las mujeres, especialmente aquellas provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.¹¹

Buenas prácticas para conciliación de vida laboral, familiar y personal

- Investigación de correlaciones y costos sociales y económicos referidos al conflicto entre los ámbitos productivos y reproductivos.
- Provisión de servicios para aliviar la carga de las personas con responsabilidades familiares para el cuidado de dependientes: horarios escolares y centros de cuidado de dependientes y flexibilidad de horarios de servicios públicos.
- Fortalecer la comunicación e información
- Facilitar la reincorporación a la población activa después de periodos de ausencia, pensando en particular en las mujeres que salen por intervalos de tiempo
- Legislación laboral y de seguridad social

FUENTE: Políticas sociales y género, Tomo II. Los problemas sociales y metodológicos. Zaremborg Gisela, Coordinadora. FLACSO, México. 2008.

En México los últimos quince años se han creado una serie de instrumentos internacionales y nacionales que coadyuvan a la conciliación entre vida laboral y familiar, tal es el caso de Certificaciones en Familia Socialmente Responsables y Modelo de Equidad de Género, éste último del Inmujeres. Los cuales identificaron que los costos personales y empresariales que sufrían las industrias, empresas e instituciones por falta de rendimientos, productividad, insatisfacción y pérdida de

¹¹ Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile 2009.

personal especializado femenino se centran en la falta de programas encaminados a satisfacer necesidades básicas de cuidado y convivencia con sus familias. Para los varones estudios diversos revelaron que existía una pérdida de convivencia con sus familias a falta de tiempo para el cuidado de sus familias.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 en su estrategia 1.4. señala la promoción y establecimiento de normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Federal; a través de dos de sus seis líneas de acción señala el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores del sector público, así como impulsar, de conformidad con las disposiciones aplicables, la creación de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales en la Administración Pública Federal.

Para alinear las tareas del Municipio de San Diego de Alejandría y lo establecido en el Plan Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que permita que mujeres y hombres mantengan una correlación e interacción entre la familia y el trabajo se deberá trabajar en dos vertientes:

La primera, correspondiente al Ayuntamiento verificando si los instrumentos de capacitación y prestaciones, son las adecuadas para que mujeres y hombres puedan tener acceso a éstas, lo que permitirá visibilizar la situación del Municipio ante la conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollar acciones afirmativas o a favor del personal a corto, mediano y largo plazo que inciten la convivencia entre lo público y privado.

La segunda vertiente se refiere a la del personal, a través de la aplicación de encuestas sencillas y claras que permitan conocer las y los intereses de mujeres y hombres, así como sus necesidades que posibiliten una interacción entre el trabajo y la familia.

Por otra parte el Ayuntamiento de San Diego de Alejandría a través del Instituto Municipal de la Mujer aplicara y dará seguimiento al Programa de Cultura Institucional de Género, mediante el cual se deberán establecer diversos canales de comunicación para presentar las necesidades, demandas y sugerencias que se presenten de forma personal acerca de la compatibilidad de tiempo entre las actividades laborales y el hogar, a través del establecimiento de buzones de sugerencia.

Derivado de lo anterior se buscará la estrategia adecuada para la modificación de reglamentos que permitan que hombres y mujeres se apoyen con el cuidado de hijas/os en caso de enfermedad. Así como acuerdos flexibles para que puedan balancear el trabajo con las responsabilidades familiares, incluyendo estudios y situaciones especiales, sin descuidar sus trabajos. En el caso específico del nacimiento se deberá analizar la pertinencia y el compromiso a favor de la paternidad para sus trabajadores con la finalidad de que participen en el nacimiento de las y los hijos, otorgando permiso de paternidad según los días que se acuerden en el Ayuntamiento para la atención del hijo/a y madre por parte de su pareja.

Sensibilización y formación como herramienta de cambio

La capacitación es una herramienta teórico metodológica que permite generar cambios en el las conductas y el pensamiento de mujeres y hombres, a través de la sensibilización y formación se lograr transformar el pensamiento con el fin de eliminar la desigualdad y discriminación en la estructura del gobierno municipal.

Entre las estrategias para modificar cambios en la cultura de las y los servidores públicos del municipio, resulta imperante la sensibilización en temas de género,

discriminación, derechos humanos y laborales en caminados a la igualdad entre mujeres y hombres, debido a que no solo beneficiara el ambiente laboral interno, sí no que su alcance se transmitiría hacia la comunidad en general.

El primer paso para iniciar con ésta transformación es identificar las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico institucional de género, en específico en el tema de capacitación y formación de personal. Lo que permitirá diseñar un plan de trabajo y una oferta de capacitación que atienda las brechas y desigualdades de género. De igual forma se requiere comunicar de manera interna a las y los trabajadores el Programa de Cultura Institucional de Género, los beneficios y compromisos para lograr su éxito.

De tal forma que se manifieste que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la capacitación. Por tal motivo ésta se realizará en horarios de trabajo para que puedan acudir mujeres y hombres en igualdad de condiciones, esto se traducirá en crecimiento personal y profesional en el trabajo.

El programa y/o oferta de capacitación deberá tomar en cuenta como ejes rectores la perspectiva de género, derechos humanos, hostigamiento y acoso laboral.

Perspectiva de género Reconocer las desigualdades sociales en las cuales lo femenino y lo masculino han sido colocadas. Esto es, usualmente mujeres y hombres son vistos como diferentes, pero al observar que éstas y éstos piensan, sienten, se relacionan con su cuerpo y con otras y otros, en general realizan actos con base en los roles de género, podemos observar que muchas diferencias son en realidad desigualdades de poder.

En cuanto a la perspectiva de género se diseñará un taller, pláticas o conferencias que sensibilicen a las y los servidores públicos como los roles y estereotipos de

género han manipulado la condición de vida de las mujeres y hombres en espacios públicos y privados, que en la mayoría de los casos imposibilitan su pleno desarrollo.

Derechos humanos Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, persona e íntimo, adscrito a la dignidad de ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Los temas a abordar en las acciones de capacitación en derechos humanos se centran en diseñar material que exponga de forma clara y precisa los derechos de las mujeres, empoderamiento, discriminación y violencia de género. Temas que han generado graves problemas de salud pública que no solo afectan en forma personal si no colectiva los espacios laborales y familiares en que viven.

Hostigamiento sexual abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respecto a que tiene derechos. **El hostigamiento** es toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o mismo. Acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual.

El hostigamiento sexual y laboral se expondrá las causas y consecuencias que tiene éste en los espacios de trabajo, asimismo se presentarán los instrumentos

internacionales, nacionales y estatales que abordan y penalizan este comportamiento.

Selección de personal

La igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos supone para las instituciones incluir el talento humano sin restricciones de estereotipos de género. Un proceso de selección no discriminatorio consiste en hacer una evaluación a todas las personas aspirantes a un puesto de trabajo sin necesidad de tener en cuenta el sexo de quién se va a contratar, valorando sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral, desde la igualdad de oportunidades.¹²

Lograr cambios en materia de selección de personal y compensaciones laborales se requiere de aplicar cambios en los procedimientos del área de personal del Ayuntamiento, ya que a través de estas modificaciones se lograra una real institucionalización del Programa de Cultura de Género. El elemento clave para lograr las modificaciones pertinentes requiere de una voluntad política hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Esto es, generar acuerdo con las y los regidores, personal de toma de decisión para su aprobación y modificación a los procedimientos internos.

Para iniciar con una buena práctica en la materia, las convocatorias de nuevos puestos o vacantes deberán utilizar un lenguaje no sexista, así como la modificación de puestos genéricos a puestos sexuados. Por consiguiente las y los candidatas/os serán evaluadas/os de la misma forma, tomando criterios neutros como lo son la experiencia, formación, conocimientos y habilidades para el puesto.

¹² Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres. No. 3. 2008. España.

Ventajas de una selección no discriminatoria en cuanto al género.

- Aprovecha el talento masculino y femenino, incrementando la creatividad e innovación.
- Mejora la productividad y la rentabilidad al aportar diferentes habilidades, experiencias, ideas y perspectivas.
- Previene las discriminaciones laborales y los riesgos legales.
- Mejora la reputación corporativa y asume la ética en el trabajo.
- Mejora el liderazgo y la comunicación.
- Incrementa la cohesión social, la motivación y mejora el clima laboral.
- Supone una contribución a la sociedad por el apoyo que presta a los valores de equidad, solidaridad y respeto entre hombres y mujeres.

FUENTE: Cuaderno para la igualdad entre hombres y mujeres. No. 3. 2008. España.

En cuanto a los perfiles de puestos y percepciones, no deberán estar orientados a un sexo en específico, ya que de esto forma parte del cambio a través del Programa de Cultura Institucional de Género en el municipio. Por ende los sueldos deberán ser iguales por sexo-puesto para mujeres y hombres, o en otras palabras mujeres y hombres deberán tener la misma percepción salarial por el mismo puesto y mismas actividades.

Se deberá tener gran cuidado en no solicitar examen de embarazo, ya que la Ley para las y los servidores públicos del Estado de Jalisco y sus Municipio en su Título Tercero, Capítulo I, art. 56 bis, párrafo I, prohíbe este examen.

Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13 define señala que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En el hostigamiento sexual existe una intencionalidad de índole sexual por parte de la persona acosadora

En el acoso sexual existe una intencionalidad de iguales de burla y degradación

Para coadyuvar en la erradicación de estas conductas, se deberá analizar los resultados del diagnóstico de cultura institucional de género en su apartado hostigamiento y acoso sexual, ya que a través de éste se podrá implementar acciones correctivas y de sanción para las o los agresores.

Es por ello, que se deberán implementar campañas que sensibilicen que este tipo de conductas son nocivas atentan la dignidad humana de mujeres y hombres. Al igual se deberá incentivar a que las y los servidores públicos del ayuntamiento se abstengan de realizar bromas, chistes o comentarios desagradables y ofensivos del sexo opuesto. A continuación se señalan una serie de situaciones que no deberán ser permitidas:

- Carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos hacia las personas que laboran en la organización.
- Presiones hacia alguna persona que labore en la organización para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo de una persona por el hecho de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias hacia las personas por rechazar proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.

Áreas de oportunidades identificadas en el diagnóstico institucional de equidad de género.

La inclusión de la perspectiva de género en la administración pública municipal responde a compromisos internacionales suscritos por el Estado Mexicano, así como cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y al Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Instituto Nacional de las Mujeres. En el ámbito municipal se señala en su Capítulo Cuarto de los Municipios en el artículo 16 de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Permear la perspectiva de género se vuelve una tarea ardua mediante la cual se generaran nuevos conocimientos y formas de interactuar mujeres y hombres en un espacio determinado. Para el logro de esto, es necesario establecer estrategias de

acción encaminadas a romper con roles y estereotipos de género asignados históricamente a las personas, de igual forma disminuir las brechas de género y discriminación en espacios públicos. Por lo cual se presentan las siguientes estrategias de acción:

1. Sensibilización y formación en género

Ésta estrategia permite a corto, mediano y largo plazo modificar conductas discriminatorias y de desigualdad entre mujeres y hombres, a través del conocimiento y la reflexión; ya que mujeres y hombres requieren contar con un espacio que los motive a recapacitar sobre los orígenes y consecuencias de la desigualdad y discriminación que imposibilitan el pleno desarrollo de ambos géneros. Por otra parte se visibiliza que estas desigualdades no son normales y que se requiere un cambio en lo personal e institucional.

Nacemos dentro de un tejido cultural donde ya están insertas las valoraciones y creencias sobre “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres. En la forma de pensarnos, en la construcción de nuestra propia imagen, utilizamos los elementos y las categorías de género que hay en nuestra cultura. Nuestra percepción está condicionada, “filtrada”, por la cultura que habitamos, por las creencias que nos han transmitidos en nuestro círculo familiar y social sobre lo que les toca a las mujeres y lo que les toca a los hombres. Nuestra conciencia ya está habitada por el discurso social (Lamas: 2007).

A partir de la cultura se establecen normas y leyes que protegen el respeto a la diferencia de las personas. Dentro de estas se ubican mujeres y hombres con diversas características físicas, de etnia, condición social y edad por citar algunas.

2. Comunicación y Difusión

Es una estrategia, implica destinar todos sus recursos (medios impresos y electrónicos) para un fin específico. Para ello es importante detectar claramente, qué es lo que deseamos hacer, es decir, se informa, divulga, sensibiliza, provoca, canaliza o por el contrario, se refuerzan conductas. De esta forma, es necesario diseñar modelos integrales, con mensajes claros y directos, que tengan un real impacto y, que atiendan la especificidad de los propósitos que se necesitan comunicar. De igual forma es un mecanismo a través de los cuales se promueva la erradicación de imágenes estereotipadas, discriminatorias, y violenta a través de un lenguaje no sexista

Implementación

Planeación del Programa de Cultura Institucional en el Municipio de San Diego de Alejandría

La planeación es una tarea que permite decidir qué hacer para modificar, cambiar o evitar una situación problemática, a través de esta se traza un plan que implica tener uno o varios objetivos y acciones para cumplir con lo establecido. Gotees señala: planear es "hacer que ocurran cosas que de otro modo no habrían ocurrido" equivale a trazar los planes para fijar dentro de ellos una acción futura.¹³

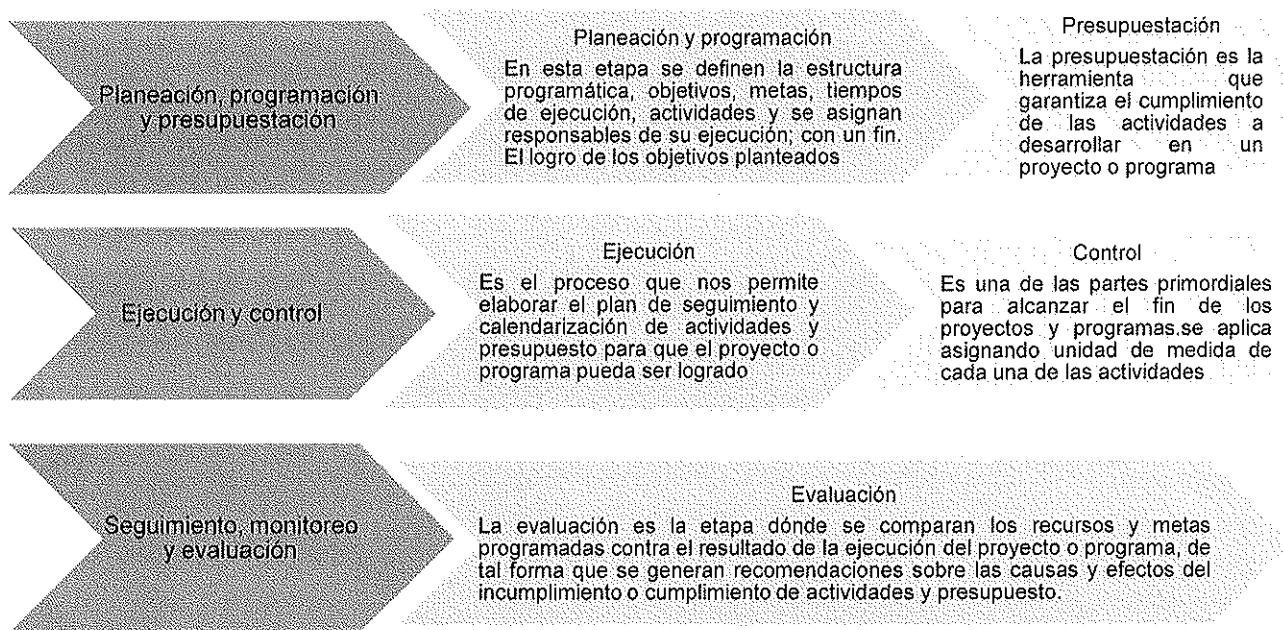
Con el fin de que el Programa de Cultura Institucional de Género en el Municipio de San Diego de Alejandría tenga éxito, se requiere considerar la transversalidad de la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento, ya que el análisis de género es una herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural (Inmujeres: 2007). De igual forma se asegurara la incorporación del elemento de equidad, en especial con la distribución de tareas, recursos y beneficios que se obtengan del Programa.

Para lograr la transversalidad del enfoque de género se requiere que las y los encargados del Programa en conjunto con las autoridades competentes analicen si el Programa contará con la participación plena de mujeres y hombres en las áreas de oportunidad que se generen a través de éste, asimismo si se contará con recursos necesarios para desarrollar acciones afirmativas o favor del personal para eliminar desigualdades a corto, mediano y largo plazo.

¹³ En tesina Guía metodológica para elaborar planeación con perspectiva de género de la Especialidad de Género de la UPN 141, Pérez Socorro 2010.

Para dar inicio a la planeación del Programa de Cultura Institucional, es necesario contar con un diagnóstico previo de cultura de género, ya que a través de éste se identifican y visibilizan brechas de género, desigualdades y áreas de oportunidad que podrán ser corregidas a través del proceso de planeación.

El proceso general de planeación consta de cinco pasos, como se describen en el siguiente gráfico:



El objetivo general del Programa deberá señalar los cambios que se pretendan lograr en el Ayuntamiento a favor de la equidad e igualdad de oportunidades a mediano y largo plazo. La redacción de este debe señalar la contribución que se desarrollara para solucionar el problema específico.

Los objetivos específico, surgen del diagnóstico y la búsqueda de solución de problemas o áreas de oportunidad detectadas. Asimismo estos objetivos señalan las acciones, servicios y capacitaciones que se implementaran a lo largo del Programa.

La ejecución del programa se desarrolla a través de las actividades a realizar para alcanzar los objetivos propuestos. Para tal efecto se asignaran responsables, tiempo de ejecución de las actividades en las que se señale fecha de inicio y término, recursos e insumos materiales y humanos para su realización.

Las metas e indicadores señalan de forma cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y evaluación de las acciones de desarrolladas. En caso de no cumplir con las metas establecidas se deben diseñar otro tipo de estrategias para su cumplimiento en tiempo y forma.

En cuanto a los indicadores, Garda y Pérez (2009), señalan que los indicadores de género permiten medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la equidad de género. Su función se centra en mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones. Particularmente los indicadores de género miden:

- En qué medida las mujeres y los hombres participan en proyectos o programas
- Si en éstos se han tomado en cuenta las necesidades de las mujeres y hombres participantes
- Si los intereses de mujeres y hombres han sido tomados en cuenta, y si no se oponen en algún aspecto.
- Se busca medir si se ha eliminado la discriminación de género, que es el motivo central por el cual supuestamente se elaboró el proyecto.

Con la implementación del Programa de Cultura Institucional de Género se establecerán en el Municipio buenas prácticas de género, refiriéndose con esta a todas aquellas acciones, mecanismo, modificaciones y normas que se establecen para lograr un desarrollo humano y social de las y los trabajadores de una empresa o institución. El Inmujeres: 2005 señala que las buenas prácticas con un

conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre mujeres y hombres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales y económicas. Esta publicación establece que el sentido de aplicar las buenas prácticas de género, garantizan la plena incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, con equidad, igualdad de oportunidades económicas, educativas, políticas, sociales y de toda índole; promover la igualdad de género, establece congruencia en el discurso de género; evita prácticas que atenten contra la dignidad, discriminación, contrataciones, ambiente laboral en las condiciones de trabajo.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral puede englobar todo tipo de acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre los sexos en cualquier área de intervención y que tengan resultados perceptibles. Como principio general, sin embargo, estimamos que una buena práctica para la OIT debe enmarcarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico de la OIT: proteger y promover los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social. Como tal, la práctica en cuestión contribuirá plena o parcialmente a la implementación de la estrategia de la OIT para la integración de la perspectiva de género.¹⁴

¹⁴ Buenas prácticas en el lugar de trabajo, una guía para la igualdad. Oficina para la igualdad. Organización Internacional del Trabajo. 2005.

Estrategias para el desarrollo de buenas prácticas de género en San Diego de Alejandría

Planificación para la igualdad. Esta práctica muestra el valor de un plan de acción para la igualdad como una herramienta para alcanzar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. El cual deberá contar con objetivos, metas, líneas de acción e indicadores de género, que permitan evaluar los avances en la materia.

Información y formación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Poner en marcha un proceso de atención permanente a las cuestiones de igualdad de género en el trabajo, elaborando y ejecutando un plan de acción estructurado en base a una serie de actividades que incluyeron la promoción de conocimientos jurídicos básicos, difusión de la información y capacitación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras.

Transversalización y sensibilización – capacitación, ambas con el fin de permear en la estructura de gobierno municipal la perspectiva de género y su importancia en el quehacer gubernamental. Para ello, se requiere de un trabajo coordinado o transversal entre las distintas dependencias municipales, evitando la duplicidad de acciones tendientes a mejorar la condición y posición de las mujeres. Asimismo se visibilizará el cumplimiento basado en resultados mediante una planeación con enfoque de género con metas e indicadores que midan el adelanto de las mujeres con respecto al varón.

En cuanto la **Sensibilización y Capacitación.** Capacitación es una herramienta pedagógica a través de la cual se logra generar conocimiento, se potencian habilidades que permite modificar comportamientos para un fin. Por ejemplo evidenciar en la planeación de las instituciones las diferencias que existen entre mujeres y hombres en cuanto a las inequidades, la discriminación y la violencia.

Esta estrategia no sólo sirve para la formación de valores, orientaciones y prácticas propias de una cultura de equidad sino para lograr el acceso y la representación de las mujeres en los espacios públicos y en el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

Mediante la implementación de los siguientes objetivos, metas e indicadores, se evaluará el logro de las acciones plasmadas en éste documento.

Objetivo	Meta
Establecer un programa de capacitación y formación en temas de incentiven relaciones en armonía, respeto y no discriminación entre mujeres y hombres del Ayuntamiento.	12 talleres
Desarrollar las gestiones pertinentes para la revisión y modificación de procesos de promoción y percepciones salariales en el personal del Ayuntamiento en equidad e igualdad de oportunidades.	2 procesos
Implementar acciones afirmativas en conjunto con regidurías, direcciones generales y presidencia municipal, en materia de clima laboral con equidad de género.	2 acciones afirmativas
Promover campaña de Cultura Institucional con equidad de género como herramienta de cambio y prevención en el clima laboral y hostigamiento sexual.	1 campaña

Palabras clave

Androcentrismo, el androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. Garda:2009 la define como aquellos conceptos, miradas y formas de interpretar que consideran a los hombres como centro del Universo y medida de lo humano. Usualmente se confunde a la humanidad con el varón, y se reduce la experiencia de mujeres, indígenas, adolescentes, etc a la del hombre blanco, de clase media o alta y de zonas urbanas. Así, se llega a planear desde una mirada androcentrista cuando se planea satisfacer las necesidades de una población de mujeres, niños, adolescentes, etc. en función de las problemáticas y necesidades de los hombres.

Equidad de género, es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. La equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos y la igualdad de oportunidades. (Inmujeres:2007).

Estereotipos de género, concepto creado por Walter Lippman (1922), es definido como el conjunto de juicios más o menos falsos, preconcebidos de modo irracional. Más adelante, Taifel (1977) lo interpreta como una imagen mental muy simplificada (por lo general) de alguna categoría de persona, institución o acontecimiento, que es compartida en sus características esenciales por un gran número de personas (Bustos: 1999 material de lectura Diplomado Diplomado de Procuración de Justicia con Perspectiva de Género Modulo I UNAM 2005).

Género es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo:

distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas (Hernández: 2006).

Igualdad, el principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. (Inmujeres:2007). El artículo cuarto de la Constitución señala que el varón y la mujer son iguales ante la Ley.

Justicia Social Conjunto de condiciones institucionales que hacen posible que todas las personas adquieran ciertas capacidades y las utilicen satisfactoriamente en ámbitos socialmente reconocidos para participar en la toma de decisiones y para expresar sus sentimientos, experiencias y perspectivas sobre la vida social, en contextos en los que otras personas puedan escucharlas.

Machismo, los machos no nacen; se hacen. Por la misma razón, el término machismo se refiere a un concepto que ha sido inventado y no a un rasgo cultural primordial de un grupo de gente en particular. En los Estados Unidos, el machismo fue "descubierto" por los científicos sociales y las feministas del mismo modo que el Nuevo Mundo fue "descubierto" por los europeos cinco siglos antes: los académicos norteamericanos y las feministas se dieron cuenta que existía la opresión de género en México y el resto de América Latina y anunciaron que era un rasgo cultural particular entre los hombres de habla hispana.¹⁵

Perspectiva de género. Significa reconocer las desigualdades sociales en las cuales lo femenino y lo masculino han sido colocadas. Usualmente ambos sexos son vistos como diferentes, pero al observar que éstas y éstos piensan, sienten y se relacionan; se puede observar que muchas diferencias son en realidad desigualdades de poder. (Inmujeres: 2007).

¹⁵ Citado en Estudios sobre la violencia masculina. Coordinadores Roberto Garda y Fernando Huerta. 2006.

Rol de género, el cual es el conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado; están formados por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto se traduce en conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres (Bustos: 1999 en Diplomado de Procuración de Justicia con Perspectiva de Género Modulo I impartido por la Universidad Autónoma de México (UNAM) 2005).

Sexo es el conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función en la procreación (Inmujeres:2007).

Transversalidad Por **transversalidad** se entenderá: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." (1997: ECOSOC)¹⁶

¹⁶ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

Bibliografía

Azze Pavón B. Aida. La cultura institucional en los procesos por la calidad en la educación superior. <http://www.uned.ac.cr/paa/pdf/Materiales-autoev/19.pdf>

Brown Grossman Flor y Domínguez Villalobos Lilia Coordinadoras. 2010. México: desigualdad económica y género. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Segunda Edición. Texto Caracol. 2009.

Fondo de Cultura Económica. 2005. ¿Mi bebé o mi jefe?. Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo.

Garda Salas Roberto y Pérez Aguilar Socorro. 2009. Guía para desarrollar planeación con perspectiva de género. Instituto de las Mujeres de Campeche-Inmujeres.

_____ y Fernando Huerta. 2006. Estudios sobre la violencia masculina. Instituto de Desarrollo Social y Hombres por la Equidad.

Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. 2010. Conciliación de vida laboral, familiar y personal. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales.

Gutiérrez Castañeda Griselda. 2002. Democracia y luchas de género: La construcción de un nuevo campo teórico y político. Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinación de Humanidades. Colección Libros Programa de Estudios de Género.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. Cultura Institucional

_____ 2005. Las Mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile 2009.

_____ Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de las Mujeres, Tejiendo Igualdad. Publicidad con Equidad. Manual de Criterios

Institucionales para la Evaluación y la Incorporación de la Perspectiva de Género en las Campañas del Gobierno Federal.

Organización Internacional del Trabajo. 2005. Buenas prácticas en el lugar de trabajo, una guía para la igualdad. Oficina para la Igualdad.

Valcárcel Amelia. 2008. Cuaderno para la Igualdad entre hombres y mujeres. No. 3. Selección no discriminatoria a un puesto de trabajo. España.