

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL CON IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

"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 DE CONTENIDOS

Resumen Ejecutivo.....	4
Presentación.....	5
Introducción.....	7
Marco Normativo.....	10
Marco Teórico Metodológico.....	12
La Sociedad y la Construcción del Género.....	13
Influencia de la familia.....	14
Influencia de la escuela.....	14
Influencia de los medios de comunicación y el lenguaje.....	15
Influencia del ámbito laboral.....	16
Influencia del Estado.....	18
Influencia de la cultura y las religiones.....	18
La Equidad de Género en el Entorno Social.....	19
Perspectiva de Género en Planificación.....	20
Perspectiva de Género Ejecución, Seguimiento y Evaluación.....	22
Requisitos de la Evaluación.....	23
Indicadores de Género.....	23
Análisis presupuestario de género en los programas.....	25
Glosario de Términos.....	27
Contexto.....	29
Resultados del Sondeo a Funcionarios Municipales.....	29
Resultados de la Encuesta a Ciudadanos.....	33
Resultados de Historias de Vida.....	39
Insumos para el Diagnóstico.....	48
Definición del Problema según los Funcionarios Municipales.....	52
Problemática.....	53
Resultados esperados.....	58
Acciones.....	59
Metas, Indicadores, Medios de Verificación y Presupuesto.....	60
Sistematización de resultados.....	62
Conclusiones y acuerdos.....	66

"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"

Criterios para la Equidad de Género.....	66
Diagnóstico permanente para la equidad de género.....	68

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan de Desarrollo Municipal con Equidad de Género es un documento que tiene como sustento una construcción colectiva en el que participaron diversos actores de la sociedad de Tehuacán, Puebla. Entre ellos se encuentran servidores de la Administración Pública Municipal, líderes de grupos de mujeres, así como ciudadanas y ciudadanos en general. El Plan tiene como centro la delimitación de la problemática que es: inequidad de género en la prestación de servicios públicos en Tehuacán, situación que busca ser revertida con la aplicación del Plan. El Plan se basa en el análisis de la información que conforma el diagnóstico y, a través de la metodología del Marco Lógico se convierte en un plan de acción, que incluye actividades, indicadores y medios de verificación. El Plan incluye acciones al interior de la administración pública municipal, y también en vinculación con organizaciones de la sociedad civil y con las y los ciudadanos en general. Contempla la creación de un Comité de Equidad de Género, que tendrá a su cargo la coordinación y avance de la agenda pública para la instauración de políticas públicas con enfoque de género.

"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"

PRESENTACIÓN

El presente documento es el resultado del esfuerzo colectivo de las y los servidores públicos que participan en la Administración Pública Municipal de Tehuacán, Puebla, durante el periodo 2011-2014. Dicho esfuerzo se enmarca en un proceso de capacitación mediante una serie de talleres impartidos durante el segundo semestre de 2012. Sin embargo, los esfuerzos toman en cuenta e incorporan la participación de actores ciudadanos que aportaron sus puntos de vista para la construcción de un esfuerzo orientado a alcanzar la equidad entre mujeres y hombres, así como a erradicar la violencia contra las mujeres.

La información que se tomó como base se obtuvo mediante la aplicación de instrumentos de corte cualitativo, partiendo del punto de vista y la percepción de las y los sujetos que, como miembros de una cultura, participan de las construcciones de género que sostienen y dan sentido a las relaciones sociales vividas en la cotidianidad.

El análisis de la situación se hizo a través de la metodología participativa denominada como Enfoque del Marco Lógico, pues se trata de una estrategia metodológica de fácil y sencilla aplicación que necesariamente deriva en una serie de propuestas y acciones para encontrar vías alternativas para la construcción de una sociedad con equidad entre mujeres y hombres.

De esta forma, se partió de la toma de conciencia de la situación derivada de las construcciones culturales de género que hacen, a fin de cuentas, que las mujeres tengan menos oportunidades y les sea más difícil que a los hombres conseguir iguales oportunidades. Es necesario establecer, en este punto, que no se trata de promover una victimización de las mujeres en las acciones sociales concretas, pero sí de señalar con toda claridad los obstáculos que las mujeres tienen que enfrentar en su cotidianidad para salir adelante en condiciones de inequidad.

La aplicación de la metodología supone seguir una serie de pasos rigurosos en un ambiente de intercambio respetuoso y comprometido a la vez, hasta lograr la

"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"



inclusión de los diferentes puntos de vista en un diagnóstico que se convierte en agenda para las acciones de transformación.

El resultado de este esfuerzo es doble: por un lado, constituye un primer acercamiento a conceptualizar la problemática de la inequidad de género en el ámbito de la *administración pública municipal*, con lo que se posiciona la agenda que busca nuevos derroteros para la construcción de una sociedad que, sin dejar de reconocer las diferencias entre hombres y mujeres, promueva de manera decidida la generación de condiciones equitativas para la participación y el desarrollo social. Adicionalmente, recoge una serie de propuestas puntuales que, como un germen de vida, su aliento y desarrollo posterior diseminará un nuevo espíritu en la prestación de servicios públicos que busquen construir una sociedad equitativa con la participación de mujeres y hombres.

En una primer parte, el documento recoge los elementos teórico metodológicos más importantes que fueron presentados, analizados y discutidos en los talleres de capacitación con servidores públicos, así como en diversos foros ciudadanos.

Más adelante se da cuenta de manera detallada del proceso de construcción del Plan de Desarrollo Municipal con equidad entre hombres y mujeres, señalando los medios indispensables para echar a andar un proceso que demanda la decidida participación de las y los servidores públicos en el ámbito municipal, en una estrecha e indispensable relación con la ciudadanía.

Se incluyen, asimismo, algunas estrategias para dar seguimiento y evaluar continuamente las acciones propuestas, en el entendido de que las políticas públicas con enfoque de género sólo se desarrollarán si se da un análisis y retroalimentación constantes para responder a los crecientes desafíos sociales.

INTRODUCCIÓN

La Perspectiva por la Equidad de Género se ancla y fundamenta su razón de ser en el concepto de derechos humanos. Esos derechos son entendidos como facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo, que posee el ser humano y que son reconocidos como tales en instrumentos de tipo jurídico, tanto a nivel nacional como internacional.

Entender la lucha por la equidad de género desde la base de los derechos es fundamental, pues busca proteger la vida y la libertad, y asegurar las condiciones para que la vida de las mujeres se desarrolle en justicia, igualdad e integridad. Puesto que los derechos, en esta lógica, son inherentes a todo ser humano, se trata de prerrogativas universales, ya que pertenecen a la humanidad toda, no sólo a un sector. Además se trata de sucesos históricos, pues no se puede dejar de reconocer las luchas que han llevado a la progresiva toma de conciencia de mujeres y hombres sobre sus derechos. Las conquistas se han reflejado en conquistas que garantizan estándares y previenen el abuso de los poderes públicos y privados.

En un análisis de la equidad desde los derechos humanos tenemos, en primer lugar, que la igualdad de género supone, de acuerdo con el artículo 4º constitucional que mujeres y hombres poseen la misma dignidad y son iguales ante la ley, sin importar las diferencias por cuestiones de género, origen étnico, religión o pensamiento. En este sentido, tanto mujeres como hombres deben conocer y gozar sus derecho en condiciones de igualdad.

El derecho a la educación está garantizado por el artículo tercero constitucional, y supone que toda mujer tiene derecho, sin importar su edad, a recibir una educación no discriminatoria y que promueva los valores de solidaridad, equidad y respeto. Toda mujer tiene derecho, asimismo a recibir capacitación para favorecer su desarrollo y crecimiento laboral.

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

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

No se puede dejar de reconocer que muchas mujeres, tanto en zonas urbanas como rurales, enfrentan problemas para acceder a la salud. El artículo 4º constitucional también hace referencia al derecho a la salud para toda persona, lo que implica que toda mujer tiene derecho a gozar de un pleno bienestar físico, emocional, mental y social. Para ello deberá gozar de acceso a servicios de salud que tomen en cuenta las diferencias biológicas, médicas, psicológicas, laborales y económicas, y a recibir servicios tomando en cuenta su condición de género.

Los derechos sexuales y reproductivos también están previstos en el artículo 4º constitucional, y cobran sentido en un contexto en el que una de las principales causas de muerte en mujeres de 15 y más años son las enfermedades relacionadas con su aparato reproductivo. En este sentido, hay que recalcar que toda mujer tiene derecho a aprender que es posible separar la sexualidad de la reproducción, y para su desarrollo pleno tiene derecho a ejercer la sexualidad responsablemente, a decidir por elección propia la maternidad, así como el uso de anticonceptivos y a no sufrir violencia sexual.

Toda mujer tiene derecho, en suma, a una vida sin violencia, para lo cual deberá contar con servicios de ayuda adecuada para combatir la violencia dentro y fuera del hogar. En esta misma línea, el estado ha de prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra las mujeres, incluyendo los cometidos por servidores públicos o miembros de la fuerza pública, garantizando que no se aplique costumbres como pretexto para justificar la violencia contra las mujeres.

Toda mujer, de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución, tiene derecho a trabajar y para ello han de procurarse condiciones de equidad. Por ello, la mujer tiene derecho a un salario justo e igual al que perciben los hombres por el mismo trabajo, a un horario justo que les permitan contribuir equitativamente a las labores familiares, así como a trabajar sin que importe si está embarazada, su estado civil, y a no ser discriminada por ser mujer o por su orientación sexual.

Las mujeres tienen derecho, según el artículo 35 constitucional, a participar en la vida política, incluyendo la posibilidad de elegir un gobernante o ser elegida para gobernar. Ello teniendo como horizonte la toma de decisiones en igual condición

"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"

que los hombres, tanto en lo privado como en lo público, así como recibir capacitación para el liderazgo de las mujeres.

Las mujeres, igual que los hombres, tienen derecho a vivir en un medio ambiente sano, lo que implica el derecho a recibir capacitación en el manejo adecuado de los recursos naturales y la conservación del medio ambiente; el uso de tecnología que no ponga en riesgo su salud; participar en planes de desarrollo y ordenamiento ecológico en los que se incluya la perspectiva de género, y a participar en la toma de decisiones en políticas públicas para alcanzar un medio ambiente sano.

Las mujeres, igual que los hombres, tienen derecho a la información, a la libre expresión, a conseguir las mismas oportunidades que los hombres, a que no se promueva en los medios la violencia contra las mujeres, y a construir como sociedad una cultura de equidad.



MARCO NORMATIVO

Ámbito Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Salud.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General de Desarrollo Social.
- Ley General de Educación.
- Ley de Asistencia Social.

Ámbito Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Desarrollo Social para el Estado de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley de Protección a los No Fumadores para el Estado de Puebla.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla.
- Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Código de Defensa Social para el Estado de Libre y Soberano de Puebla.

Ámbito Municipal

- Código de Ética para el Municipio de Tehuacán
- Ley Orgánica Municipal
- Presupuesto de Ingresos y Egresos del H. Ayuntamiento Ejercicio Fiscal 2012.
- Presupuesto de Egresos ejercicio fiscal 2011 obtenido del Sistema Contable Gubernamental

"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"

- Ley de Hacienda para el Municipio de Tehuacán
- Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Tehuacán

MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

En la década de los años cincuenta el ámbito académico y social comenzó a utilizar la terminología "Género", sobre todo en el ámbito psicológico y en el área de la salud. Algunos estudios determinaron que la identidad y la forma de comportarse de manera masculina o femenina no era marcada por el sexo biológico de las personas, sino que implicaba costumbres, experiencias, convencionalismos sociales que marcaban la forma de ser de hombres y mujeres. De esta forma se puede definir al sexo como las características y diferencias anatómicas, fisiológicas y físicas que definen a las personas como hombres o mujeres como tales. El género se puede definir como las ideas y creencias que construyen el concepto de masculinidad y de feminidad de acuerdo a la cultura, el momento histórico, diversas cuestiones intrínsecas a la organización social como el nivel socioeconómico, rasgos comunitarios y de grupo, todo esto determinando los comportamientos, las valoraciones, la forma de relacionarse entre hombres y mujeres, y entre personas del mismo sexo.

A partir de dicho momento histórico es que se empiezan a analizar y valorar las relaciones sexistas que se presentan en las diversas culturas, y la forma en que unos y otras, hombres y mujeres adquieren un rol con características de supremacía o afectación en estas relaciones.

Uno de los elementos primordiales que surgen de este análisis se define como la construcción de género. Para determinar la construcción de género se vuelve imprescindible distinguir los roles de género que los seres humanos pueden asumir. Por rol de género se entienden las normas y expectativas de comportamiento que la sociedad asigna a cada uno de los sexos, llegando a ser normas sutiles o por el contrario, puede tratarse de normas muy rígidas que representan cierto tipo de sanciones sociales a quienes las infringen o modifican. Los roles de género pueden llegar a limitar la libertad de los seres humanos de decidir qué parte de su naturaleza sexual quieren asumir y cuál parte quiere rechazar, aunque esto no suele estar exento de variados niveles de reprobación y rechazo.

"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"

Otro de los conceptos vitales al hablar de la construcción de género tiene que ver con la identidad de género. Esta identidad no viene inherente en el ser humano, sino que se va definiendo en el mismo proceso evolutivo en el que el niño o la niña va adquiriendo la capacidad de comunicarse con el lenguaje de su grupo social, tanto nuclear como extendido. Es entonces que en la primera infancia se crean los fundamentos estructurales que definirán la experiencia de vida de la persona, y se podrá modificar siempre y cuando se tome la decisión consciente en una etapa evolutiva posterior.

Cuando las y los individuos son etiquetados con uno u otro sexo se define su identificación sexual. Todo el entorno cultural del infante reforzará dicha concepción, a través de las prácticas de crianza, en los entornos extra-familiares, pudiendo asumir e interiorizar los estereotipos sociales que formen parte del discurso común acerca de lo que es masculino y lo que es femenino.

La Sociedad y la Construcción del Género

Dada nuestra naturaleza social, los seres humanos vemos conformada nuestra realidad ontológica a partir de la interacción de diversos factores delimitados en distintas instituciones. Entre las instituciones que tienen mayor influencia en determinar las figuras estandarizadas de la construcción del género se encuentran: los poderes de gobierno, enmarcadas en la figura del Estado; el ámbito primero de socialización que es la familia, en su forma nuclear y en la extendida con la diversidad de personalidades y características que ésta conlleva; el ámbito laboral, el mercado económico en general; los medios de comunicación masiva; la escuela, como institución claramente intencionada en favorecer la socialización de los niños y las niñas.

Es de gran importancia reconocer el papel preponderante de las instituciones socialmente establecidas, pues depende del tratamiento que en éstas se dé acerca de las construcciones de género, y dependerá también en gran medida de las instituciones el favorecer las modificaciones y continuidades que las sociedades así convengan para la construcción del tejido social.

"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"

Desglosaremos a continuación la influencia de cada una de las instituciones antes mencionadas, favoreciendo la comprensión de las implicaciones de fondo que cada una tiene.

Influencia de la familia

La familia representa el ámbito por excelencia en la socialización de las personas. En las familias se establecen con precisión las jerarquías de género, sustentadas en los valores culturales vigentes. Es así que dependiendo del momento histórico, de las condiciones particulares en el estadio social del entorno, las familias van recibiendo influencias que les exigen adaptaciones, las cuales son asumidas por cada una de ellas de forma particular.

La educación que reciben las personas en el ámbito familiar implica un aprendizaje integral pues se da a través de las actitudes y mensajes verbales y no verbales de las personas que nos rodean. Es de suma importancia dimensionar la influencia personal en las características que cada persona asumirá a lo largo de su vida, pues sin ser al extremo determinantes, sí es posible considerarlas en el nivel de patrones de comportamiento muy interiorizados.

Influencia de la escuela

La escuela resulta central en la fijación de los modelos de género tradicionales. Su papel protagónico en cuanto al nivel de interacciones y relaciones que se llevan a cabo en su entorno explica el nivel de influencia de las consecuencias de situaciones como el sexismo en el ámbito educativo: analfabetismo mayor entre la población femenina, la feminización o masculinización de ciertas materias y áreas profesionales, la ausencia de mujeres en niveles directivos de alto nivel en el sistema, entre otras muchas.

Es en la escuela que los patrones de interacción se validan y se ejemplifican de forma clara y cotidiana. No solo el hecho de la conformación en la estructura

"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"

educativa formal, cuestiones sutiles como la priorización en ciertos roles y actitudes de niños sobre niñas, de la preservación de injusticias hacia cualquiera de los dos géneros por proteger o castigar a unos y otras, este tipo de realidades marca inconscientemente la mentalidad de los infantes, y les limita o posibilita la proyección de diversos esquemas de comportamiento y tipología de realización profesional y personal.

Influencia de los medios de comunicación y el lenguaje

Los contenidos que se programan en los medios de comunicación reproducen los estereotipos de género aceptados en cada sociedad: las series y telenovelas, los comerciales, los programas de ocio, cada una de las estructuras utilizadas conforman en la mentalidad de las audiencias ciertas valoraciones, aceptadas o no, y van validando comportamientos y actitudes hacia grupos sociales, hacia realidades existentes y quizás no reconocidas o aceptadas, pero que conforman todo un código de simbolismos y significados ordenados hacia uno u otro sentido. En el lenguaje común de los medios de comunicación la imagen que se promueve de las mujeres suele ser la de la mujer explotada como un objeto de consumo. Es decir, la mujer adquiere o pierde valor en la medida en que cumpla con los requisitos de belleza marcados por los patrones dominantes de la sociedad, los requisitos de éxito en los aspectos socialmente aceptados, los requisitos que los valores socialmente adquiridos y perpetrados, limitando el imaginario social acerca de las posibilidades existenciales de cada uno de los géneros.

A las mujeres se les suele vincular al mundo doméstico, a las actividades reproductivas, de cuidado y de limpieza del hogar que suponen el sustento de la vida familiar. A los hombres se les vincula con el mundo laboral, poco sentimental y meticuloso, con las cuestiones rudas y difíciles de afrontar en el ámbito social y económico. A los hombres también se les encasilla en patrones de consumo y desarrollo que reflejen el éxito en la vida profesional, que le permita ser proveedor de la esfera familiar, que no lo deje salirse de ese rol en donde no puede flaquear.

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

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

En cuanto a la construcción del lenguaje, también se convierte en el ámbito por excelencia de la preservación de estereotipos y modelos sociales que pueden ser liberadores o por el contrario pueden limitar la autoconcepción de la persona, reduciendo su ámbito de desarrollo a los ambientes aceptados. En general, en las sociedades actuales predominan expresiones sexistas en donde las características consideradas femeninas son sinónimo de debilidad, de deterioro y de poco valor. Por el contrario, cuando el lenguaje se utiliza en masculino suele referirse a características valoradas y apreciadas por el grueso de la sociedad. Lo masculino sirve para generalizar y para dar formalidad a los aspectos que se mencionen, lo masculino es incluyente y valorado.

Influencia del ámbito laboral

En el ámbito laboral la construcción de género enfrenta fuertes desigualdades. Hace ya varias décadas que la mujer fue incorporada al trabajo industrializado de la vida moderna, pero aún en estos tiempos, las desigualdades económicas que reflejan la valoración salarial de las labores ejecutadas por hombres y por mujeres son evidentes.

El fenómeno de la división genérica del trabajo se entiende como la asignación de ciertas ocupaciones a cada uno de los sexos. Se observa una clara tendencia en las mujeres a optar por oficios y profesiones de corte social, con carácter de apoyo, servicio y solidaridad hacia los otros. De igual forma la tendencia de los hombres suele ir orientada al ámbito de las ciencias exactas, al ámbito científico y de las ciencias puras.

Aunque con las décadas estas divisiones han ido disminuyendo sigue siendo una construcción social aceptada el pensar en las mujeres en ciertos trabajos y a los hombres en otros. Otro factor importante se asocia con la realidad doméstica en que las mujeres suelen tener comúnmente jornadas laborales dentro y fuera del hogar, mientras que los hombres se asumen como laboralmente activos en el ambiente extra-doméstico.

"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"

Influencia del Estado

El Estado representa el conjunto de instituciones de orden político que integran el régimen de gobierno. A través de sus estructuras (poder ejecutivo, legislativo y judicial) se establecen las "reglas del juego" de la sociedad. Al igual que en la influencia del mercado laboral, en el ámbito jurídico y normativo del Estado el paso de las décadas y el ejercicio constante del análisis social al respecto de las construcciones de género ha permitido que cada vez sea más palpable a nivel de leyes y reglamentos las intenciones de los gobiernos a equilibrar el ejercicio de poder entre géneros, reglamentando diversas disposiciones relativas a la convivencia social y a la participación política y pública de la ciudadanía.

Influencia de la cultura y las religiones

La cultura puede entenderse como el conjunto de tradiciones, manifestaciones artísticas, las costumbres, la forma de participación y de organización dentro de las sociedades. El desenvolvimiento dentro de la complejidad cultural favorece e influencia la construcción de identidades sociales y personales, y los cultos y ritos religiosos suelen formar parte importante dentro del entramado cultural de los grupos sociales.

En algunas sociedades las manifestaciones culturales y religiosas justifican y promueven la supremacía de lo masculino frente a lo femenino, es decir, validan la visión androcéntrica de la vida social, acentuando el carácter inferior y negativo de lo referente al entorno femenino, y al igual que en el ámbito laboral, en la mayoría de las organizaciones religiosas los puestos de mayor directivo son ocupados por hombres, dejando a las mujeres las actividades de servicio y contacto con las bases sociales de las que forman parte.

La Equidad de Género en el Entorno Social

En la actualidad es necesario analizar las implicaciones de la desigualdad entre los géneros que ha prevalecido durante siglos, pues es a partir del análisis de las condiciones y de las implicaciones que podrán plantearse estrategias que apunten a sociedades más equitativas y con mayores posibilidades de desarrollo real de las posibilidades de todas las personas que las conforman.

Referirse a la perspectiva de género implica que se comprende la diferencia entre sexo y género, y que al tener una visión actual y contextualizada de las problemáticas sociales, se puede tener una perspectiva sensible a las realidades sociales diferenciadas entre los sexos. Tener una perspectiva de género implica dejar de lado explicaciones simplistas de las cosas en las que los hechos y las circunstancias se consideraban inmutables o incorregibles, por injustas que se identificaran.

Uno de los principales logros al tener una perspectiva de género es lograr que las mujeres se adueñen de sus realidades, permitiendo procesos empoderamiento, en los que las realidades a las que se enfrentan en entornos desiguales y de injusticia les permite movilizarse hacia manifestaciones de autonomía y autodeterminación, estados en donde adquieren conciencia de su realidad y toman la iniciativa para transformarla.

En la búsqueda de lograr mayores niveles de equidad entre los géneros, tanto hombres como mujeres van logrando avances en el alcance de verdaderos niveles de poder democrático en sus relaciones, ejerciendo sus derechos y libertades responsablemente, y erradicando paulatinamente los niveles de discriminación y desigualdad en las sociedades.

En este contexto la búsqueda equitativa del respeto hacia los derechos civiles, sexuales, reproductivos, permite el reconocimiento de las múltiples necesidades humanas, y la justa búsqueda de oportunidades de desarrollo real y sostenible.

Lograr equidad de género puede interpretarse como el logro con justicia e igualdad en el acceso a los recursos, los beneficios y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados. Lograr equidad de género significa un

"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"

equilibrado acceso a oportunidades y recompensas, tanto para hombres como para mujeres, logrando de esta forma el ejercicio del poder de forma autónoma y respetuosa de las relaciones sociales diversas que suelen presentarse.

Perspectiva de Género en Planificación

La fase de planificación es aquella en la que se prepara la matriz del marco lógico con perspectiva de género. En esta fase se definen y programan las actividades y los recursos requeridos, y se prepara un presupuesto.

Su objetivo es reconocer las desigualdades producidas por la dinámica de las relaciones de género, la forma en que estas inequidades influyen en las posibilidades de actuación y realización de las personas, y con esta base definir acciones correctivas concretas.

Será muy importante identificar las barreras de participación existentes sobre todo en las mujeres.

El cumplimiento del siguiente conjunto de condiciones es necesario para asegurar que la planificación tenga un enfoque de género:

- Reconocimiento expreso de la desigualdad o discriminación.
- La decisión política de la institución (y participación de todas las personas pertenecientes al proyecto con previa sensibilización y formación sobre género) de reconocer que existen desventajas y desigualdades genéricas y que las acciones del proyecto deben contribuir a eliminarlas son el motor de una planificación con enfoque de género.
- Capacidades técnicas en la aplicación del enfoque de género de los recursos humanos involucrados en la planificación.
- Si para la realización de la planificación se requiere la contratación de personal nuevo, se favorecerá a aquellas personas que ya tienen formación en el tema o en su defecto, asegurar su disposición a trabajar con enfoque de género en todas las etapas del proyecto.

"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"

- Las diferentes etapas del proyecto son en sí mismas un proceso educativo sobre el enfoque de género. La etapa de diagnóstico permite identificar los problemas y limitaciones principales de mujeres y hombres, toma conciencia de sus capacidades y valora la magnitud de las situaciones identificadas.
- Las acciones que se ejecuten y las decisiones que se tomen deben estar orientadas a impulsar los procesos de autogestión y fortalecimiento comunitario, que no son posibles sin el empoderamiento de las mujeres.
- Las acciones planteadas y ejecutadas pueden contribuir a reforzar las inequidades o bien transformar formas de relación tradicionalmente no equitativas.
- A partir del enfoque de género, mujeres y hombres toman conciencia sobre el origen de las acciones que realizan y sobre esa base, se puede impulsar un proceso de cambio con fundamento en el diálogo y la negociación de prioridades anteriormente invisibles.

Para lograr que realmente lo planificado sea un proceso, se deben combinar y armonizar todas estas condiciones comenzando por ubicar a mujeres y hombres como protagonistas del proceso.

Así vemos como partiendo de las personas y sus necesidades, se concretan los problemas que ellas y ellos quieren resolver. Debemos generar un proceso en el que mujeres y hombres puedan identificar sus necesidades de cambio a través de sus sentimientos y su propia cotidianeidad.

Por ello, es indispensable que tanto el diagnóstico como la planificación sean participativos y diferencien las necesidades y los intereses de mujeres y hombres, porque eso permitirá responder a situaciones relevantes para la vida de las personas, que tengan sentido para ellas y ellos.

Estos tienen también ciertas características ambientales, económicas y políticas, que dan particularidades al proyecto y afectan a mujeres y hombres de manera distinta, por lo que debemos determinar claramente un espacio geográfico-poblacional donde enmarcar la planificación, al igual que el tiempo.

La duración del proceso determina el ritmo y el orden de actividades por realizar, así como las posibilidades reales de llevarlas a cabo. Las personas involucradas,

"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"

mujeres y hombres, disponen de tiempo distinto de acuerdo con las actividades que desarrollen.

Y lo que necesitamos para que el proyecto se desarrolle con normalidad, entrelazando todos los puntos y condiciones del proceso, son suficientes recursos para que sea posible realizarlo.

Perspectiva de Género Ejecución, Seguimiento y Evaluación

La etapa de ejecución supone el momento de aplicación de los resultados del diseño (la identificación) a la acción práctica de cooperación con intención de transformar una determinada realidad basándonos, como en todo su proceso, en perspectiva de género.

Siendo la herramienta de Marco Lógico con la que trabajamos, es conveniente contar con un sólido y contextualizado sistema de seguimiento, que va a favorecer la atención y análisis permanente de la ejecución, conociendo las características y evolución del proyecto o programa en todo momento.

Para ello estableceremos un sistema de seguimiento y evaluación sensible a la perspectiva de género donde supervisaremos:

- Hay iguales oportunidades de formación y promoción para hombres y mujeres.
- Hay un acceso equitativo entre hombres y mujeres a los recursos disponibles en los proyectos. Verificar cómo se están distribuyendo los recursos (acceso y control).
- Las cargas de trabajo del proyecto se distribuyen de forma equitativa entre hombres y mujeres (no se sobrecarga el tiempo empleado en el trabajo a ningún grupo).
- En los procesos de decisión participan mujeres y hombres de una manera paritaria.
- El equipo técnico está formado por hombres y mujeres de manera paritaria, lógica y adaptada a las necesidades del proyecto.

"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"

Requisitos de la Evaluación

La evaluación, como debe ser en cualquier programa, será previa, simultánea, final y posterior, y sus elementos básicos de atención serán: la pertinencia, eficiencia, eficacia, el impacto y la viabilidad.

Asociada a la elaboración de un robusto sistema de recopilación, análisis y tratamiento de la información, se apoya significativamente en el proceso de seguimiento con las herramientas de análisis de género que hemos ido viendo durante todo el proceso:

- Identificar las necesidades y prioridades de hombres y mujeres.
- Determinar las actividades que realizan hombres y mujeres y cómo participan.
- Establecer quiénes se benefician del proyecto y en qué proporción.
- Identificar quien tiene el acceso y el control de los recursos.
- Hemos conseguido las metas que queríamos alcanzar con la realización del proyecto.
- Los logros e impactos alcanzados corresponden a los resultados planeados.
- Las personas que participan en la evaluación deben ser representativas de los hombres y mujeres involucrados/as en el proyecto.
- Si la evaluación es externa, ésta debe ser sensible a la incorporación de la perspectiva de género y realizar su estrategia teniendo en cuenta ésta perspectiva.

Indicadores de Género

Los indicadores de género del proyecto se elaboran en la fase de planificación del mismo, de forma que se irán desarrollando junto al proyecto. Cuando se pongan en marcha las actividades y a medida que se desarrollen, se presentarán sucesivos informes en los que se compararán los progresos y evolución de los indicadores.

"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"

Si en las fases anteriores hemos tenido en cuenta la perspectiva de género, todos los indicadores incluirán variables e integrarán datos que contemplen las desigualdades entre los sexos y las diferencias en las necesidades y posible impacto de actuaciones en hombres y mujeres.

Como ya se ha explicado, cualquier intervención puede ser observada desde una perspectiva de género, por lo que los indicadores de seguimiento deberán, asimismo, contemplar esta perspectiva.

UN INDICADOR ES UNA MEDIDA DE LA REALIDAD PERO NUNCA PUEDE ABORDAR TODA LA REALIDAD: ES NECESARIA UNA BUENA SELECCIÓN DE INDICADORES.

Para la elaboración y puesta en marcha de indicadores de género debemos basarnos en la planificación, y la recogida de datos apropiada desagregada por sexo.

Indicadores desagregados por sexo:

Podemos realizar un listado de indicadores básicos cuyo objetivo es analizar la situación de partida, así como un esquema de indicadores concretando diversas áreas de estudio tales como el empleo, la formación y la educación, los usos del tiempo, la participación política y social...

Agruparemos o no los indicadores según los objetivos y propuestas del proyecto. Primero elaboraremos los indicadores de carácter cuantitativo, para determinar después los de carácter cualitativo; por qué y cómo se están produciendo las situaciones de desigualdad en un contexto determinado, y cómo son interpretadas esas situaciones en las comunidades.

Algunos ejemplos de indicadores en el área de la mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones:

- Porcentaje de mujeres sobre el total de personas que trabajan en los cargos más altos del sector público.
- Mujeres que trabajan en un puesto de concejal.
- Porcentaje de mujeres sobre el total de candidatos a las elecciones parlamentarias más recientes...

"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"

Algunos ejemplos de indicadores relacionados con la situación de hombres y mujeres en el empleo:

- Actividad por sexo y estado civil.
- Evolución de las tasas de ocupación por sexo.
- Ocupación por nivel de estudios terminados y sexo.
- Ocupación por tipo de jornada y sexo.
- Ganancia en euros por grupos principales y sexo.
- Desempleo por sexo y grupos de edad.
- Inactividad por empleo anterior, causa de su finalización y sexo.
- Participación de las mujeres en la formación continua según la categoría profesional...

Análisis presupuestario de género en los programas

Un análisis presupuestario de género debe analizar por ejemplo, este tipo de cuestiones:

- ¿Son los recursos adecuados para alcanzar la igualdad de género?
- ¿Se han diseñado las actividades para que se adecuen tanto a las necesidades de los hombres como de las mujeres, o para que se adecuen a las necesidades específicas de alguno de los dos grupos?
- ¿Se han distribuido los resultados de forma justa entre hombres y mujeres, y alcanzan los resultados específicos de género?...

Los presupuestos sensibles al género proporcionan mecanismos para:

- Aumentar la transparencia y la responsabilidad en el proceso de presupuestación general centrándose en a dónde se dirigen los gastos y quién se beneficia de ellos.
- Aumentar el interés de los programas gubernamentales por los grupos desfavorecidos y en particular por las mujeres, intentando desagregar la forma en que se distribuye el gasto público entre hombres y mujeres o entre los diferentes

"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"

grupos, combinando la asignación de gastos con información sobre estudios de los hogares.

- Garantizar que los gobiernos se responsabilicen y mantengan los compromisos internacionales de promoción de la igualdad de género.
- Aumentar el potencial del gobierno para transformar las desigualdades de género.
- Tratar más activamente problemas como el bajo nivel de salud tanto en hombres como en mujeres, los bajos niveles de alfabetización, la elevada tasa de mortalidad materna y la baja cuota de participación femenina en la política y la economía.

"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"

Glosario de Términos

De acuerdo a los documentos publicados por el Instituto Nacional de las Mujeres se definen los siguientes términos:

Sexo. Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables; el sexo está determinado por las características biológicas de cada persona, se es hombre o se es mujer.

Género. Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y no a las características sexuales.

Equidad de género. Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas.

Perspectiva de género. Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Parte de reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual.

Discriminación. Acto de menospreciar, rechazar o tratar de manera vergonzosa a una persona por su nacionalidad, lugar de nacimiento, sexo, edad, estado civil,

"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"

religión, preferencia sexual, nivel socioeconómico, afiliación política, física o discapacidad (en mujeres, por estar embarazada) y que crea desigualdad de oportunidades de desarrollo en el trabajo.

Hostigamiento sexual en el área laboral. Es un comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando su desempeño así como su bienestar personal.

Acciones afirmativas. Son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área, política o procedimiento de la organización, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acciones a favor del personal. Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la organización.

REFERENCIAS:

Castañeda, M. (2007) *El machismo invisible*. México. Editorial Taurus.

Instituto Nacional de las Mujeres (2002) *EL ABC del género en la Administración Pública*. México. INMujeres, PNUD.

Oscos R., M. *Guía Práctica de enfoque de Género en proyectos de desarrollo, según la herramienta de Marco Lógico*.

"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"

CONTEXTO

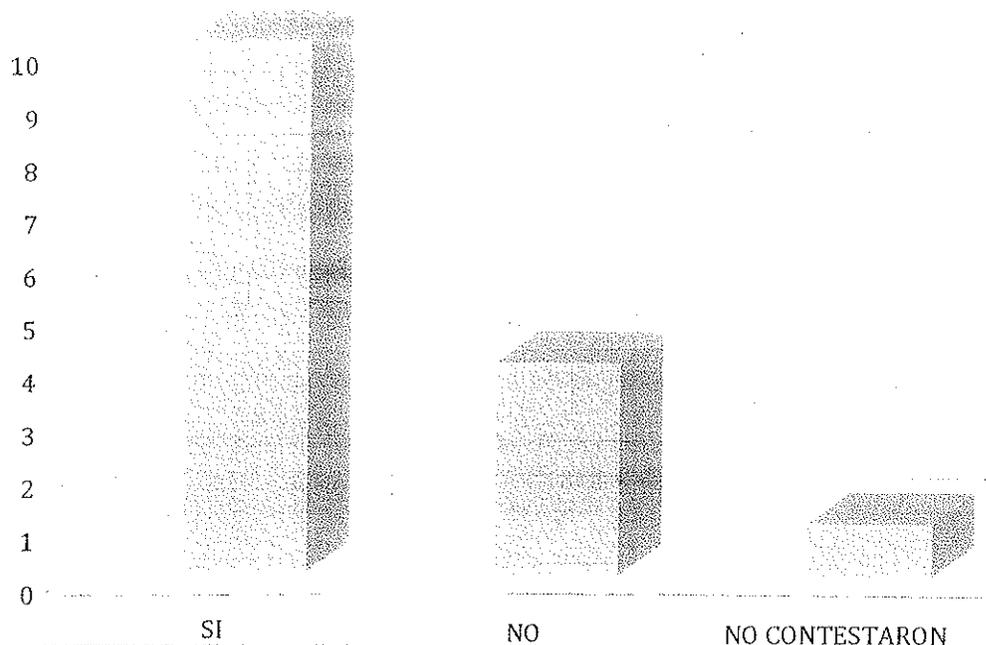
DIAGNÓSTICO

Para analizar la situación actual de las concepciones que los participantes tienen acerca de la incorporación de la Perspectiva de Género en el trabajo de sus dependencias, se aplicaron diferentes instrumentos.

Resultados del Sondeo a Funcionarios Municipales

El primero que se analizará es el Sondeo que se aplicó a funcionarios del Municipio de Tehuacán, de manera aleatoria en distintas ubicaciones pertenecientes a la administración Pública. La pregunta que se les realizó fue **¿Sabes que es la perspectiva de género?** Los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 1. Significado Perspectiva de género.

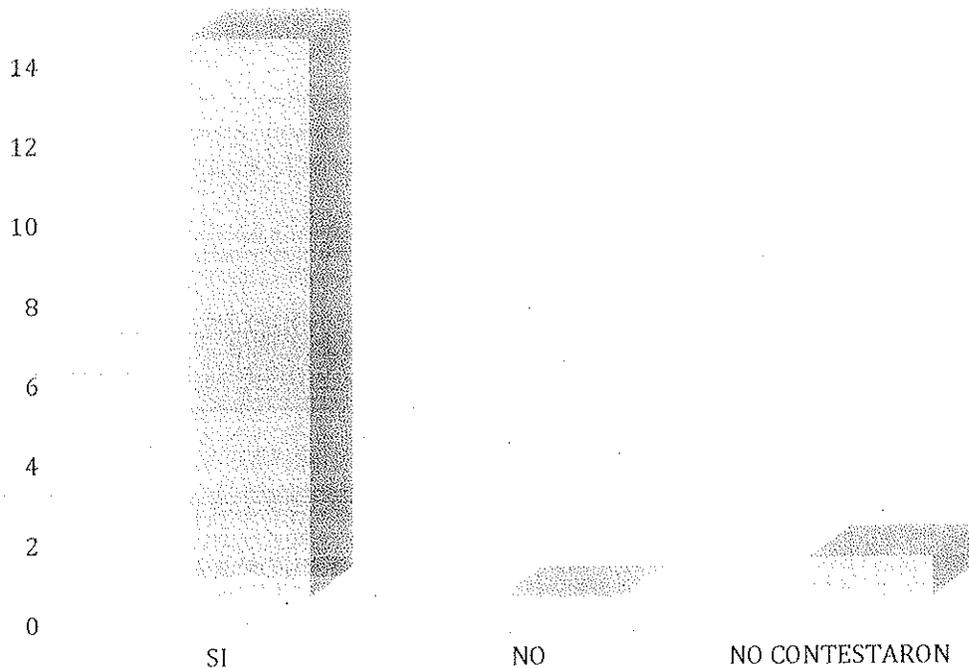


"Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal"

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

Como puede observarse más del 50% de los consultados tienen alguna referencia de lo que significa perspectiva de género, lo cual se refuerza con la siguiente pregunta **¿Consideras importante considerar la perspectiva de género en tu trabajo?** Esta pregunta tuvo los siguientes resultados:

Gráfica 2. Nivel de importancia de la perspectiva de género.



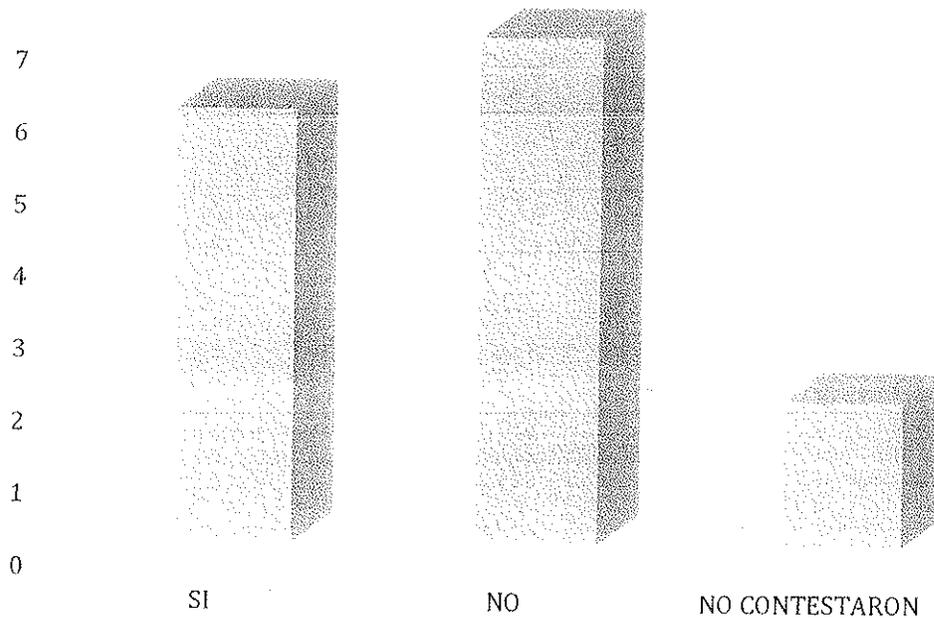
Cerca del 100% de las personas consultadas tuvo una respuesta afirmativa, lo cual señala que aunque no tengan una completa claridad en el significado de la perspectiva de género sí consideran que es valioso trabajar por incluirlo en sus actividades laborales diarias.

Al cuestionarlos acerca de la operatividad de las políticas con equidad de género en sus espacios laborales, los resultados fueron los siguientes:

"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"

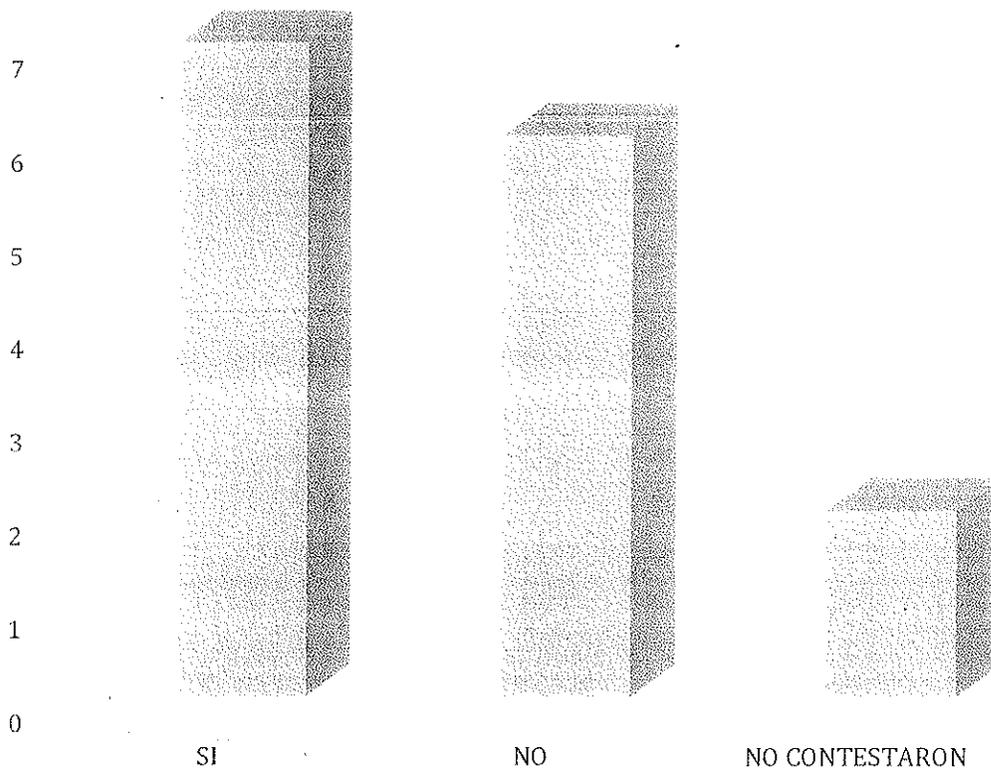
Gráfica 3. Perspectiva de género en Políticas Públicas.



Concretamente la pregunta realizada fue **¿Crees que las políticas públicas contemplan la perspectiva de género?** Como puede observarse, las respuestas a esta pregunta se dividen, siendo mayoría quienes consideran que los políticas públicas actuales no están contemplando una perspectiva de género.

También al cuestionarles acerca de la viabilidad de aplicar criterios de equidad de género en su ámbito laboral las respuestas están divididas. La pregunta concreta fue **¿Es aplicable un criterio de género en tu línea de trabajo? (Es decir, existen acciones que son vulnerables a la discriminación y por lo tanto se aplican desde la perspectiva de género)** Estos son los resultados:

Gráfica 4. Criterios de género en actividad laboral.



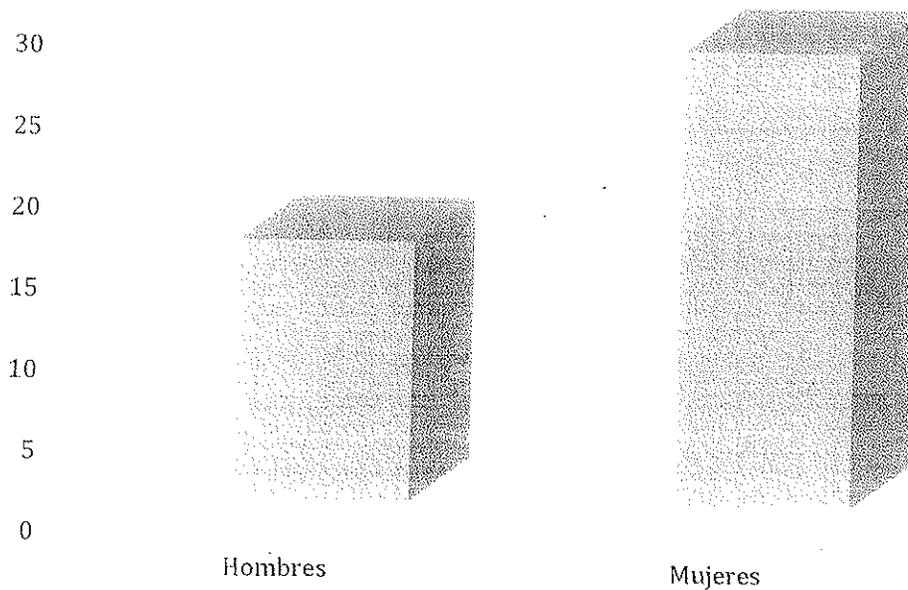
Con esta muestra se puede tener una visión general del nivel de conocimiento que los servidores públicos del Municipio de Tehuacán tienen al respecto de la equidad de género, y de operatividad de políticas con equidad en sus centros de trabajo.

Resultados de la Encuesta a Ciudadanos

Aunado al sondeo aplicado, se cuenta con la información que arroja la aplicación de una encuesta sobre la situación de la equidad de género en el Municipio de Tehuacán.

De un total de 40 encuestados el 63% fueron mujeres y el 37% fueron hombres.

Gráfica 5. Distribución por sexo de la población encuestada.



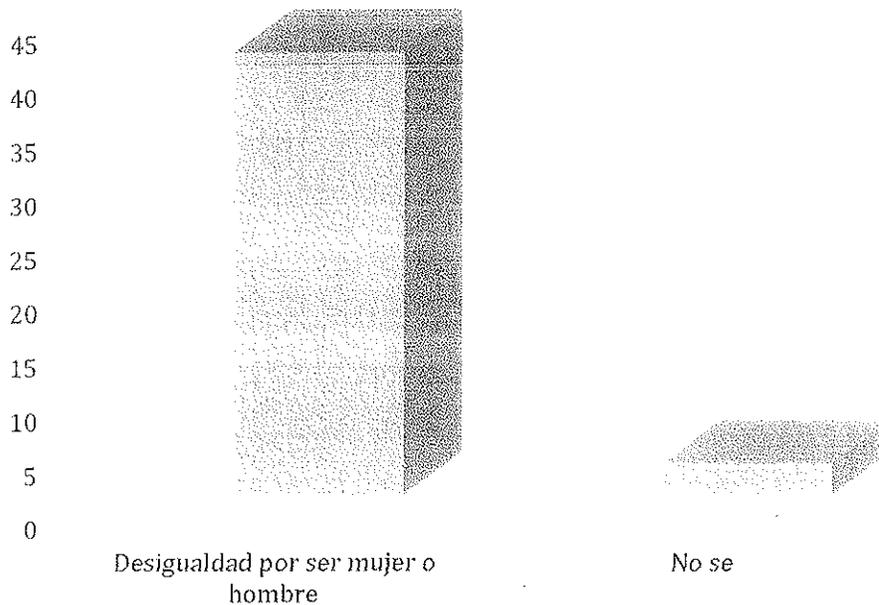
A la pregunta acerca de lo que significa la discriminación las respuestas fueron las que se señalan en la Gráfica 6:

"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"



Gráfica 6. Definición de Discriminación.



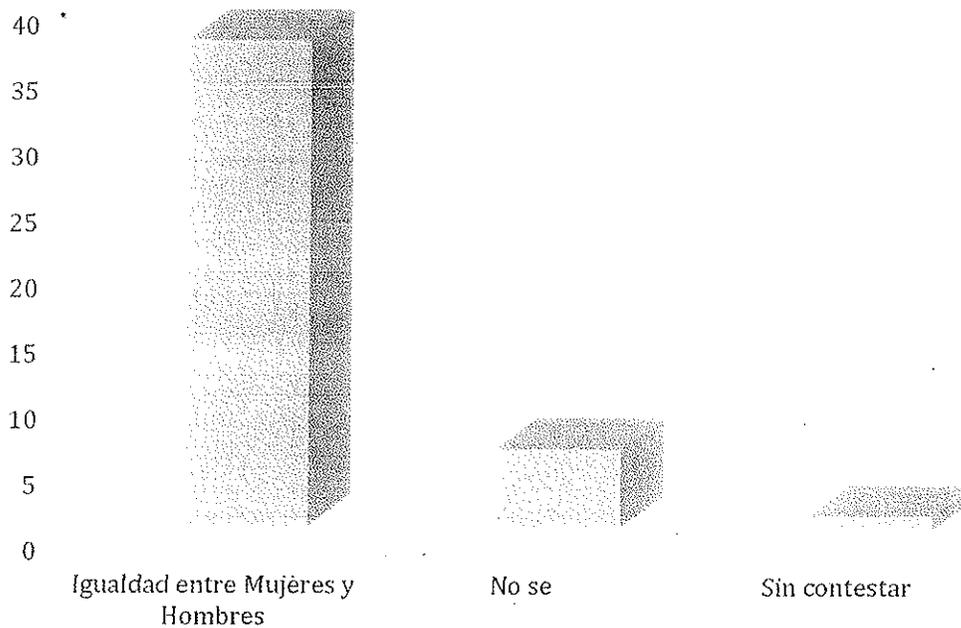
Cerca del 100% de los encuestados pueden definir lo que significa el término *discriminación*.

En la Gráfica 7 se muestran las definiciones que las y los encuestados dieron acerca de la Perspectiva de Género. La respuesta que dieron el 86% de los encuestados fue **Igualdad entre hombres y mujeres**, que sin llegar a ser una respuesta errónea, no refleja con claridad las implicaciones del concepto de la equidad de género, pudiéndose considerar una respuesta muy simplificada y falta de claridad.

"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"

Gráfica 7. Explicación Perspectiva de Género.

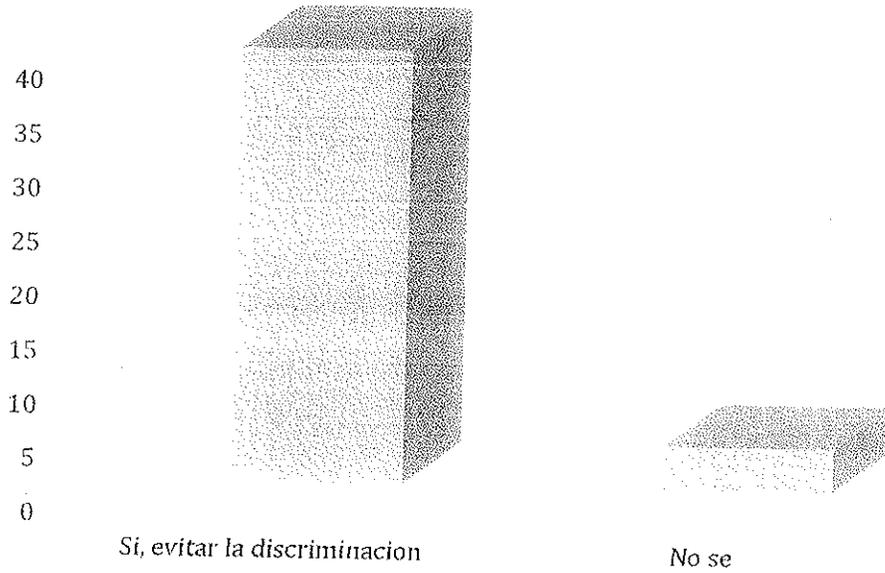


Respecto a la importancia de integrar la perspectiva de género en la práctica de los servidores públicos y la razón de su respuesta, los resultados fueron los siguientes:

"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"

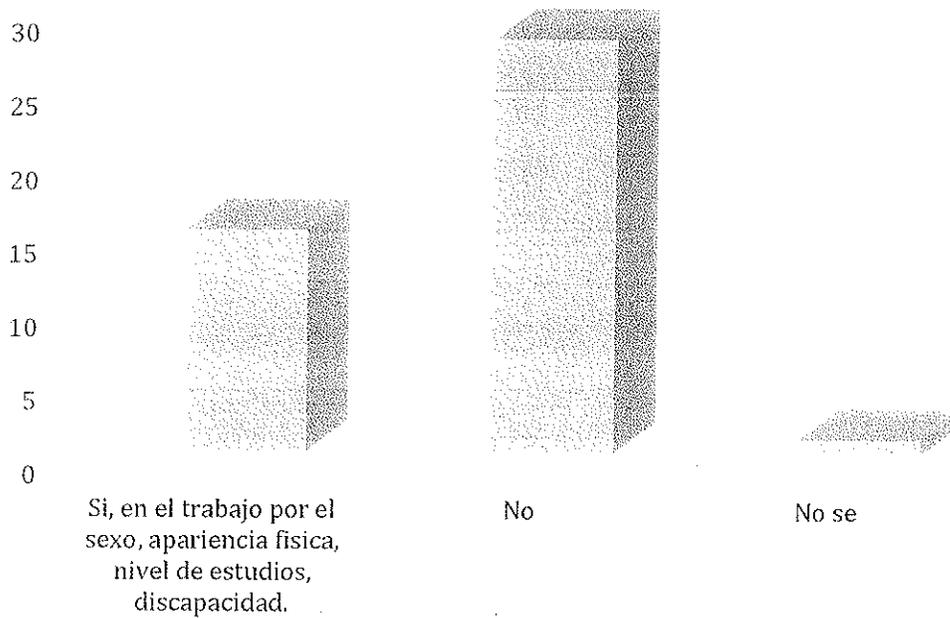
Gráfica 8. Importancia de la integración de la perspectiva de género en el trabajo de los servidores públicos.



La siguiente pregunta explora la experiencia de las personas encuestadas con prácticas discriminatorias en su detrimento. Específicamente la pregunta realizada fue **¿Ha sido víctima de discriminación por género?** Como puede observarse en la Gráfica 9 el 65% de las encuestadas señaló no haber sido víctima de prácticas discriminatorias, y solamente el 35% aceptó haber sido víctima alguna vez, siendo las experiencias narradas las siguientes:

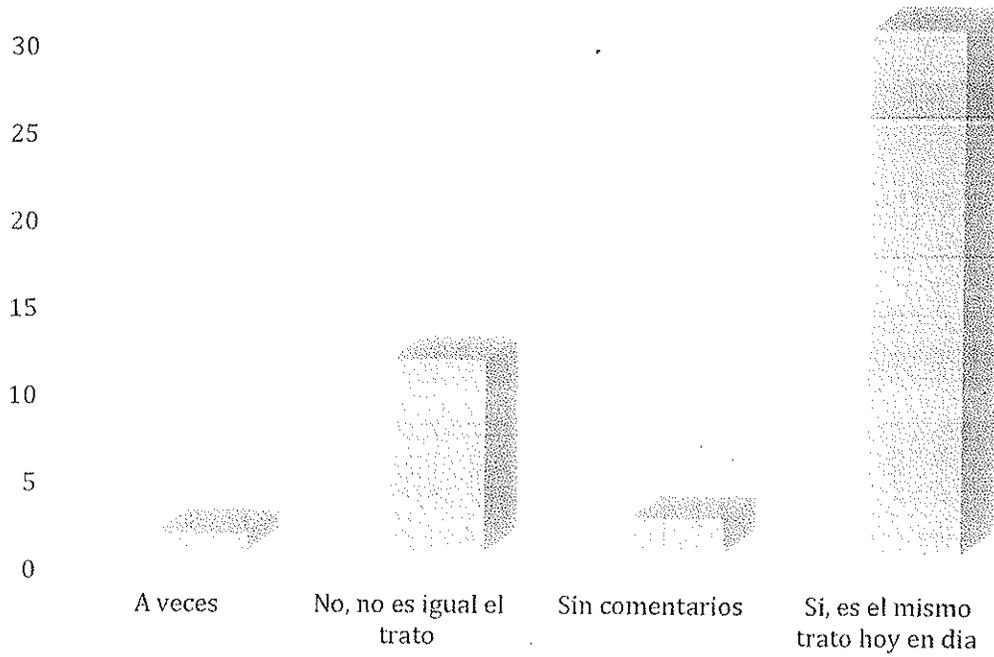
- Discriminación por sexo.
- Discriminación por apariencia física.
- Discriminación por nivel de estudios.
- Discriminación por discapacidad.

Gráfica 9. Incidencia de discriminación.



En respuesta al cuestionamiento acerca de si el acceso a los servicios públicos en el Municipio de Tehuacán es igual para hombres y mujeres, el 73% de las respuestas reconoce que existe un trato igualitario para ambos sexos, mientras que el 25% de las personas encuestadas afirma lo contrario.

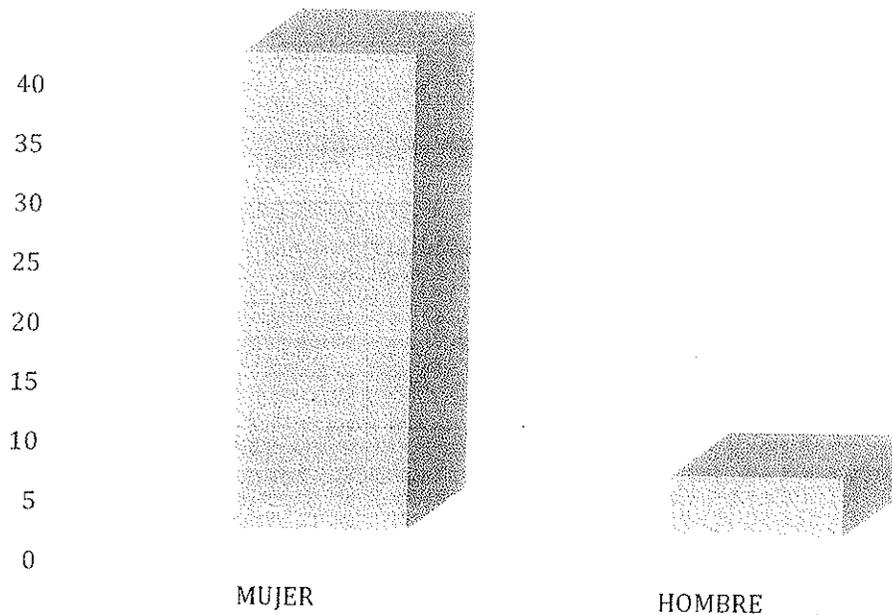
Gráfica 10. Acceso igualitario a los servicios públicos.



Resultados de Historias de Vida

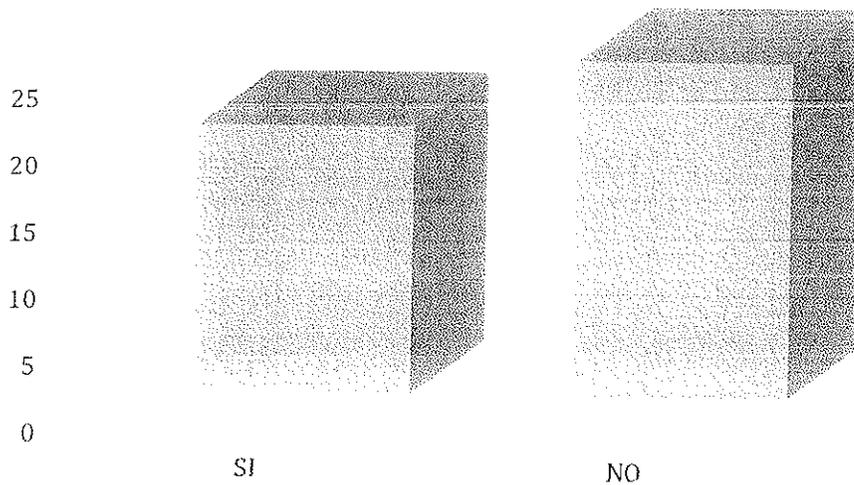
De la población total a quienes se les aplicó el instrumento de Historia de vida el 93% fueron mujeres, y el 7% fueron hombres.

Gráfica 11. Distribución por sexo de población para Historia de vida.



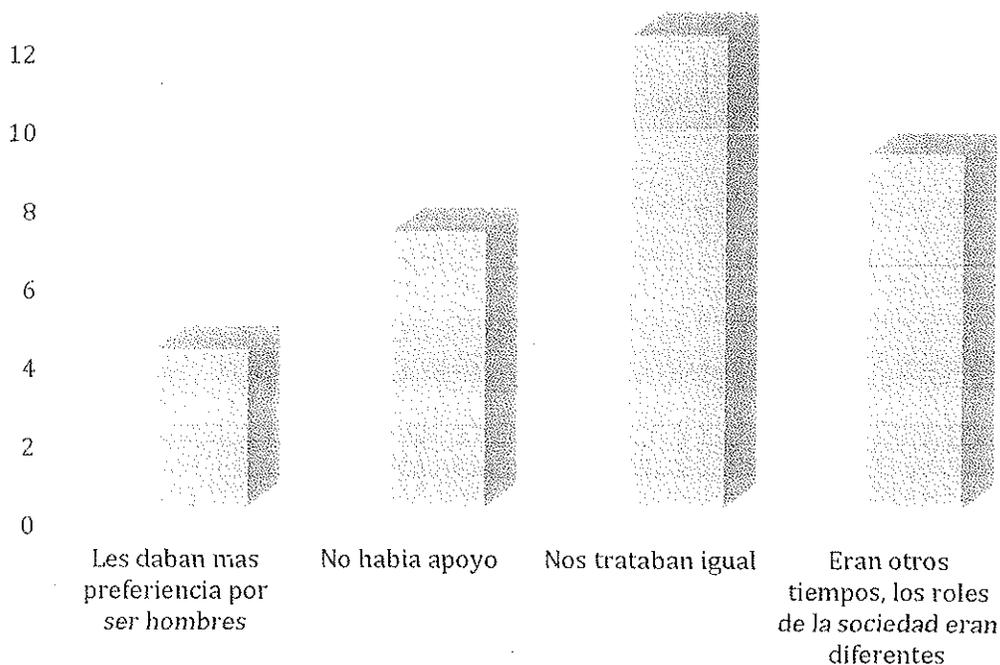
De las personas entrevistadas el 55% considera que la educación recibida en el ámbito familiar no fue diferente para hombres y para mujeres.

Gráfica 12. Tipo de educación recibida.



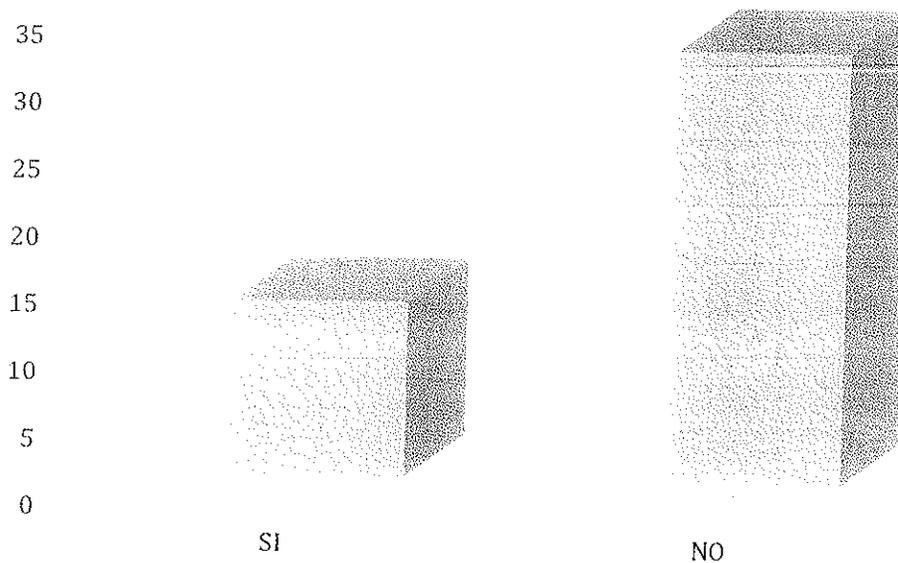
Del 45% de las personas que respondieron sí haber recibido una educación diferente por ser hombre o mujer, las razones que explicaron fueron: daban más preferencia a los hombres; no había apoyo; eran otros tiempos, los roles de la sociedad eran diferentes. Estos resultados se muestran a continuación en la Gráfica 13.

Gráfica 13. Razones por las que la educación familiar fue diferenciada.

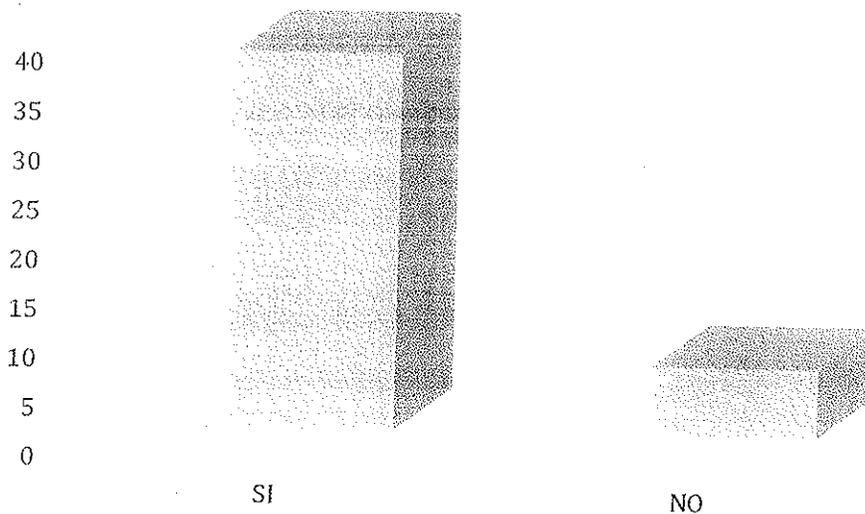


Respecto al testimonio que vivieron en su infancia las personas entrevistadas, el 73% señala que su padre no estuvo involucrado en la labores del hogar, sin embargo el 88% señaló que su madre sí estuvo involucrada en la manutención económica del hogar, dejando ver que los roles asignados por género no fueron equitativos en la mayor parte de la población, teniendo estas prácticas como parte de su infancia. Los resultados de ambas situaciones se muestran en las Gráficas 14 y 15.

Gráfica 14. Participación del padre en las labores domésticas.



Gráfica 15. Participación de la madre en la economía familiar.

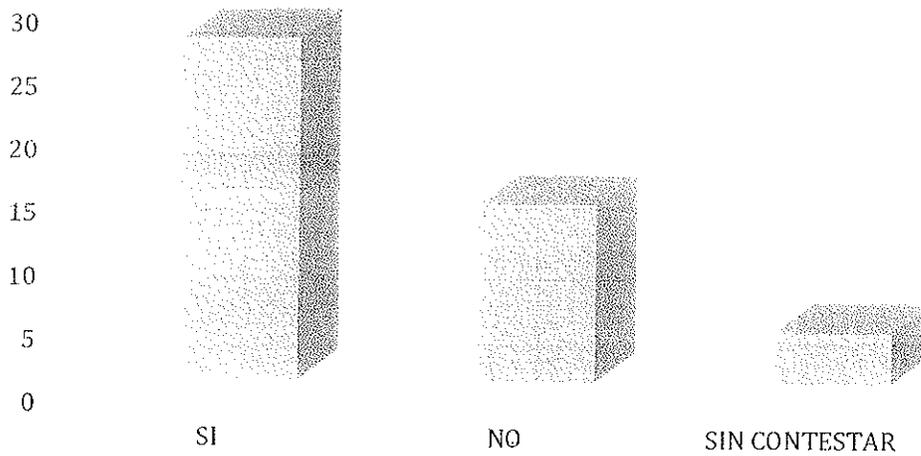


Respecto a la experiencia de vida en el ámbito escolar que las personas entrevistadas narran, los resultados señalan que el 63% recibió un trato igualitario

"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"

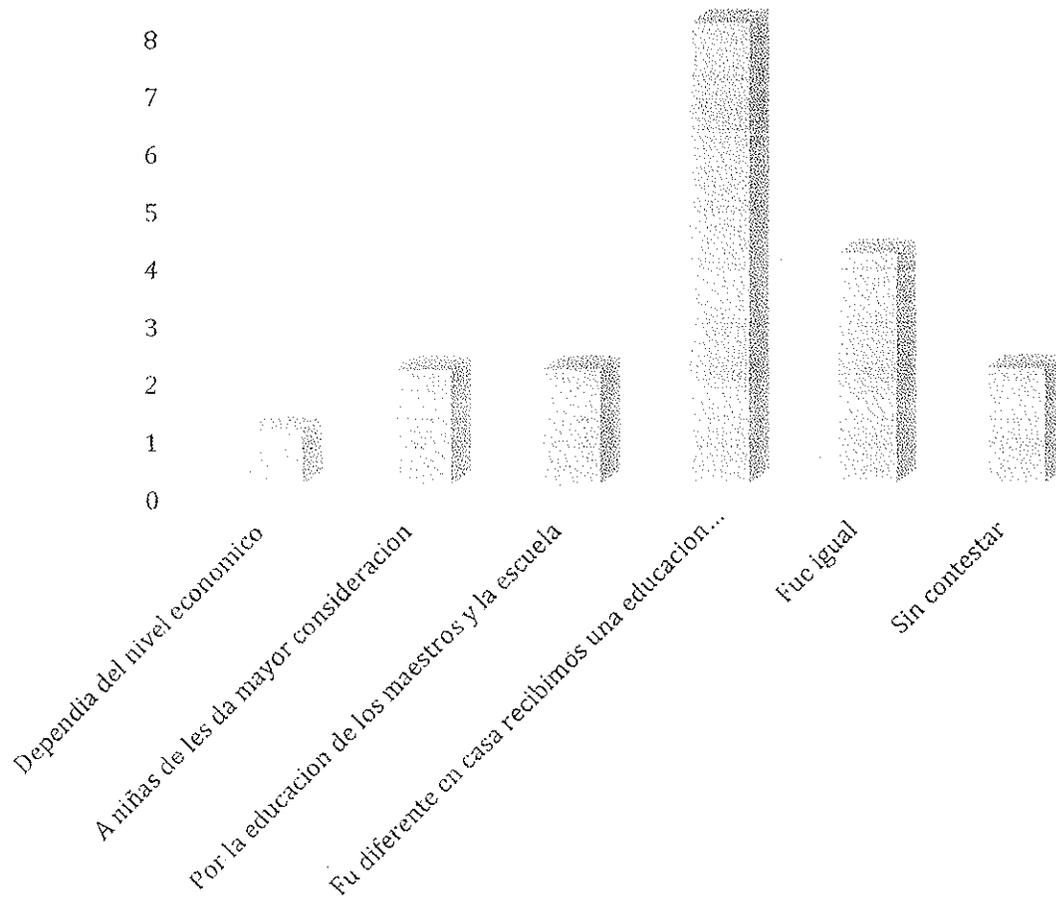
sin importar que fuera hombre o mujer. Estos resultados se muestran en la Gráfica 16.

Gráfica 16. Trato igualitario en la escuela.



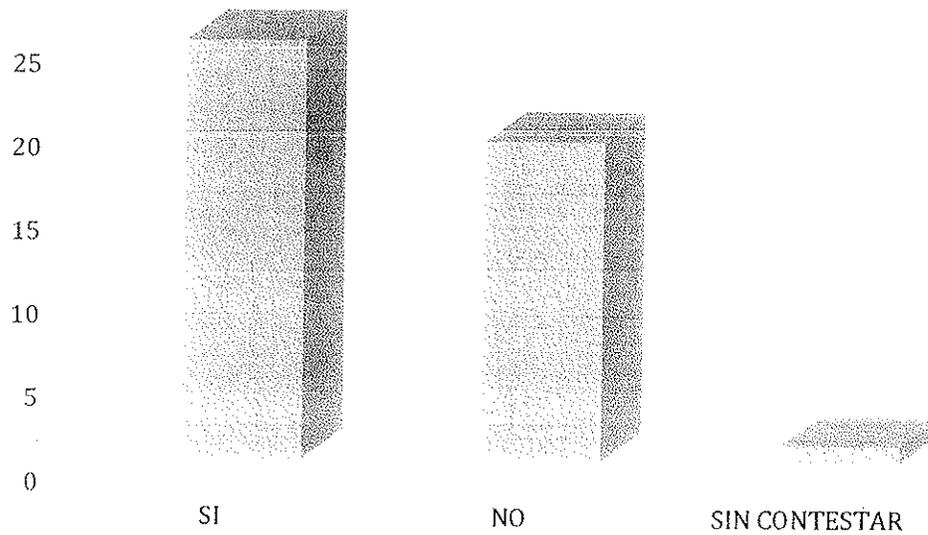
Al explicar las razones que justificaba el trato diferenciado en el ámbito escolar se mencionaron cuestiones socioeconómicas y la mayor consideración a las niñas por su condición de género, aunque el 8% de las respuestas no especifican ninguna razón en especial. Solo el 5% señaló que la razón de esa diferenciación se debía a la educación que tenían los maestros y maestras en su entorno educativo. Estos datos se muestran en la Gráfica 17.

Gráfica 17. Razones para el trato igualitario o diferenciado.



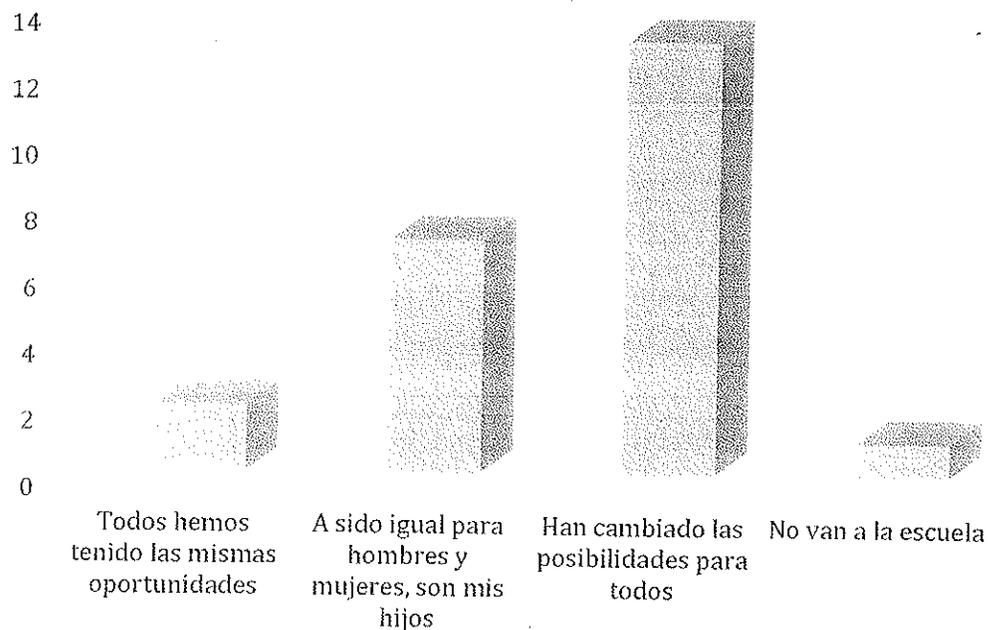
En relación a la igualdad de oportunidades educativas en la Gráfica 18 se muestra que en el ámbito familiar el 55% de las personas entrevistadas consideraron que sus familiares sí tuvieron las mismas oportunidades educativas, sin importar su condición de género.

Gráfica 18. Acceso a la educación de la familia extensa.



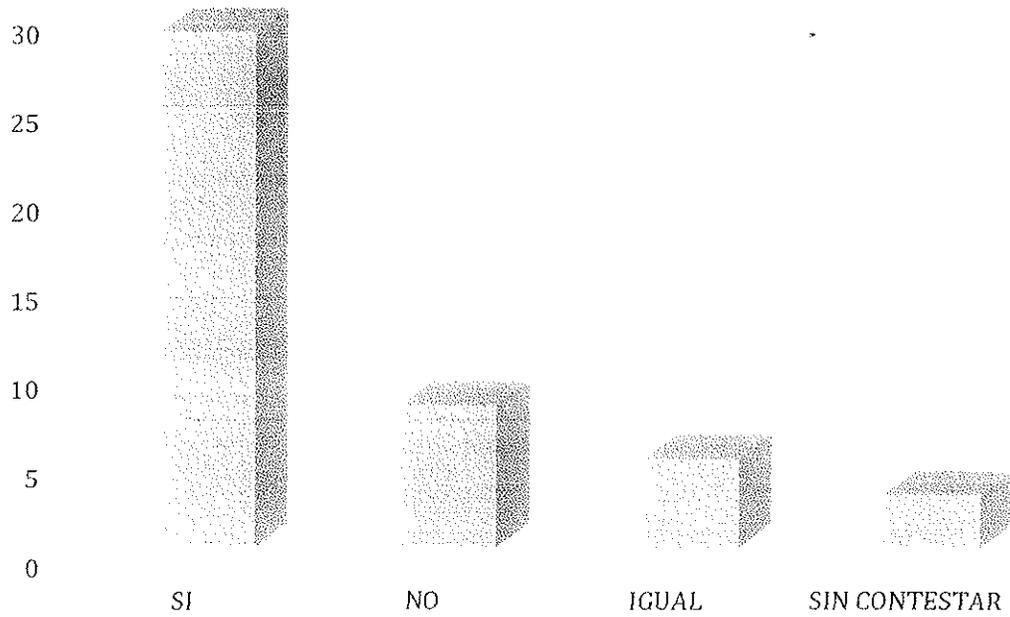
La principal razón que señalan para explicar la tendencia a la equidad en el acceso educativo se refiere a que las posibilidades han cambiado para todos los integrantes de las familias. (Gráfica 19).

Gráfica 19. Razones que explican el acceso de la familia a la educación.

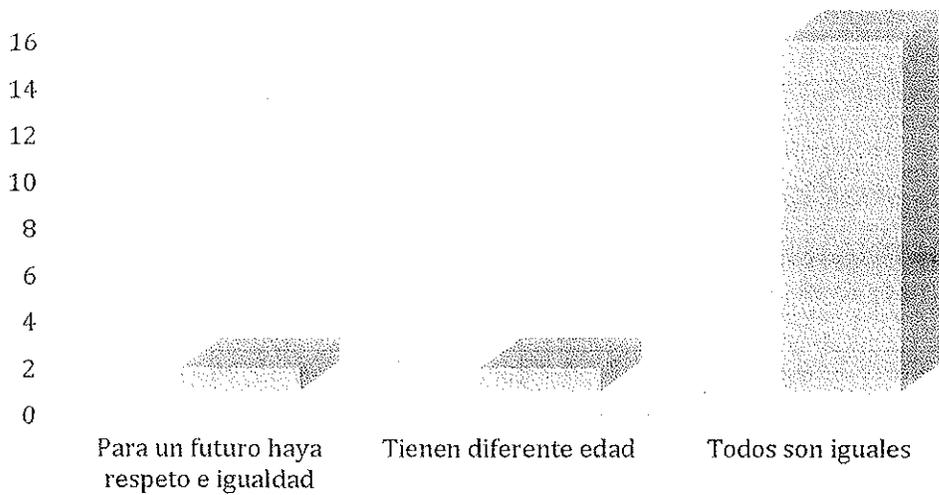


Acercas del trato igualitario entre sus hijos e hijas, el 78% de las personas entrevistadas respondieron que tratan igual a sus hijos e hijas, tal y como se muestra en la Gráfica 20. Al explicar las razones para este comportamiento el 95% de las respuestas afirman que es la convicción de que todos son iguales lo que determina esta forma de educar. (Gráfica 21).

Gráfica 20. Trato igualitario de hijas e hijos.



Gráfica 21. Razones que explican el trato igualitario o no a hijas e hijos.



Insumos para el Diagnóstico

PREGUNTAS RECTORAS DE ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES.

- A. ¿Qué roles de las mujeres están implícitos en los programas dirigidos a ellas?
- B. ¿Existe algún programa que priorice las necesidades prácticas y otras estrategias de género?
- C. ¿Cuáles son?

Temática: Violencia

Acciones Instituto Municipal de la Mujer:

Dialogo, talleres de asistencia, conferencias, terapia psicológica, pláticas sobre salud reproductiva.

Acciones del Instituto Municipal de la Mujer-INJUVE:

Platicas con adolescentes, bebés virtuales, campaña de salud reproductiva

Acciones en general:

- +Diálogo
- Acuerdos o convenios
- +Conferencias
- Tipos de violencia
- +Talleres
- Programas de prevención
- +Terapias Psicológicas
- Valores
- +Información
- Carteles
- Folletos

"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"

- Publicidad audiovisual
- Asesorías jurídicas
- +Programa de prevención Social del delito y conductas violentas (Seguridad pública)
- +Campaña constante de cultura y respeto a las personas con discapacidad (Grupos Vulnerables)
- +Canalización al área de psicología en casos de violencia domestica (Hospital Municipal)
- +Revisión de mochilas en escuelas para evitar actos violentos (Educación)
- +Eventos públicos y culturales que generan cohesión familiar y social (Red de mujeres por la paz)

Temática: Salud Reproductiva

Acciones del Hospital municipal:

Programas de planificación para parejas, prevención ITS.

- +Desarrollo social y humano
- Dir. Educación: 1. Estudiante destacado (AYB)
 - 2. Alfabetización (AYB)
 - 3. Cursos de computación e inglés (AYB)
- +Presidencia
- Logística: Difusión y apoyo a jóvenes (AYB)

+Servicios Municipales:

- Parques y Jardines (AYB)
- Mantenimiento a parques y jardines
- Mantenimiento a luminaria en parques y jardines (AYB)

+Instituto Municipal de la mujer

- Programa de apoyo a madres jóvenes (AYB)

"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"

Menores de 18 años (Educación y a.p Económica)

+Prevención: -Bullying y violencia en el Noviazgo (AYB)

+Secretaria de Ayuntamiento: -Tratado consular

-Servicio militar

+Salud: -Control Sanitario

-Fomento a la prevención de enfermedades gastro-intestinales y de transmisión sexual

+Programa de bebes Virtuales (Preventivo)

+Platicas de prevención de embarazo en adolescentes. (Preventivo)+Campaña de salud reproductiva (Platicas de salud reproductivas para padres) IMM

Hospital Municipal: Platicas sobre planificación familiar

Promoción de métodos anticonceptivos (DIU, OTB)

Prevención de ETS

Control sanitario: Control y vigilancia sanitaria de sexo servicio

Comunicación social: Difusión de acciones y resultados de salud

Se co-ayuda en campañas preventivas

Planeación y proyectos: Verificación documental de las acciones realizadas por otras áreas en el tema

Temática: Jóvenes

Acciones del IMM-INJUVE:

Conferencias y talleres de bullying, talleres de capacitación: Ingles, Música.

IMM

-Conferencias y talleres dirigidos a jóvenes sobre bullying, violencia en el noviazgo a nivel secundaria y prepa. (Dirigido a mujeres estudiantes de nivel medio superior y beneficiarias)

INJUVE

-Talleres dirigidos a jóvenes como: cocina, computación, Ingles, música con el fin

"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"



de auto emplearse.

-Apoyo Psicológico (Dirigido a mujeres, analfabetas, beneficiarias y activos)

Desarrollo económico

-Se promueve impulsar la creación de empresas de jóvenes con ideas innovadoras (Dirigido a mujeres emprendedoras y beneficiarias)

-Se ejercen acciones para prohibir la venta de alcohol a menores (Dirigido a mujeres en general)

Definición del Problema según los Funcionarios Municipales

La falta de equilibrio entre el individuo y su entorno.

La educación. La desigualdad entre géneros. La ideología. La resistencia al cambio.

Tres factores:

No se ha dado la importancia real al problema circunscrito a su mínima forma.

La mujer muchas veces sobretodo en el medio rural es partícipe de continuar desarrollando el rol que históricamente ha venido desempeñando.

El grupo social ejerce una función coercitiva.

Educación. Cultura y sociedad efectos externos

Todo empieza en el núcleo familiar. Llega convertirse en un círculo vicioso.

Cultura machista inculcada desde el seno familiar, sociedad y religión. Resistencia de la misma sociedad al desarrollo profesional de la mujer. Clasificación de actividades.

PROBLEMÁTICA

Al realizar la planeación de acuerdo a la metodología del enfoque del marco lógico (EML), se toman en cuenta los diversos insumos para plantear la problemática encontrada. En el caso que nos ocupa, se llevó a cabo un análisis de participación con la intención de recabar el sentir de las personas que resultan afectadas por la situación que se observa como problemática, y a la cual se intentará dar una respuesta.

En este caso, se tomó en cuenta un análisis de diversos instrumentos empleados para la recolección de datos, con el objetivo de tener presente la panorámica completa y procurar la inclusión de los puntos de vista de todas las personas que resultan afectadas por una cultura machista, que promueve la discriminación de las mujeres por cuestiones de género. Para tener el panorama completo de la problemática se aplicaron diversos instrumentos, como:

- Entrevistas a informantes clave.
- Encuestas a mujeres y a funcionarios y funcionarias públicas.
- Historias de vida con mujeres que participan en el liderazgo de los grupos comprometidos con la búsqueda de la equidad de género.
- Mesas de trabajo.
- Talleres y cursos de capacitación en la temática de género.

Para incluir el punto de vista de las y los afectados por la problemática de género, se plantearon dos preguntas, a saber:

1. ¿Quiénes son afectados/as por el problema de la inequidad de género?
2. ¿Qué resistencias o inercias cabe esperar si se intenta buscar alternativas a la problemática?

De acuerdo con el EML, se buscó que el problema fuera formulado como una situación claramente negativa, que se busca revertir. Se procuró, además, "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"

clarificar el problema para no confundirlo con la falta de solución o con una carencia sin más. Por último, se hizo énfasis en identificar los problemas realmente existentes, dejando de lado los problemas futuros o ficticios, con objeto de no confundirse a la hora de analizar la problemática en profundidad y la propuesta de soluciones.

La formulación del problema se redactó de la siguiente manera:

Inequidad de género en la prestación de servicios públicos en Tehuacán.

Una vez identificado el problema, se procedió a un análisis de causas y efectos, en la tónica propuesta por el EML. De esta forma, se enumeraron las siguientes causas, que conforman las raíces del problema:

1. Comportamiento prepotente por parte de algunos servidores públicos.
2. Comportamiento prepotente por parte de algunos ciudadanos.
3. Cultura cívica deficiente.
4. Confusión en superiores jerárquicos, que motivan la discriminación por motivos de género.
5. Valores confusos en ciudadanos.
6. Valores confusos en servidores públicos.
7. Políticas de atención atrasadas.
8. Insensibilidad de servidores públicos.
9. Burocratismo.
10. Ignorancia en algunos servidores públicos.
11. Desconocimiento de derechos por parte de ciudadanas.

Continuando con el análisis, se identificaron los siguientes efectos provocados por el problema central identificado:

"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"



1. Prestación de servicios fuera de los marcos normativos.
2. Corrupción.
3. Postura pasiva y excluyente por parte de algunos servidores públicos.
4. Maltrato a usuarias.
5. Servicio sin compromiso.
6. Inequidad en el servicio a los y las ciudadanas.
7. Trámites burocráticos.
8. Plazos largos para dar respuesta a solicitudes de ciudadanas.
9. Problemas sin resolver para los y las ciudadanas.
10. Creciente inequidad de género.

OBJETIVOS

De acuerdo con los planteamientos del EML, las causas del problema se transforman en positivo para convertirse en objetivos a alcanzar. De esta forma, los objetivos que se propone el proyecto son:

1. Comportamiento atento a las demandas ciudadanas por parte de todos los servidores y servidoras públicos.
2. Comportamiento educado y atento por parte de los ciudadanos y ciudadanas que acuden a solicitar servicios al ayuntamiento.
3. Cultura cívica incluyente, compartida por servidores públicos y la ciudadanía en general.
4. Claridad en las funciones de todo servidor público.
5. Escala de valores clara y priorizada en ciudadanos.
6. Escala de valores clara y priorizada en servidores públicos.
7. Políticas de atención con perspectiva de género.
8. Servidores/as públicos sensibles a la equidad de género, dispuestos a actuar en consecuencia.
9. Trámites ágiles y con plazos de respuesta establecidos.
10. Servidores/as públicos conocedores de sus obligaciones, centrados en la atención de calidad a la ciudadanía.
11. Ciudadanos conocedores de sus derechos y de las maneras de ejercerlos.

Asimismo, los efectos se transforman en positivo para convertirse en metas a alcanzar, quedando establecidos como sigue:

1. Prestación de servicios apegados a las normas que incluyen una perspectiva de equidad de género.
2. Honestidad en todos los servidores públicos en la atención a la ciudadanía.
3. Servicio comprometido en la búsqueda de soluciones ante las demandas de la ciudadanía.

"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"

4. Usuarías tratadas con amabilidad y respeto a sus derechos humanos en todo momento.
5. Servidores públicos comprometidos en la búsqueda de soluciones adecuadas a las demandas de la ciudadanía.
6. Trato equitativo a ciudadanos y ciudadanas que acuden a solicitar servicios.
7. Trámites ágiles y con información suficiente, clara y oportuna para la ciudadanía.
8. Tiempos de espera razonables para proporcionar respuestas y dar curso a los trámites necesarios.
9. Problemas ciudadanos resueltos con la participación de servidores públicos y ciudadanía en general.
10. Ambiente equitativo y respetuoso.

RESULTADOS ESPERADOS

A partir del planteamiento de objetivos y metas deseables de alcanzar, derivados del análisis del árbol de problemas, se establecieron líneas de acción que enmarcan y dan sentido a las acciones planteadas, encaminadas a lograr la equidad de género. Dichas líneas son:

1. Sensibilización y capacitación.
2. Procesos ágiles y eficientes.
3. Profesionalización del servicio público.
4. Retroalimentación.

ACCIONES

Las acciones planteadas, por línea de acción, son las siguientes:

1. Sensibilización y capacitación.
 - 1.1. Capacitación inicial para servidores públicos.
 - 1.1.1. Taller de inducción a servidores públicos que incluya la perspectiva de equidad de género.
 - 1.2. Capacitación continua en temas de género.
 - 1.2.1. Taller semestral a servidores públicos para revisar acciones con perspectiva de género.
 - 1.2.2. Evaluación semestral de servidores públicos que incluya la perspectiva de género.
 - 1.2.3. Talleres en línea.
2. Procesos ágiles y eficientes
 - 2.1. Revisión constante de procesos.
 - 2.1.1. Comisión de análisis de los procesos del servicio público municipal.
 - 2.2. Establecimiento de políticas y procedimientos.
 - 2.2.1. Manual de políticas y procedimientos del servicio público municipal con perspectiva de género.
3. Profesionalización del servicio público
 - 3.1. Perfiles de puestos.
 - 3.2. Impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, presupuestación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

METAS, INDICADORES, MEDIOS DE VERIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

<i>Líneas estratégicas</i>	<i>Metas</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Medios de verificación</i>	<i>Presupuesto</i>
1. Sensibilización y capacitación	Taller de inducción con perspectiva de género	Todos los servidores públicos sensibilizados en perspectiva de género	Listas de asistencia Diplomas emitidos	\$100,000.00 anuales.
	Talleres de capacitación continua	Taller semestral de profundización	Listas de asistencia. Diplomas emitidos.	\$100,000.00 anuales.
	Talleres en línea para servidores públicos	Servidores públicos inscritos en talleres en línea	Listas de asistencia. Constancias.	Sin costo.
2. Procesos ágiles y eficientes	Comité de análisis de procesos	Comité instalado y con plan de trabajo.	Documento de planeación de actividades.	\$10,000.00 anuales.
	Manual de políticas y	Manual con perspectiva	Manual impreso	\$100,000.00 para

"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"

	procedimientos	de género explícita.		asesoría metodológica.
3. Profesionalización del servicio público	Perfiles de puestos	Perfiles revisados desde la perspectiva de género	Perfiles por puesto	\$100,000.00 para asesorías y revisión
	Planeación y presupuestación transversal	Plan con perspectiva de género	Documento aprobado	Sin costo adicional

"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"

SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS

Para dar seguimiento y sistematizar los resultados derivados de la aplicación de los criterios y política de equidad de género, se propone la creación de un Comité de Equidad de Género del Municipio de Tehuacán. Dicho Comité solicitará presupuesto para los programas y acciones a través del Programa Operativo Anual (POA). La autoridad competente, por su parte, analizará la propuesta de presupuesto y proporcionará los recursos necesarios para realizar las Acciones para la Equidad de Género.

Responsabilidad y Autoridad

El H. Ayuntamiento del Municipio de Tehuacán cuenta con una estructura organizacional definida de la cual se deriva una estructura operativa responsable de implementar las Acciones para la Equidad de Género. En este sentido, corresponde a la autoridad competente elaborar la matriz de responsabilidades en la que se establecerán las y los responsables de los diferentes procesos.

Coordinador/a de Comité de Equidad de Género

La Presidencia nombrará a la persona que coordinará el Comité de Equidad de Género para garantizar el cumplimiento de los requisitos de Equidad de Género. La o el Coordinador/a del Comité de Equidad de Género tendrá las siguientes responsabilidades:

- Ser enlace directo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en lo relativo a la implementación de las Acciones para la Equidad de Género el H. Ayuntamiento del Municipio de Tehuacán.
- Convocar y presidir las reuniones del Comité de Equidad de Género, cuando menos una vez al mes, pudiendo convocar de manera extraordinaria cuando así se requiera.

"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"

- Dirigir todas las acciones del Comité de Equidad de Género.
- Presentar a consideración de la Presidencia y del Comité de Equidad de Género para su aprobación, la política y las acciones afirmativas y/o a favor del personal. Promover la implantación y difusión de políticas de equidad en todas las Dependencias y Entidades.
- Informar periódicamente a la Presidencia sobre el desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, los niveles de cumplimiento, la consecución de los objetivos y metas propuestos.
- Verificar que se lleven a cabo las evaluaciones internas en las dependencias y entidades relativas a las Acciones para la Equidad de Género.
- Analizar los resultados derivados de las acciones y elaborar un reporte que será entregado a la Presidencia, el cual debe incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal establecidas.
- Participar, cuando se le solicite, en las reuniones convocadas por la Presidencia.

Comité de Equidad de Género

Cada dependencia y entidad de la administración pública municipal de Tehuacán designará un enlace que formará parte del Comité de Equidad de Género. La finalidad es constituir un equipo que ayude a mantener y cumplir los requisitos planteados en las Acciones para la Equidad de Género. Este Comité estará encabezado por la Presidencia. Para el desempeño de su trabajo estará integrado por la Coordinación y los siguientes subcomités integrados por los enlaces designados:

- Subcomité para prevenir la discriminación, el hostigamiento y el acoso laboral y sexual.
- Subcomité de difusión.

"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"

- Subcomité de recursos humanos.
- Subcomité de capacitación, ambiente y salud en el trabajo.
- Subcomité de evaluación y seguimiento.

El Comité de Equidad de Género, una vez establecido por la Presidencia, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Realizar diagnósticos y analizar los resultados de los indicadores en materia de equidad de género.
- Identificar, analizar y denunciar situaciones reales de discriminación, hostigamiento o acoso sexual □ conforme a los procedimientos pertinentes.
- Proponer a la Presidencia las acciones afirmativas y a favor del personal a implementarse en las Dependencias y Entidades, a partir de los resultados del diagnóstico de clima laboral.
- Coordinar al interior de cada Dependencia o Entidad, la implementación de las acciones afirmativas □ y/o a favor del personal.
- Realizar evaluaciones internas en las Dependencias y Entidades relativas a las Acciones para la Equidad de □ Género, analizar los resultados y elaborar un reporte sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y a favor del personal establecidas. □

Documentación de las Acciones para la Equidad de Género

Para asegurar que las Acciones para la Equidad de Género operen eficazmente, se desarrollará un Manual de Equidad de Género. En dicho manual se describirá la política de equidad de género, el objetivo, la responsabilidad y las actividades para la aplicación del plan de acción. □ Quedará en la responsabilidad de cada Subcomité elaborar, revisar y actualizar periódicamente los procedimientos, documentos y formatos, con la finalidad de uniformar los criterios para la elaboración de los procedimientos de las Dependencias y Entidades, evitando con ello disparidad, tanto de presentación como de contenido. □

"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"

Cada Subcomité promoverá la difusión de los documentos tanto de forma impresa como a través de los diversos medios electrónicos. Asimismo, el Subcomité de Control de Documentación, será el responsable de clasificar la información y llevará el archivo de los documentos generados.

CONCLUSIONES Y ACUERDOS

En la parte final del proceso de planeación se acordó una serie de medidas de aplicación inmediata en la Administración Pública Municipal. Dichas medidas están orientadas a favorecer los procesos para alcanzar la equidad de género y erradicar el hostigamiento sexual y laboral entre las y los servidores públicos.

Las medidas incluyen, por una parte, la suscripción a los criterios propuestos por el Instituto Nacional de las Mujeres para promover la sensibilidad e incorporar el análisis con perspectiva de género en las y los servidores públicos. Se acordó, asimismo, la creación de un Comité para la Equidad de Género que contará con el apoyo de la Presidencia para coordinar los esfuerzos orientados a impulsar la agenda de la equidad de género. Una de las primeras tareas de dicho Comité será la actualización del diagnóstico iniciado con los trabajos de capacitación y planeación en los talleres impartidos como parte de esta actividad, para dar continuidad, promover los avances y difundir los logros en la agenda municipal para la equidad de género. Se señalan, asimismo, una serie de criterios para incluirse en las descripciones de los perfiles de puestos, así como orientaciones generales para llevar a cabo los procesos de selección de personal en condiciones de equidad de género.

Criterios para la Equidad de Género

De acuerdo con los planteamientos propuestos por Inmujeres para la sensibilización de servidores públicos en temas de género, se tomarán como referencia de acción los criterios siguientes, que buscan promover una línea de acción común, a saber:

- **Flexibilidad.** Mantener claros los objetivos de la sensibilización para incorporar la perspectiva de género en las acciones cotidianas, pero

"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"

adaptando las técnicas y las modalidades, según las particularidades de cada dependencia.

- **Reflexibilidad.** Realizar las actividades que estimulen la reflexión, el sentido crítico y la conciencia sobre las condiciones que producen y reproducen la desigualdad entre mujeres y hombres.
- **Trabajo de colaboración.** Motivar la participación, interés, opinión favorable y la elaboración de propuestas alternativas entre las y los colegas de trabajo, para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, tanto al interior de la dependencia como en la elaboración de sus programas y proyectos.
- **Compromiso con el cambio.** Motivar que las y los servidores públicos adopten compromisos de acción, que impliquen transformaciones en las rutinas institucionales y den cumplimiento a la política nacional de igualdad.
- **Propiciar cambios individuales y organizacionales,** acompañados de compromisos que integren los valores de igualdad y equidad de género en la cultura laboral e institucional.

Tomado de: INMUJERES 2008. Guía metodológica para la sensibilización en género. México: Inmujeres.

Política de equidad de género

La adopción de los criterios para sensibilizar a las y los servidores públicos en la equidad de género conlleva la adopción de una Política de Equidad de Género elaborada y propuesta en la capacitación, que requiere el compromiso activo de la administración pública municipal en pleno, y que se describe a continuación:

El Ayuntamiento del Municipio de Tehuacán asume el compromiso de establecer dentro de las dependencias y entidades que conforman su gobierno, las condiciones necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Busca crear las condiciones para que se dé un ambiente sano, que permita el impulsar desarrollo en los ámbitos laboral y familiar; garantizar la no discriminación para el acceso al

"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"

empleo y prevenir todo tipo de hostigamiento y acoso tanto sexual como laboral, para propiciar una administración con equidad y transparencia.

Para lograr el más amplio consenso y un mismo actuar en todos los participantes de la administración pública municipal, la Política se difundirá de acuerdo a lo establecido por el Comité de Equidad de Género que se ha propuesto en este mismo esfuerzo. Los equipos de trabajo de cada dependencia o entidad deberán realizar acciones de difusión de acuerdo con las necesidades de su área de trabajo.

La política de equidad de género mencionada arriba se evaluará por lo menos una vez al año en lo que se refiere a su conocimiento y comprensión de sus implicaciones. Este esfuerzo será coordinado y encabezado por el Comité de Equidad de Género.

Diagnóstico permanente para la equidad de género

Como punto de partida, se propone llevar a cabo una serie de acciones para mantener actualizado el diagnóstico de equidad de género en el servicio público municipal. El diagnóstico deberá contener información cuantitativa y cualitativa y tendrá como objetivos:

- Proporcionar un punto de referencia para analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la administración pública de Tehuacán.
- Evaluar el impacto y efectividad de las acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran en el ayuntamiento.
- Identificar las necesidades del personal del Gobierno Municipal en lo que se refiere a desarrollo profesional y capacitación.
- Detectar los casos de hostigamiento sexual en las relaciones laborales.

"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"

Datos estadísticos

Se levantará información estadística para conocer las características generales del personal que labora en el Ayuntamiento. La información se obtendrá a través de la Dirección de Recursos Humanos. Los principales aspectos sobre los que se recopilará información serán:

- Distribución del personal por sexo y edad.
- Distribución del personal por sexo según niveles jerárquicos en el organigrama.
- Altas y bajas de personal, distribuido por edad y sexo.
- Número de hijos e hijas del personal, por edades.

Información cualitativa

A través de instrumentos de carácter confidencial se recogerán datos cualitativos, a partir de la información de las y los trabajadores del ayuntamiento, para tener información sobre:

- Segregación Ocupacional
- Hostigamiento y Acoso Laboral y/o Sexual

A partir de los resultados del diagnóstico y el análisis de los indicadores de género, el Ayuntamiento de Tehuacán planeará las medidas para favorecer la equidad de género y la erradicación del hostigamiento y acoso sexual y laboral. Se dará seguimiento a las acciones planeadas a través de un Comité de Equidad y Género.

Propuestas para transversalizar la equidad de género en el Ayuntamiento de Tehuacán.

Del trabajo en equipos llevado a cabo durante los Talleres de capacitación se desprenden una serie de recomendaciones para incorporar a todas las áreas de la

"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"

Administración Pública Municipal la planeación con perspectiva de género. Las recomendaciones generales son:

1. Crear una comisión de equidad de género que posicione una agenda de acciones para favorecer la equidad de género y erradicar el hostigamiento laboral y sexual.
2. Establecer una cuota de género en el primer y segundo nivel jerárquico, donde la mitad, al menos, sean mujeres.
3. Confeccionar de manera participativa un reglamento interno municipal de equidad y género.
4. Crear bolsa de trabajo municipal donde se favorezca la equidad de género.
5. Elaborar presupuestos anuales incluyendo la perspectiva de género.
6. Establecer alianzas con grupos de la sociedad civil, asociaciones de profesionistas, clubes de servicio, etc., para crear condiciones favorables a la equidad de género.
7. Realizar campañas de concientización sobre la equidad de género y la necesidad de erradicar el hostigamiento sexual y laboral. Involucrar a los medios de comunicación en la equidad de género.
8. Fortalecer el Instituto Municipal de las Mujeres y apoyarlo a través de la vinculación con otras áreas del H. Ayuntamiento.
9. Fomentar la cultura de la denuncia.
10. Sensibilizar a los servidores públicos en el tema de violencia y equidad de género.
11. Promover una acción expedita de intervención en los casos de violencia doméstica.
12. Recabar información desagregada por sexo en todas las áreas del H. Ayuntamiento.

Criterios para el reclutamiento y selección del personal

Para favorecer la equidad de género, en el Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos se describirá el Procedimiento para el

"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"

reclutamiento y selección de personal solicitado por las Dependencias y Entidades. Con ello se asegurará que la selección y evaluación de las y los candidatos se desarrollen a través de criterios de igualdad de condiciones, evitando valoraciones subjetivas y efectos perjudiciales a consecuencia de estereotipos en la evaluación del personal en función del puesto.

Con el objetivo de no segregar a las mujeres en las oportunidades de acceso al empleo, no se solicitará el examen de gravidez al realizar su contratación.

Descripción y perfil de puestos

En los Manuales de Organización de cada una de las dependencias se describirán los perfiles de puesto. En ellos se señalarán las líneas de mando y la escolaridad, conocimientos y habilidades requeridas. Estos manuales también serán validados y registrados por la entidad responsable de tal efecto en la administración pública municipal.

De acuerdo a tales lineamientos, cuando existan plazas vacantes se deberá observar lo siguiente:

- Que el perfil y la descripción del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- Que se describan funciones menos tradicionales para cada género con el fin de promover la ocupación laboral equitativa entre mujeres y hombres en todas las áreas.
- Determinar claramente los niveles de educación, experiencia requerida para el puesto y las limitaciones para ejercer el cargo.