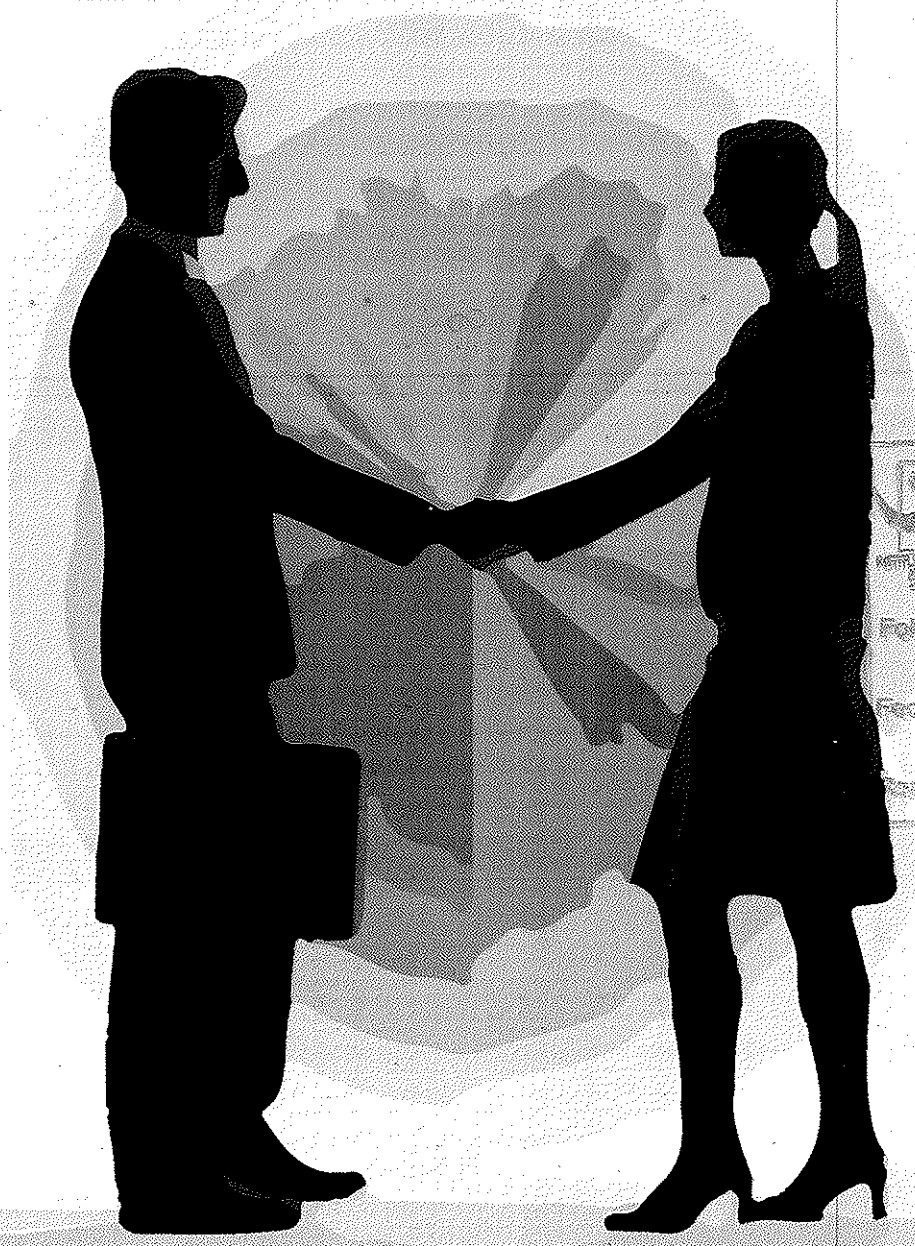



Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género en Tlaltenango de Sánchez Román, Zacatecas.

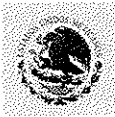


 **fodeimm**
para
revisión.
Foto No.:
03-01-13
Oscar Nieto

C. Marco Antonio López Martínez
Presidente Municipal

Lic. Marisa Nieto Velez
Dir. Del Instituto Municipal de las Mujer de
Tlaltenango S.R. Zac.

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"



**GOBIERNO
FEDERAL**



fodeimm
Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres



Fecha de Edición:
22 de Noviembre del 2012

Realización:
L. E. María del Socorro Pérez Aguilar

Corrección de estilo:
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Diseño Gráfico y Editorial:
LDCG. Ana Luisa De La Mora Valdez

Dirección General:
Lic. Juan José Alvarado Razo

Impreso en Box Corporativo.
Av. Revolución # 1733 Col. La Loma
Guadalajara Jalisco.



Índice

Primer capítulo	4
Cultura de género en la administración pública municipal	4
• Analizando la cultura y el género	4
• Por qué incluir el género en la administración pública municipal	7
Segundo capítulo	13
Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género.	13
• ¿Qué es un Programa de Cultura Institucional de Género?	
• Construyendo un buen ambiente laboral	16
○ Hablando un lenguaje no sexista	
○ Familia y trabajo	
• Sensibilización y formación como herramienta de cambio	22
• Hostigamiento sexual	26
Tercer capítulo	29
Implementación	29
• Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género	
Palabras clave	36
Bibliografía	40

Primer capítulo

Cultura de género en la administración pública municipal

Analizando la cultura y el género

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo el poder de ciertos grupos sociales tiene una influencia en la cultura y su impacto es diferenciado según la raza, el género, la clase social, capacidades o discapacidades físicas; que generan trato diferenciado y marcan normas no escritas en "lo propio de las mujeres y hombres". Tal es el impacto que influye en la forma de hablar, vestir y actuar de los géneros en la comunidad.

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

Por qué incluir el género cómo cambio de cultura en la administración pública municipal

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

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

En la década de los setenta al celebrarse la Primer Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Conferencia produjo resultados fundamentales plasmados en un documento denominado "Declaración de México 1975 sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz" y un "Plan de Acción Mundial". Constituyó un foro útil para la discusión de los problemas de la mujer y al mismo tiempo los enmarcó en un horizonte humanista más amplio, *definiendo tres objetivos base para las Naciones Unidas en beneficio de la mujer:*

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

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

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

¹ V Informe de Gobierno. Luis Echeverría Álvarez.

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

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

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

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

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

Para 2000 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en New York se desarrolla la Cumbre del Milenio, en la cual 189 dirigentes de naciones acordaron el establecimiento de metas y objetivos medibles con plazo para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer. Para tal efecto se derivan ocho objetivos denominados Objetivos del Milenio. En caso específico de las mujeres se enmarca el objetivo 3 que establece *Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer*.

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

Programa de Cultura Institucional con Equidad de Género

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

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

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

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

En acato a los mecanismos internacionales y nacionales en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no violencia contra las mujeres es que se diseñan y establecen estrategias de acción para incluir la perspectiva de género en instituciones públicas y privadas. En el caso de los gobiernos locales, la transversalidad o inclusión de la perspectiva de género requiere sumar mayores esfuerzos a diseñar planes, programas y proyectos sensibles a las necesidades e intereses de mujeres y hombres que coadyuven a mejorar su condición y posición de desventaja.

Segundo capítulo

Programa de Cultura Institucional de Género

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

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

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

- Brindar seguridad y consistencia (con base a los valores compartidos) a los procesos de gestión que se desarrollan en las universidades.

- Promover los cambios y desarrollos futuros.

- Definir los líderes y las estrategias de desarrollo de la institución

- Promover sostenibilidad en la gestión por la calidad, partiendo de la propia gestión de la cultura de la institución.

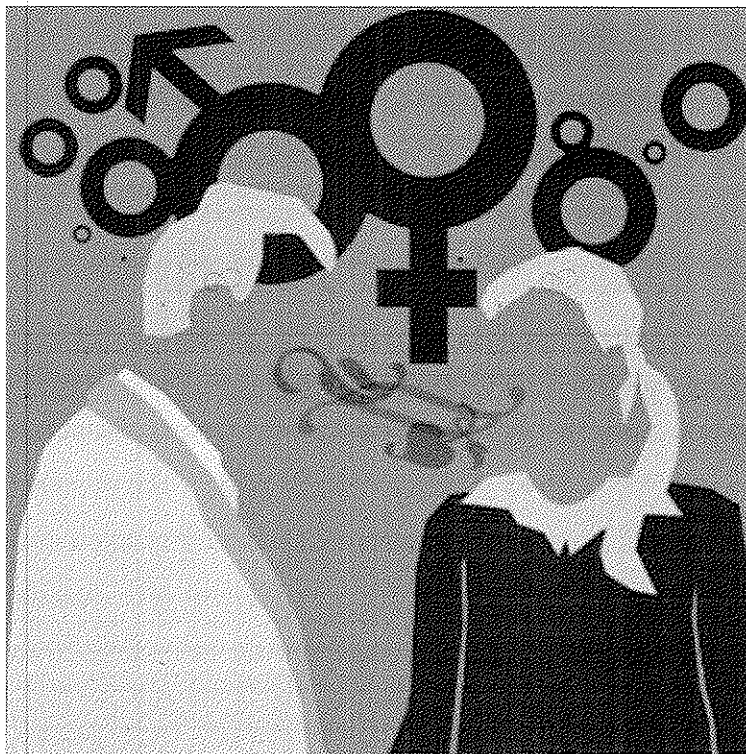
De tal forma que la cultura institucional puede ser interpretada en dos vertientes. La primera enfocada a un sistema de valores, normas, creencias e imaginarios escritos y no escritos del supuesto adecuado comportamiento de las personas que la conforman. La segunda referida a las normas jurídicas que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

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

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

Construyendo un buen ambiente laboral

Hablando un lenguaje no sexista



La comunicación humana es un proceso mediante el cual las personas transmitimos información así como nuestros sentimientos y pensamientos. Esta comunicación supone el aprendizaje y la utilización de códigos específicos para la transmisión de mensajes y experiencias con el objeto de permitir a las personas relacionarse entre sí.⁵

El lenguaje es el medio de comunicación mediante el cual mujeres y hombres establecen socialización, a través de éste se construyen las reglas imaginarias y no del actuar de cada uno de los géneros. El lenguaje no sólo crea realidades. Es también la herramienta fundamental para delimitar y construir la identidad social de los seres humanos. Nuestra identidad se construye mediante el nombre que la sociedad nos

⁵ Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fundación Mujeres. Madrid, España

asigna, mediante la utilización de ese nombre por las gentes de nuestro alrededor, y mediante lo que se dice (o no se dice) del grupo del que formamos parte; dicho de otra forma, a través del lenguaje: cómo se nos llama y cómo se nos ignora (no hay mayor desprecio que no hacer aprecio, según la sabiduría popular), cómo se habla de nosotras y nosotros, cómo se nos ve, cómo nos presentamos en público y en privado, cómo nos explicamos y se explican nuestros actos, cómo se nos interpreta. (Bengoechea: 2003).

Con respecto a hombres y mujeres, el lenguaje identifica lo que es femenino y lo que es masculino; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. El lenguaje no es por tanto neutral sino que está lleno de matices y de intenciones culturales. La Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación elaboró en 2009 el texto 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, en el cual señala que “la discriminación sexual sucede múltiples formas en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, la casa, la política, los medios de comunicación y, por supuesto en el lenguaje”, “en el caso de la lengua española todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a realidades sexuadas”, “el sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando una de las partes sobre la otra”.

A través del lenguaje representamos el mundo en el que vivimos, razonamos, transmitimos ideas y sentimientos. Pero si este lenguaje solo habla en masculino, es un lenguaje sexista: mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad en el mensaje y este hecho contribuye a mantener la desigualdad en nuestra sociedad.⁶ Por lo que a través del lenguaje se asignan los roles y estereotipos de género, los cuales marcan el poder, subordinación y discriminación entre mujeres y

⁶ *Ibidem*

hombres. En la cultura mexicana es común nombrar a mujeres y hombres en términos, palabras y frases del masculino, generando con esto expresiones que ocultan e invisibilizan a las mujeres.⁷

En la administración pública el lenguaje gramatical institucional mantiene una connotación masculinizada en toda su estructura, de tal forma que la participación de las mujeres se invisibiliza. Caso específico es el de oficios, contratos y convocatorias, que se encuentran redactados bajo una visión masculinizada que incluye a las mujeres para su efecto. Al modificar el genérico masculino en el lenguaje escrito, colectivo y personal se estarán eliminando mensajes discriminatorios que dañan la integridad y participación de las féminas. Si bien el género es una categoría gramatical que permite clasificar y dar nombre a lo femenino y masculino es indispensable evitar la connotación sociocultural en la forma de expresarse ante otro género. En el caso de los varones el genérico adquiere un doble valor, ya que a través de este se nombra a ambos sexos. Mientras que el femenino se omite e invisibiliza.

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

⁷ Marco normativo sobre el uso no sexista en el lenguaje: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1 y 4; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 4 y 9; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión párrafo 3, ONU; Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3, ONU; Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre a readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, artículo 4, OIT. Citado en 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. CONAPRED 2009.

Familia y trabajo



El trabajo se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto a los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas para satisfacer sus necesidades.⁸ La conciliación entre vida familiar y trabajo es un tema que ha ocupado un gran interés en los últimos años debido a la creciente incorporación de mujeres en el ámbito laboral, así como a la doble y triple jornada que sufren éstas debido a la división sexual del trabajo en ámbitos públicos y privados.

El origen de conciliación entre estos dos ámbitos surge en la década de los ochenta con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidad Familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objeto de hacer recomendaciones para la interrelación entre trabajo y familia y facilitar la igualdad entre trabajadoras/es con y sin responsabilidades familiares. Asimismo el convenio explica la existencia de una serie de factores que generan una problemática importante físicas, mentales y

⁸ *Ibidem*

laborales para los actores, así como para la sociedad en su conjunto. Por ello, el convenció apunta a la realización de cambios necesarios en espacios laborales y públicos para adaptar la organización social a las realidades sociales y económicas del conflicto trabajo-familia.⁹

Con el objeto de que mujeres y hombres puedan contar con un desarrollo equitativo resulta necesario reorganizar de forma más equitativa las responsabilidades domésticas. El tiempo que mujeres y hombres destinan al trabajo crece cada día más. En paralelo, disponen de menos espacio para la familia, la vida social y las actividades de ocio y recreación. Esta situación es más grave para las mujeres, especialmente aquellas provenientes de hogares más pobres. Es decir, el uso del tiempo reproduce las desigualdades socioeconómicas y de género que caracterizan la región.¹⁰

En México los últimos quince años se han creado una serie de instrumentos internacionales y nacionales que coadyuvan a la conciliación entre vida laboral y familiar, tal es el caso de Certificaciones en Familia Socialmente Responsables y Modelo de Equidad de Género, éste último del Inmujeres. Los cuales identificaron que los costos personales y empresariales que sufrían las industrias, empresas e instituciones por falta de rendimientos, productividad, insatisfacción y pérdida de personal especializado femenino se centraba en la falta de programas encaminados a satisfacer necesidades básicas de cuidado y convivencia con sus familias. Para los varones estudios diversos revelaron que existía una pérdida de convivencia con sus familias a falta de tiempo para el cuidado de sus familias.

⁹ Políticas sociales y género, Tomo II. Los problemas sociales y metodológicos. Zaremberg Griselda Coordinadora. FLACSO México 2008.

¹⁰ Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile 2009.

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

Sensibilización y formación

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

Entre las estrategias para modificar cambios en la cultura de las y los servidores públicos del municipio, resulta imperante la sensibilización en temas de género, discriminación, derechos humanos y laborales en caminados a la igualdad entre mujeres y hombres, debido a que no solo beneficiara el ambiente laboral interno, sí no que su alcance se transmitiría hacia la comunidad en general.

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

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

En cuanto a la perspectiva de género se diseñará un taller, pláticas o conferencias que sensibilicen a las y los servidores públicos como los roles y estereotipos de género han manipulado la condición de vida de las mujeres y hombres en espacios públicos y privados, que en la mayoría de los casos imposibilitan su pleno desarrollo.

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

El hostigamiento sexual y laboral se expondrá las causas y consecuencias que tiene éste en los espacios de trabajo, asimismo se presentarán los instrumentos internacionales, nacionales y estatales que abordan y penalizan este comportamiento.

Selección de personal



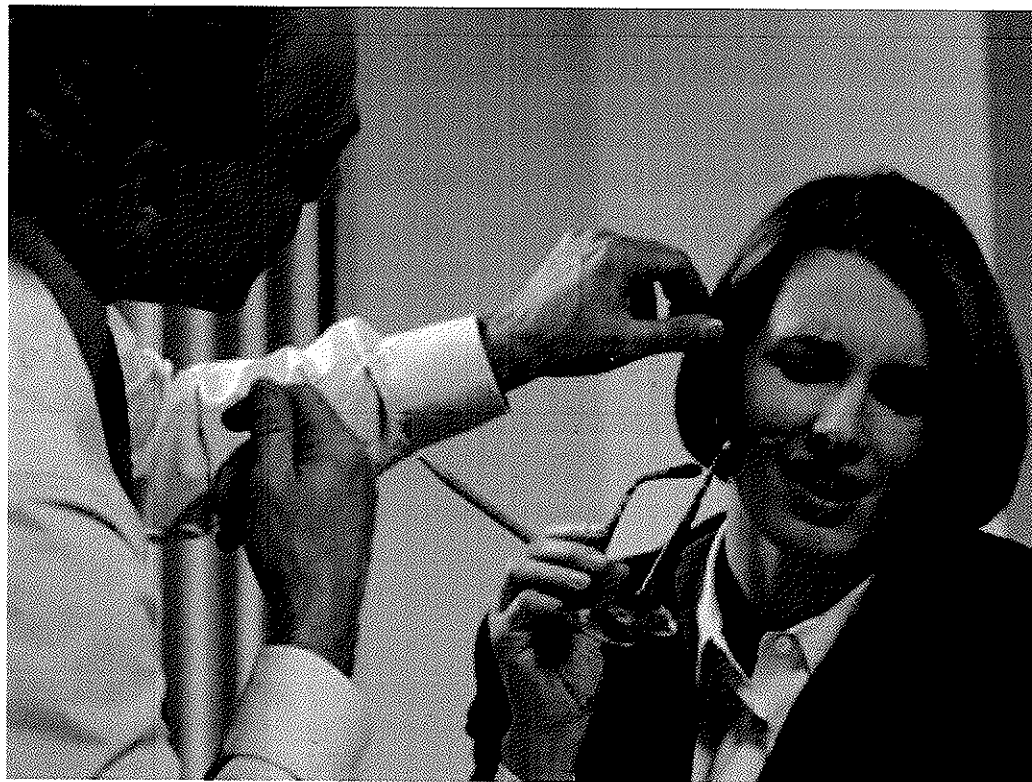
La igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos supone para las instituciones incluir el talento humano sin restricciones de estereotipos de género. Un proceso de selección no discriminatorio consiste en hacer una evaluación a todas las personas aspirantes a un puesto de trabajo sin necesidad de tener en cuenta el sexo de quién se va a contratar, valorando sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral, desde la igualdad de oportunidades.¹¹

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

¹¹ Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres. No. 3. 2008. España.

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

Hostigamiento sexual



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

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13 define señala que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que el acoso sexual es una forma de violencia en la que,

si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

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

- Carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos hacia las personas que laboran en la organización.
- Presiones hacia alguna persona que labore en la organización para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.

- Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo de una persona por el hecho de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias hacia las personas por rechazar proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.

Tercer capítulo

Implementación

Planeación del Programa de Cultura Institucional en el Municipio

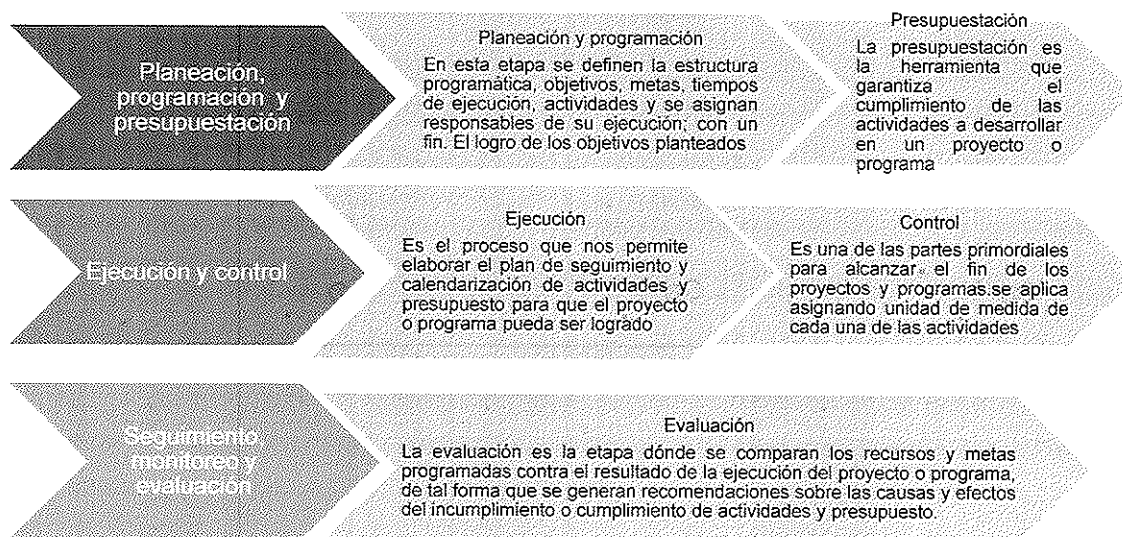
La planeación es una tarea que permite decidir qué hacer para modificar, cambiar o evitar una situación problemática, a través de esta se traza un plan que implica tener uno o varios objetivos y acciones para cumplir con lo establecido. Gotees señala: planear es “hacer que ocurran cosas que de otro modo no habrían ocurrido” equivale a trazar los planes para fijar dentro de ellos una acción futura.¹²

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

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

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

¹² En tesina Guía metodológica para elaborar planeación con perspectiva de género de la Especialidad de Género de la UPN 141, Pérez Socorro 2010.



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

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

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

En cuanto a los indicadores, Garda y Pérez (2009), señalan que los indicadores de género permiten medir y evaluar el impacto de los proyectos, programas y acciones encaminados a la equidad de género.

Su función se centra en mostrar y señalar los cambios en términos de género y sus relaciones. Particularmente los indicadores de género miden:

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

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

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

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género en el mundo laboral puede englobar todo tipo de acciones que contribuyan a una mayor igualdad entre los sexos en cualquier área de intervención y que tengan resultados perceptibles. Como principio general, sin embargo, estimamos que una buena práctica para la OIT debe enmarcarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico de la OIT: proteger y promover los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social. Como tal, la práctica en cuestión contribuirá plena o parcialmente a la implementación de la estrategia de la OIT para la integración de la perspectiva de género.¹³

¹³ Buenas prácticas en el lugar de trabajo, una guía para la igualdad. Oficina para la igualdad. Organización Internacional del Trabajo. 2005.

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo	Meta
<p>Establecer un programa de capacitación y formación en temas de incentiven relaciones en armonía, respeto, no discriminación entre mujeres y hombres, así como prevención al hostigamiento y acoso laboral en el Ayuntamiento.</p>	<p>12 talleres</p>
<p>Desarrollar las gestiones pertinentes para la revisión y modificación de procesos de promoción y percepciones salariales en el personal del Ayuntamiento en equidad e igualdad de oportunidades.</p>	<p>2 procesos</p>
<p>Implementar acciones a favor del personal que promuevan la conciliación de vida laboral y familiar de las y los servidores públicos municipales.</p>	<p>2 acciones a favor del personal</p>
<p>Promover campaña de Cultura Institucional con equidad de género como herramienta de cambio y prevención en el clima laboral y hostigamiento sexual.</p>	<p>1 campaña</p>

Palabras clave

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

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

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

Género es una construcción simbólica e imaginaria que comporta los atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural de su sexo: distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas (Hernández: 2006).

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

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

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

México y el resto de América Latina y anunciaron que era un rasgo cultural particular entre los hombres de habla hispana.¹⁴

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

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

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

Transversalidad Por **transversalidad** se entenderá: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en

¹⁴ Citado en Estudios sobre la violencia masculina. Coordinadores Roberto Garda y Fernando Huerta. 2006.

todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." (1997: ECOSOC)¹⁵

¹⁵ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

Bibliografía

- Azze Pavón B. Aida. La cultura institucional en los procesos por la calidad en la educación superior. <http://www.uned.ac.cr/paa/pdf/Materiales-autoev/19.pdf>
- Brown Grossman Flor y Domínguez Villalobos Lilia Coordinadoras. 2010. México: desigualdad económica y género. Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Segunda Edición. Texto Caracol. 2009.
- Fondo de Cultura Económica. 2005. ¿Mi bebé o mi jefe?. Cómo conciliar la vida familiar con el trabajo.
- Garda Salas Roberto y Pérez Aguilar Socorro. 2009. Guía para desarrollar planeación con perspectiva de género. Instituto de las Mujeres de Campeche-Inmuejeres.
- _____ y Fernando Huerta. 2006. Estudios sobre la violencia masculina. Instituto de Desarrollo Social y Hombres por la Equidad.
- Gobierno de España. Ministerio de Igualdad. 2010. Conciliación de vida laboral, familiar y personal. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales.
- Gutiérrez Castañeda Griselda. 2002. Democracia y luchas de género: La construcción de un nuevo campo teórico y político. Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinación de Humanidades. Colección Libros Programa de Estudios de Género.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. Cultura Institucional
- _____ 2005. Las Mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago de Chile 2009.

