

PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



HEROICA CIUDAD DE TLAXIACO



AGOSTO-NOVIEMBRE DE 2012

PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Heroica Ciudad de Tlaxiaco



Germán Simancas Bautista
Presidente Constitucional Municipal de la Heroica
Ciudad de Tlaxiaco, Oax. (2011-2013)



Beatriz Hernández Bautista
Directora del Instituto Municipal
de las Mujeres en Tlaxiaco



© Instituto Nacional de las Mujeres
INMUJERES
Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón
C.P. 01020, México, D.F.
www.inmujeres.gob.mx



Consultora
Diversidades y No Discriminación, A.C.
Andrés Bensusan Piedrasanta
Aline Castellanos Jurado
Investigación y redacción
Sergio Beltrán Arruti
Diseño editorial



AGRADECIMIENTOS

Al gobierno constitucional de la Heroica Ciudad de Tlaxiaco, a cada una de las autoridades de esta administración, que aportaron su experiencia para el bien común.

A las mujeres y hombres de Tlaxiaco, por su comprometida participación.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
OBJETIVOS	6
FUNDAMENTO TEÓRICO Y METODOLÓGICO	7
MARCO LEGAL	8
METODOLOGÍA	9
Generación de la información	8
BREVE CONTEXTO MUNICIPAL	10
Colindancias	11
Territorios	11
Población	11
Migración	11
ORGANIZACIÓN POLÍTICA	13
Composición del cabildo	11
Participación y representación comunitaria y política	15
El Género en las prácticas institucionales	17
División sexual del trabajo	
Acoso sexual	
Construcción de acuerdos	
Construcción de Pactos políticos	
PARA UNA CULTURA INSTITUCIONAL INCLUYENTE E IGUALITARIA	20
Cumplimiento de obligaciones de alimentación	20
Creación del Instituto de las Mujeres en Tlaxiaco	20
Capacitación y sensibilización en temas de género y masculinidades	20
Grupos prioritarios	22
CONCLUSIONES	23
BIBLIOGRAFÍA	24
EVIDENCIAS DE LAS ACTIVIDADES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	25



Taller para la Administración Pública Municipal	27
<i>Memoria Fotográfica</i>	34
Encuesta a ciudadanía	36
Entrevistas a actoras y actores estratégicos	39
<i>Memoria Fotográfica</i>	40

ANEXOS

PRESENTACIÓN

El **Documento del Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género** forma parte del proyecto *El Impulso a la Igualdad de Género como Estrategia de Desarrollo*, financiado por Fodeimm del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), fue ejecutado por el Instituto Municipal de las Mujeres en Tlaxiaco y pudo concretarse gracias al interés y participación de mujeres y hombres del municipio.

La decidida participación de las autoridades municipales, actrices locales y mujeres y hombres jóvenes tlaxiaguenses que intervinieron en las actividades de este componente, pone en evidencia el interés compartido por transformar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y por construir colectivamente espacios y prácticas basadas en el respeto mutuo, el buen trato y la equidad en oportunidades y derechos.

OBJETIVOS

- Reflexionar colectivamente, ciudadanía y gobierno municipal, sobre las prácticas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres en el ámbito del poder político municipal;
- Analizar colectivamente las repercusiones de las prácticas institucionales discriminatorias hacia las mujeres.
- Elaborar colectivamente propuestas de transformación de la cultura institucional de desigualdad, en una cultura institucional de buen trato, respeto y equidad;
- Incorporar estas propuestas al Programa Municipal para la Igualdad entre hombres y mujeres.

FUNDAMENTO TEÓRICO Y METODOLÓGICO

Este documento toma como referentes teóricos y metodológicos, la teoría de género, la de derechos humanos y el enfoque de interculturalidad, así como la participación ciudadana como estrategia metodológica.

Enfoque de Género.- El diseño de políticas públicas municipales con perspectiva de género requiere tomar como base la condición de las mujeres, su posición de género, así como las demandas específicas de los diferentes grupos sociales de mujeres en el contexto local. La comprensión desde el poder político local de la sistemática desigualdad social entre mujeres y hombres, se traduce en acciones destinadas a reducir las brechas de género, a combatir la violencia contra las mujeres y a fortalecer con ello la democracia y la justicia social desde el nivel local. El enfoque de género, además, al ser una categoría de análisis relacional, implica la consideración de la población masculina en la planeación institucional tendiente a la reducción de las brechas de género y la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Enfoque de interculturalidad.- Parte del reconocimiento de la composición multicultural del municipio, su diversidad basada en los pueblos indígenas que lo habitan. Este enfoque permite colocar las formas organizativas, su cosmovisión, y lengua; pero también las consecuencias históricas de la colonización, marginación y explotación que es sabido, se han ejercido sobre los pueblos originarios de este país. Este reconocimiento implica una acción política tendiente a promover la diversidad cultural y el combate a toda forma de discriminación y exclusión social que afecta particularmente a las mujeres indígenas en situación de pobreza.

Enfoque de Derechos Humanos.- Colocar los derechos de las personas y las comunidades en el centro de la planeación de la política pública municipal, permite contar con un referente que da cuenta de los elementos mínimos para una vida con dignidad para las personas en sus relaciones interpersonales y colectivas. Los derechos humanos, reconocidos y consensuados a nivel local, nacional e internacional constituyen un estándar de las garantías con las que cuenta cada persona y cada comunidad y representan la base de la construcción de la ciudadanía. La posibilidad de ejercer los derechos humanos individuales y colectivos de manera plena, significa en la práctica una construcción de ciudadanía, entendida ésta como la posibilidad de ser reconocida, cada persona, como integrante de un grupo social, con capacidades y necesidades específicas, y con posibilidad de intervenir en los asuntos públicos.

MARCO LEGAL

Los derechos humanos de las mujeres que son reconocidos por el Estado Mexicano, como el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a una vida libre de violencia; a un trabajo digno, entre otros, se encuentran garantizados por un conjunto de leyes de carácter internacional, nacional y estatal. Aquí un listado de los principales ordenamientos.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (ONU, 1948).
- Objetivos de Desarrollo del Milenio. Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2000).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés CEDAW) (ONU, 1979) Firmada y ratificada por México en 1981.
- Protocolo Facultativo de la CEDAW. Ratificado por México en 2002.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (OEA- 1994). Firmada y ratificada por México en 1995.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Título Primero, Capítulo I, De los Derechos Humanos y sus Garantías, Artículos 1º y 4º).
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (México, 2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley de Acceso 2007) y Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2008).
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad 2009-2012).
- Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016
- Ley Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Estado de Oaxaca (2009, artículos 28 y 29)
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Reglamento de la Ley (2009)
- Ley de Planeación Estatal de Oaxaca (2004), que en su artículo 2º establece la incorporación de la perspectiva de género como una medida indispensable para lograr el desarrollo integral de la entidad.

METODOLOGÍA PARTICIPATIVA

Las mujeres y los hombres son protagonistas del cambio social, su participación en la toma de decisiones políticas es fundamental para que los procesos de transformación sean verdaderamente democráticos y consensuados por los grupos sociales.

La Participación Ciudadana además de ser un derecho, es también una herramienta fundamental en la lucha por la democratización y el desarrollo de sus sociedades. “La participación mediante la inclusión y la atribución de poderes a la ciudadanía debe ser un principio fundamental de la adopción de decisiones, su puesta en práctica y seguimiento a nivel local”¹. Que las mujeres sean actoras de su propio desarrollo es un asunto central para la elaboración de este Programa Municipal.

GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN

1. Se obtuvo información documental de diversas fuentes bibliográficas y etnográficas. Las fuentes bibliográficas y las consultadas vía internet proporcionaron las cifras y datos oficiales sobre el municipio de Tlaxiaco.
2. Actividades de consulta y generación de propuestas con mujeres y hombres del municipio. Se realizaron entrevistas individuales con actoras/es locales, talleres con autoridades municipales y se aplicó una encuesta a ciudadanía. Se hizo énfasis en la participación joven, pues constituye el 28% de la población del municipio.

1. Entrevistas individuales

Instrumento: cuestionario semi estructurado para entrevista a profundidad.

Duración aproximada: dos horas

Actoras/es locales entrevistadas/os:

- Dolores Ramos Salazar, Directora del Comité de Género del Tecnológico de Tlaxiaco y docente de nivel superior.
- Alicia Guzmán Ortiz, Psicóloga, maestra rural e integrante de la mesa de debates para las propuestas de mujeres en las reformas de ley en los foros de los derechos de las mujeres indígenas.

1 ONU-Habitat, “Descentralización y fortalecimiento de los gobiernos locales”, 2010, pp. 2

- Areli López Quiroz, Coordinadora de Círculo Profesional para la Formación con equidad de Género Nduva Ndandi A.C., y defensora jurídica especializada en derechos de las mujeres.
- Rebeca Hernández Vásquez, Integrante de la Asamblea de Mujeres Indígenas de Oaxaca (AMIO) y defensora jurídica especializada en violencia de género contra las mujeres.
- Félix López Cruz, Director de la escuela preparatoria Lázaro Cárdenas.
- Judith Mariano Aguilar, Integrante de Enlace Comunicación y Capacitación A.C. Especialista en Derechos de las mujeres y derechos agrarios de los pueblos indígenas.
- Lilia Ortiz Hernández, Promotora de salud comunitaria, vocal de la agencia municipal de San Sebastián.
- Araceli Carbajal Carmona, Integrante de Enlace Comunicación y Capacitación A.C. promotora de la economía social y solidaria.

2. Talleres

Instrumento: Carta descriptiva

Número de talleres: 5

Duración promedio: 8 horas y media

Dirigido a autoridades municipales

3. Encuesta

Instrumento: cuestionario de opción múltiple

Aplicado a 100 personas.

Población estudiantil de nivel medio superior

BREVE CONTEXTO MUNICIPAL

El municipio de la Heroica Ciudad de Tlaxiaco, Oaxaca, está ubicado en la región Mixteca, subregión Mixteca Alta; pertenece al distrito de Juxtlahuaca y se encuentra a 180 kilómetros de la capital de la entidad, a aproximadamente dos horas y media de trayecto.

COLINDANCIAS

- Al Norte: Santiago Nundiche y San Martín Itunyoso
- Al Sur: San Antonio Sinacahua, San Miguel El Grande, San Esteban Atlatlahuaca, Santa Cruz Nundaco, Santo Tomás Ocotepec y Putla de Guerrero
- Al Este: Santa María del Rosario, Santa Catarina Tayata, San Cristóbal Amoltepec y Magdalena Peñasco
- Al Oeste: San Juan Mixtepec.

TERRITORIO

La superficie del municipio asciende a 343.2 km cuadrados, lo que representa el 0.36% de la superficie total del estado. Se encuentra en medio de dos cadenas montañosas y tiene un clima promedio de 18 grados centígrados.

POBLACIÓN

La población total del municipio es del 38 mil 453 habitantes², de la cual el 53 % son mujeres y 47% son hombres. La mayor parte de la población se concentra en su cabecera municipal. El 28.9%, es población joven, de entre 15 y 29 años.

El 28.3% de la población es hablante de una lengua indígena, sobre todo el Mixteco, seguido del Triqui. De un total de 10 mil 888 hablantes de lenguas indígenas, 5 mil 983 son mujeres y 4 mil 905 son hombres.

La población indígena habita sobre todo en las localidades de Rancho Viejo, Benito Juárez Cuquila, Santa María Cuquila, Juan Escutia Cuquila, San Pedro Llano Grande, San Miguel del Pro-

2 XII Censo Nacional de Población y Vivienda. INEGI 2010.

greso, Ayayiki, Cabayoco, Cañada Candelaria y Plan de Guadalupe. En todas estas comunidades el porcentaje de habitantes hablantes de mixteco es mayor al 80%.

En la cabecera municipal, la población indígena o hablante de alguna lengua indígena representa el 16.94 por ciento de la población urbana, de la cual el 9.93% son mujeres. No obstante, en el municipio existen pequeñas localidades en las cuales ya no hay hablantes de lengua indígena tales como: La Angostura, El Capulín, La Corona, El Apartadero, El Terrero (Venustiano Carranza), Llano del Guajolote (Los Sánchez), Palo de Letra e Ignacio Manuel Altamirano.³

Natalidad y mortalidad: En el año 2010 se registraron 946 nacimientos y 203 defunciones. 95 de éstas fueron mujeres. Los datos oficiales no especifican causas de muerte.

MIGRACIÓN

La región de la Mixteca es una de las que mayor expulsión de población tiene, a nivel estatal; las principales causas son la falta de apoyos e insumos para la producción agrícola local, la falta de perspectivas de futuro, y en el caso de las mujeres, su salida del municipio, la búsqueda de mejores condiciones de vida incluye también escapar de la violencia doméstica o migrar en pareja o familia.

Se estima que un 30% de la población del municipio se encuentra en otras partes del país, particularmente los estados fronterizos de Baja California, Sonora y Chihuahua, en ese orden de importancia, y en Estados Unidos.

En los estados del norte del país, es sabido que la población mixteca trabaja en los campos agrícolas. Es particularmente conocido el destino de San Quintín, donde se emplea lo mismo a hombres y mujeres que a niñas y niños en condiciones que violentan gravemente sus derechos humanos.

El fenómeno migratorio tiene diversas consecuencias y genera cambios a nivel municipal, no sólo de carácter económico, sino también político y en las relaciones de género a nivel del poder político municipal, como se verá más adelante.

3 Diagnóstico de la condición de las mujeres...op.cit. pág 23.

CUADRO RESUMEN DE CIFRAS DE POBLACIÓN

Población	Número de habitantes	Porcentaje
Población total	38 mil 453	100%
Mujeres	20 mil 466	53%
Hombres	17 mil 987	47%
Población joven de 15 a 29 años	10 mil 766	28.9%
Población indígena	10 mil 888	28.3%
Población migrante estimada	11 mil 535	30%

ORGANIZACIÓN POLÍTICA

El municipio está compuesto por 91 localidades, de las cuales cinco tienen la categoría de agencias municipales y 9 de agencias de policía. El resto de las poblaciones son Núcleos rurales y Representaciones de Núcleos rurales.

Sus agencias municipales son: Santa María Cuquila, San Miguel del Progreso, San Felipe Tindaco, San Pedro Yosotato y Santo Domingo Huendío.

Sus agencias de Policía: San Isidro Cuquila, Plan de Guadalupe, San Juan de las Huertas, El Ojite Cuauhtémoc, Guadalupe Hidalgo, Joya Grande, Campo de Aviación, Mexicalcingo de los Granados y Cañada María Primera Sección.

Una característica del municipio es que dos agencias municipales y una de policía se encuentran fuera de los límites territoriales, ellas son: San Felipe Tindaco, San Pedro Yosotato y Mexicalcingo de los Granados.

Además, la cabecera está organizada por barrios y colonias. Los barrios son: San Diego, San Pedro, San Sebastián, San Nicolás, San Bartolo y San Miguel. Y suman 21 colonias.

Tlaxiaco pertenece al XVI distrito electoral estatal y al VI distrito electoral federal.

Se rige por el sistema de partidos políticos para la elección de sus autoridades municipales.

COMPOSICIÓN DEL CABILDO

El ayuntamiento se compone de los siguientes cargos:

- Presidencia Municipal
- Sindicatura Hacendaria
- Sindicatura de Procuración de Justicia
- 5 Regidurías de mayoría relativa
- 3 Regidurías de representación proporcional
- Alcaldía

Cuenta además con la secretaría municipal y una tesorería.

Hay 26 agencias municipales que fungen como autoridades auxiliares.

Algunas de las regidurías son: de Hacienda, Educación, Salud y Obras

Completan la estructura municipal, direcciones, como la de Seguridad Pública, Institutos, como el de las Mujeres (IMMT), centros de atención y la Procuraduría del DIF Municipal.

En la composición del actual cabildo no hay mujeres en cargos de autoridad. Las mujeres que forman parte de la administración municipal alcanzan el rango de directoras. Además de la directora del IMMT, está la directora del Centro de Mediación Comunitaria y la directora de Profecto (que por otra parte, es una representación de una instancia federal, pero despacha desde las oficinas del ayuntamiento municipal).

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COMUNITARIA Y POLÍTICA

Las mujeres en Tlaxiaco se involucran en la vida pública y política del municipio de diversas maneras, siempre en menor proporción que sus pares masculinos. Algunas de las formas de participación:

- En las reuniones y asambleas comunitarias, convocadas por las autoridades municipales o por las autoridades agrarias;
- En la elección de autoridades municipales mediante el sufragio individual y secreto;
- En los comités de gestión para el desarrollo;
- En los tequios.

En la historia del municipio no ha habido una mujer en el cargo de presidenta. El cargo más alto que han alcanzado es el de regidora. En las agencias municipales tampoco es común que se nombre a mujeres para ocupar este cargo, generalmente se les nombra para que funjan como secretarías y tesoreras. También se nombra a las mujeres para integrar y presidir los comités municipales de salud y educación.

El desempeño de cargos por parte de las mujeres se ha incrementado, sobre todo en las agencias y localidades como consecuencia de la ausencia de los hombres migrantes. Las mujeres que tienen a sus esposos fuera del municipio son las responsables del cumplimiento de los tequios y de algunos de los cargos que no son de autoridad.

En la realización de los tequios, las mujeres generalmente cumplen roles de alimentación, mientras los hombres realizan el tequio en sí mismo.

La participación y representación de las mujeres es necesario valorarla tanto cuantitativa, como cualitativamente. Por un parte es importante tomar en cuenta el número de mujeres que ocupan cargos de autoridad y dirección, o el hecho de que asistan a las reuniones y asambleas comunitarias. Sin embargo, es la valoración sobre su participación sustantiva lo que puede proporcionar mejores herramientas de análisis sobre la posición de género de las mujeres en el ámbito político y público, así como sobre las prácticas y representaciones que subyacen en su participación.

Si las mujeres son tomadas en cuenta en los espacios de relación en el ámbito público, en sus opiniones y en sus necesidades específicas; si hay un reconocimiento a sus aportes para el

bienestar común, y de qué manera se establecen las relaciones y los roles entre mujeres y hombres en el marco de la organización social y política del municipio. Si estas relaciones están mediadas por el respeto y el buen trato entre iguales, o por la discriminación, la segregación e incluso la violencia hacia las mujeres.

La valoración de la ciudadanía consultada sobre la participación de las mujeres en lo comunitario y lo político arrojó estas 10 principales respuestas.⁴

- En las asambleas generales y ejidales asisten menos mujeres que hombres
- En las reuniones de los comités de educación y salud asisten más mujeres
- Hay mucha diferencia entre el número de hombres que ocupan cargos de autoridad, y el número de mujeres
- En las asambleas las mujeres hablan menos que los hombres.
- En la mesa de los debates generalmente la composición es masculina. A veces se nombran mujeres como secretarias o escrutadoras.
- La opinión de las mujeres muchas veces no es tomada en cuenta de la misma manera que la opinión de los hombres.
- Las mujeres indígenas son las que menos hablan.
- Las decisiones son tomadas por los hombres que tienen un liderazgo reconocido.
- Hay menos mujeres consideradas líderes que hombres, y entre unas y otros, siempre pesan más los hombres con liderazgo.
- Las mujeres que cumplen cargos o tareas porque su esposo es migrante, no tienen ellas el reconocimiento, a quien se le atribuye el trabajo es al hombre que no está.

Además, el 62% de la población encuestada⁵ tiene la percepción de que las mujeres tienen un papel pasivo ante los asuntos comunitarios y políticos. Sólo el 17% consideró activa la participación de las mujeres. La mitad de quienes consideraron activa la participación de las mujeres es originaria o vive en alguna localidad del municipio.

Las percepciones y las prácticas sociales entrañan una construcción de género, que en este caso condiciona las formas y la calidad de la participación y representación política de las mujeres en el municipio.

El hecho de que las mujeres asistan a las asambleas y reuniones, por un lado representa el reconocimiento social de este derecho, aunque por otro su sola asistencia no garantiza que se les tome en cuenta.

El hecho de que “hablen menos”, particularmente las mujeres indígenas, así como el hecho de que a las mujeres destacadas se les perciba con menor capacidad de incidencia, evidencia la

4 Resultados del taller sobre Formas de participación pública y política de las mujeres, con autoridades municipales. Resultados de las entrevistas sobre cultura institucional a acotas locales.

5 Resultados de la encuesta sobre Cultura Institucional. Tlaxiaco, 2012.

falta de reconocimiento social a la palabra y al liderazgo de las mujeres. Evidencia también los procesos de discriminación en razón de la pertenencia étnica.

Hay también una falta de reconocimiento a los aportes de las mujeres para el bienestar común. Las mujeres que cumplen los cargos y servicios comunitarios cuando sus esposos están fuera del municipio no tienen el reconocimiento social, sino que éste es para sus maridos. *“El cumplimiento de los servicios es familiar, pero el reconocimiento es para los hombres”*, señalaron actoras entrevistadas.

La construcción social del reconocimiento comunitario a la participación y los liderazgos de las mujeres está mediada por la adjudicación sexual de los roles en los ámbitos público y privado.

“Se sigue pensando que el lugar de las mujeres es en la casa, aunque ya no se diga expresamente, o no tan seguido, en el fondo es común que la gente piense que hay cosas de hombres y cosas de mujeres. La casa sigue siendo “cosa de mujeres”, y ser autoridad municipal, “cosa de hombres”.

Estas percepciones toman forma en las prácticas políticas. El hecho de que las mujeres sean una minoría en términos numéricos y en términos políticos, es una consecuencia de la permanencia de las construcciones de género que están definiendo los roles y las relaciones de poder en todos los niveles del entramado social. Las mujeres asisten menos a las reuniones porque los trabajos domésticos los deben realizar ellas, casi de manera exclusiva; cuando asisten, hablan menos porque el reconocimiento social a su palabra está inferiorizado, más aún si son indígenas; lo mismo que al intentar participar en la toma de decisiones, sus liderazgos, salvo algunas excepciones, carecen del reconocimiento de autoridad que se les otorga a los liderazgos masculinos.

Estas, son algunas condiciones que van determinando su inclusión en el poder político. La actual administración (2011-2013) está compuesta por hombres que ocupan los cargos de autoridad y mujeres que se encuentran en los niveles medios y bajos, así como en los puestos de asistencia. En la dinámica institucional también se reproducen las diferencias de autoridad y desigualdad con base en el género.

EL GÉNERO EN LAS PRÁCTICAS INSTITUCIONALES

Las principales prácticas institucionales percibidas como formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, de acuerdo con las autoridades y las actoras entrevistadas son:

- Acoso sexual
- Discriminación para acceder a cargos de autoridad
- Exclusión de los pactos políticos

- Falta de reconocimiento a la autoridad de las mujeres
- Falta de condiciones sociales

Aunque se hizo énfasis en la cultura institucional del poder público municipal, estas prácticas se extienden a otros espacios institucionales, los educativos y laborales, por ejemplo.

La percepción de la población joven entrevistada coincide en señalar el acoso sexual como una de la principal prácticas discriminatoria hacia las mujeres que trabajan, estudian o se desempeñan dentro de la estructura del gobierno municipal. La segunda práctica es la falta de consideración a la opinión de las mujeres, y la tercera, la falta de oportunidades para ocupar cargos.

“Las pocas mujeres que llegan tuvieron que enfrentar obstáculos, desde su casa hasta con los grupos políticos. Los maridos prefieren que se queden en su casa y los políticos prefieren impulsar y colocar en cargos a sus compañeros hombres”.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo constituye el primer obstáculo que tienen las mujeres para involucrarse en los espacios públicos y de toma de decisiones. La carga de trabajo del hogar, que absorbe la mayor parte del tiempo de las mujeres, y el hecho de que este trabajo no sea compartido de manera equilibrada con sus parejas, hace que la mayoría de las mujeres –y no sólo los hombres– perciban lo público y lo político como un espacio ajeno o que les es asequible. Las mujeres que se involucran en el ámbito público tienen dobles y triples cargas de trabajo, pues el hecho de tener un empleo o actividades fuera de su casa y percibir remuneración, no las exime de los trabajos domésticos y de crianza.

La falta de involucramiento masculino en las labores doméstica y en la crianza de sus hijas/os condiciona la salida de las mujeres al ámbito público.

ACOSO SEXUAL

Para las mujeres que trabajan en el ámbito público –sea el poder político, sea cualquier otro ambiente fuera del espacio doméstico– el acoso sexual de sus compañeros de trabajo y sus jefes se establece como base de la relación de trabajo. El cuerpo de las mujeres es símbolo de lo conquistable, una moneda de cambio por favores laborales y/o permanencia laboral, o simplemente, el hecho de ser mujeres que se encuentran.

Esta simbolización también contiene también la desvalorización de las trabajadoras como mujeres con derechos. Son mujeres carentes de derechos y sólo poseedoras de un cuerpo que debe ser accesible sexualmente a los hombres-compañeros de trabajo/jefes.

Es tan común el acoso sexual que se normaliza como parte de un deber ser de los ambientes laborales. Lo es también el silencio de las mujeres y el imperativo de sus compañeros de trabajo de asediar sexualmente, como un sino de la relación en el ámbito público.

CONSTRUCCIÓN DE ACUERDOS

Las relaciones laborales y políticas tienen también marcas de género. Existen diferencias en las dinámicas de trato y construcción de acuerdos entre hombres, y entre hombres y mujeres. Es una práctica común para la construcción de acuerdos, reunirse fuera de horarios de oficina y fuera del ámbito institucional. La cantina, el restaurante, la fiesta y los horarios nocturnos forman parte de esta cultura política de la que queda excluida la mayoría de las mujeres. En ese ámbito se construyen los pactos y las lealtades políticas, con sello eminentemente masculino.

CONSTRUCCIÓN DE PACTOS POLÍTICOS

La exclusión de las mujeres de esta dinámica de construcción de acuerdos tiene como resultado su exclusión de las lealtades políticas. Aunque el poder político está marcado por las afinidades partidistas, las lealtades políticas masculinas muchas veces se encuentran más allá de sus propios intereses de partido o de grupo. Así, prácticas como el acoso sexual, no sólo son ejercidas, sino legitimadas por los hombres de cualquier partido o grupo político. Las lealtades políticas se asientan en un pacto de género masculino, que descalifica, desvaloriza e incluso hace mofa de la reivindicación de las mujeres como sujetos de derechos.



PARA UNA CULTURA INSTITUCIONAL INCLUYENTE E IGUALITARIA

Hay prácticas y acciones que ya se están llevando a cabo en el gobierno municipal y que constituyen formas de promover la igualdad de género y el adelanto de las mujeres.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE ALIMENTACIÓN

En el ayuntamiento se acordó, en la presente administración (2011-2013), garantizar a las mujeres que lo requieran por la vía judicial, la pensión alimenticia. El descuento de la pensión requerida por la vía judicial por las parejas de trabajadores del ayuntamiento se realiza directamente en la nómina.

Esta práctica beneficia a las mujeres, niñas y niños, al garantizarles, el ayuntamiento, alimentos. La falta de responsabilidad paterna para con sus hijas e hijos es una constante cuando hay separación o divorcio. El hecho de que el ayuntamiento garantice la pensión alimenticia mediante los descuentos en nómina, constituye un ejemplo para otros espacios laborales.

CREACIÓN DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES EN TLAXIACO

Creado en la presente administración, y con dos años de trabajo en el municipio, el IMMT está dirigido por una abogada joven proveniente de organizaciones civiles de defensa de los derechos humanos y especializada en derechos de las mujeres. Ésta, representa una acción de gobierno a favor del adelanto de las mujeres y de la igualdad de género.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO Y MASCULINIDADES

En el municipio se están desarrollando actividades para formar y sensibilizar a las autoridades municipales en diversos temas de género. La capacitación se ha extendido a población joven, a docentes de instituciones de nivel medio superior y superior. También se ha promovido la sensibilización de la población en general, atendiendo la diversidad cultural. La principal instancia encargada de estas acciones es el IMMT.

En los procesos de capacitación y sensibilización se han incluido temas que propicien la reflexión y la adopción de prácticas institucionales como la comunicación incluyente y lenguaje no sexista, la importancia de integrar la perspectiva de género en la estructura municipal y la inte-

gración de esta perspectiva en la promoción y selección de las mujeres en los cargos de autoridad y en la integración del personal del ayuntamiento.

Aunque se trata de un proceso de largo alcance, la recepción por parte de las autoridades y personal que ha participado en estos procesos de capacitación y sensibilización han sido favorables. Hay un acuerdo generalizado en que es necesaria la integración de la perspectiva de género en la estructura y las prácticas institucionales, pues es una condición del desarrollo del municipio, aunque el cambio de las prácticas es lento y la integración de las mujeres, sus necesidades y en la toma de decisiones requiere de la continuidad de los esfuerzos y los trabajos en este sentido.

Hay acciones que es necesario realizar, sobre las prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Las actoras locales entrevistadas y la población encuestada mencionaron:

- El reconocimiento social de los derechos de las mujeres. Este reconocimiento debe partir de las prácticas institucionales en el gobierno municipal, para que sea ejemplo para los demás espacios institucionales: educativos, laborales, etc.
- La promoción de la equidad en todos los trabajos. Esto incluye la participación masculina en los trabajos domésticos y en la crianza de sus hijas de hijos, así como la promoción de la responsabilidad paterna en casos de separación o divorcio de los cónyuges.
- Respecto al tema del acoso sexual, es necesaria la promoción de la ruptura del silencio de las mujeres y la promoción de una cultura de respeto hacia las mujeres trabajadoras. Es necesario anclar la idea del acoso sexual como un delito.
- Promoción de la construcción de acuerdos en los espacios laborales.
- La continuación de los procesos de capacitación y sensibilización hacia todas las autoridades municipales. En cada administración, debería ser una obligación de las autoridades y el personal del ayuntamiento, recibir capacitación en materia de género, derechos humanos e interculturalidad, para que sea posible la incorporación de estas perspectivas en su desempeño institucional.
- Reducir la incidencia de la violencia de género contra las mujeres y garantizar su seguridad e integridad en los espacios públicos. Esto es una forma de promover la participación de las mujeres.
- Promover el reconocimiento social de las mujeres indígenas y volver a crear la Dirección de Asuntos Indígenas en el ayuntamiento local. Esto incluye la valoración e incorporación de las lenguas indígenas que se hablan en el municipio, dentro de los ámbitos institucionales.
- Incorporar en la agenda municipal, la agenda de las mujeres. Es una forma ineludible de incorporar a las mujeres en el gobierno local.

Para el síndico hacendario del ayuntamiento de Tlaxiaco, el municipio se beneficiaría con el trabajo de más mujeres, tanto en cargos de autoridad como administrativos. Rescató las ventajas



de las mujeres en el gobierno municipal: la creatividad, puntualidad y buena disposición para el trabajo, el interés por el trabajo, que hace que no lleguen “crudas” a la oficina. Esto también puede ser un ejemplo para los hombres y un beneficio para todo el municipio. Las inequidades de género, como la asignación de roles, hace que las mujeres tengan la limitante del trabajo doméstico. “Si se repartieran las tareas de la crianza y domésticas, las mujeres tendrían más tiempo para involucrarse en lo público”.

GRUPOS PRIORITARIOS

Los grupos de población prioritarios. En orden de importancia, las personas consultadas coincidieron en que las mujeres en condiciones de vulnerabilidad deben ser las primeras en ser atendidas para garantizarles el ejercicio pleno de todos sus derechos. En Tlaxiaco, las mujeres pobres, las mujeres indígenas, las estudiantes en condiciones de pobreza económica, las madres solteras y mujeres solas (con esposos migrantes, abandonadas y viudas) son los grupos de población que requieren atención urgente por parte del gobierno municipal.

Elas forman los grupos de población cuyos derechos humanos se encuentran vulnerados. Si una condición de la ciudadanía es el goce y ejercicio de los derechos humanos, para las mujeres en cualquier situación de vulnerabilidad que obstaculice ejercer sus derechos, su posición es de una ciudadanía incompleta.

Otro grupo prioritario es el de las mujeres destacadas en el municipio y las que ocupan cargos de autoridad y dirección dentro del gobierno municipal. El fortalecimiento de sus liderazgos a través de capacitación y visibilización pública es importante para promover el reconocimiento social de los liderazgos y capacidad de las mujeres, así como para promover una mayor incidencia de las mujeres en los ámbitos del poder político y laboral.



CONCLUSIONES


El bienestar colectivo pasa necesariamente por tomar en cuenta las necesidades de toda la población. El logro de condiciones de igualdad, oportunidad, de convivencia armónica y pacífica, su progreso y bienestar de toda la ciudadanía. En este sentido, el bienestar de las mujeres representa un asunto nodal del bienestar colectivo.

Partimos de la convicción de que el principal recurso del municipio es su población; y que su diversidad cultural y natural y los recursos institucionales –poder político municipal, política pública, legislación local–, y materiales –económicos, infraestructura–, representan las herramientas para el logro de los objetivos del bienestar colectivo, priorizar a las mujeres como un recurso capital para el logro de los esfuerzos.


Sólo en la medida que la presencia de las mujeres en la vida pública y política incluya que pueden tomar la palabra en las mismas condiciones de respeto y autoridad que cualquier hombre, se podrá decir que son plenamente ciudadanas.

BIBLIOGRAFÍA

- Benería, Lourdes y Beltrán, Martha. Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica en la unidad doméstica en la ciudad de México. El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica. México 1992.
- Diagnóstico de la Condición de las Mujeres y su Posición de Género en el Municipio en Tlaxiaco, Oaxaca. Instituto Municipal de las Mujeres de Tlaxiaco-Instituto Nacional de las Mujeres. México 2012.
- Gestión comunitaria y conceptos de género. Cuadernos de capacitación. Ecuador. http://proyecu.galeon.com/cuadernos/modulo1_2/cuad4/cuad4_1.html
- INEGI. Censo nacional de Población y Vivienda 2010. México.
- <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=20>
- Noticias de Oaxaca. “En Tlaxiaco. Por la migración, menores de tres años, sin documentos”. Periódico Noticias. 2 de abril, 2012. Consultada en noviembre de 2012.
- <http://www.noticiasnet.mx/portal/principal/94112-migraci%C3%B3n-menores-3-a%C3%B1os-sin-documentos>
- ONU-Hábitat, “Descentralización y fortalecimiento de los gobiernos locales”, 2010.
- Prontuario de la Heroica Ciudad de Tlaxiaco, Oaxaca. INEGI, México. 2010 y Principales resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda INEGI, México, 2010. En Diagnóstico de la condición de las Mujeres y su posición de género en el municipio de Tlaxiaco, Oaxaca. INMUJERES/IMM. Oaxaca, México, 2012.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2005. Consejo Nacional de Población, 2005. Archivos digitales en PDF. Ver: www.undp.org.mx/desarrollohumano/; www.conapo.gob.mx/publicaciones/IndiceMargLoc2005.pdf



**EVIDENCIAS DE LAS ACTIVIDADES
PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL
PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA
INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**



EVIDENCIAS

Para la realización del **Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género** se realizaron las siguientes actividades:

- Taller para la Administración Pública Municipal (cinco sesiones de trabajo de un día entero cada una).
- Encuestas a ciudadanía (se aplicaron 100 encuestas)
- Entrevistas (8 entrevistas a actrices y actores estratégicos)

Organizaciones civiles:

- Círculo Profesional para la Formación con Equidad de Género, NDUVA NDANDI, A.C. (3 entrevistadas)
- Enlace, comunicación y Capacitación, A.C. (3 entrevistadas)

Instituciones educativas:

- Coordinadora del Comité de Género del Instituto Tecnológico de Tlaxiaco: Dolores Ramos Salazar
- Director de la Preparatoria Lázaro Cárdenas: Félix López Cruz

Las evidencias que se presentan a continuación son las siguientes:

- Cartas descriptivas por actividad y sesión de trabajo
- Guía de entrevista
- Memoria fotográfica

ANEXOS:

- Listas de asistencia
- Presentaciones
- Material de trabajo

TALLER PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO PARA INCIDIR EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA, PRÁCTICAS, ORGANIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES; Y CONSTRUIR EL “DOCUMENTO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO” Dirigido al personal de la Administración Pública Municipal de Tlaxiaco, Oaxaca

Duración: 48 horas

Día 1

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVOS	TIEMPO
Inauguración		Palabras de bienvenida. Presentación del Proyecto “El impulso a la igualdad de género como estrategia de desarrollo”. Agradecimiento al Instituto Nacional de las Mujeres por financiar el presente proyecto. Agradecimiento a FODEIMM 2012. Palabras de IMM Tlaxiaco. Presentación del equipo facilitador. Agradecimiento a los presentes.	Dar la bienvenida al grupo. Agradecer a las instituciones involucradas.; INMUJERES/FODEIMM 2012, el Municipio de Tlaxiaco y el IMM Tlaxiaco. Establecer el contexto del taller para el intercambio de experiencias y el enriquecimiento grupal.	20 min
Presentación del taller		Presentación contenidos del taller Presentación de Acuerdos	Que el grupo conozca los temas del taller. Hincapié en que se trata de un tema que compete a las autoridades por serlo pero también de manera especial a los varones, de manera personal.	20 min

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVOS	TIEMPO
Comunicación incluyente	Comunicación formal e informal	Trabajo en grupos; examinar el Manual de Comunicación No Sexista. Cap. 1 y 2. Plenaria Reflexión colectiva	Revisar los conceptos: comunicación, Inclusión e interculturalidad. Reflexionar sobre el papel social de los medios de comunicación masivos	1 hora
	Campañas de comunicación y lenguaje incluyente	Videos: Diferentes campañas mediáticas de países de América Latina y España.	Analizar diferentes campañas mediáticas en idioma español sobre comunicación y lenguaje con perspectiva de género	1 hora y media
Lenguaje no sexista	Vicios sexistas del lenguaje	Presentación: Diferencias en el lenguaje hombre-mujer Plenaria Reflexión colectiva	Determinar cómo mediante el lenguaje se perpetúan los sistemas de dominación y exclusión	1 hora
	Propuestas de manejo incluyente del lenguaje	Trabajo en grupos; examinar el Manual de Comunicación No Sexista. Cap. 3 y 4. Plenaria Reflexión colectiva	Construir propuestas para lograr un lenguaje incluyente dentro sus labores cotidianas	1 hora y media
Comida				1 hora
Clima laboral	Elementos formales (Condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.)	Dinámica por equipos: ¿En qué condiciones ideales desempeñaría mis funciones laborales? Plenaria Reflexión colectiva	Establecer elementos para la construcción de un clima laboral adecuado a las necesidades del municipio	1 hora
	Elementos Informales; formas de relación horizontal y vertical entre las y los empleados,	Lectura: el Manual de Comunicación No Sexista. Cap. 6. Plenaria Reflexión colectiva	Determinar las formas de relacionarse las mujeres y los hombres desde el ámbito laboral	1 hora
Cierre del día		Palabras de cierre.	Agradecer la presencia de los y las asistentes y reiterar la invitación para el siguiente día	20 min

Día 2

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	TIEMPO
Selección y promoción del personal	Segmentación horizontal y vertical laboral por género	Revisión del documento: Desigualdad de género en el trabajo (INMUJERES 2008) Plenaria Reflexión colectiva	Revisar las cifras sobre las diferencias de género en el ámbito laboral	30 min
	Criterios de género y medidas compensatorias en el ingreso y promoción de personal	Lectura individual: Imágenes del trabajo femenino en Buenos Aires (1910-1930): La Novela Semanal, Roberto Atl y Alfonsina Storni. Plenaria Reflexión colectiva	Analizar las afectaciones al ingreso y promoción de personal al darse una división sexual del trabajo	1 hora y media
	Transparencia en los criterios de selección y promoción de personal	Lectura por parejas: En Modernidad en otro tono. Escritura de Mujeres Latinoamericanas 1920-1950 Plenaria Reflexión colectiva	Generar conciencia sobre las inequidades de género y sus consecuencias a hombres y mujeres en el ámbito laboral	1 hora
Comida				1 hora
Prestaciones equitativas	Salarios y valoración de actividades feminizadas y masculinizadas	Estudio de caso sobre diferenciación de actividades en razón de género: "Lo que se ve, lo que se oculta". Plenaria Reflexión colectiva	Analizar la situación de desigualdad que provoca la división sexual del trabajo	1 hora
	Conciliación de vida familiar y laboral	Presentación: Reflexiones para hombres Plenaria Reflexión colectiva	Revisar en conjunto las posibilidades de cambios de actitud ante la división sexual del trabajo	1 hora
	Derechos laborales: Licencias de maternidad, paternidad y permisos por incapacidad	Presentación: Derechos laborales y Género Plenaria Reflexión colectiva	Conocer las leyes en torno a derechos laborales y como han sido permeados por las diferencias de género	1 hora
	Eliminación de criterios subjetivos en las prestaciones	Lectura: Las encrucijadas de clase y género	Fortalecer la conciencia crítica sobre el género	1 hora
Cierre del día		Palabras de cierre	Agradecer la asistencia y permanencia, reiterar invitación día 3	20 min

Día 3

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	TIEMPO
Oportunidades de ascensos al personal	Mecanismos de evaluación del desempeño, productividad y resultados	Presentación: Los trescientos sesenta grados de las relaciones laborales Plenaria Reflexión colectiva	Establecer mecanismos de evaluación de desempeño de manera integral; superiores, compañeros y subalternos	1 hora
	Criterios de género para el ascenso de personal	Lectura: Por un feminismo materialista Plenaria Reflexión colectiva	Aportar elementos para ampliar el criterio sobre la posibilidades de contratación y asenso a personal dentro de la APM	2 horas
	Acceso equitativo a cargos directivos	Lectura: Epistemología feminista. La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia	Determinar la importancia de la distribución equitativa del poder para las sociedades	1 hora
Comida				30 min
Capacitación y formación	Detección de necesidades de capacitación desde la perspectiva de género	Película: "Los Lunes al Sol". España, 2002 Plenaria Reflexión colectiva	Ejemplificar la necesidad de la capacitación permanente para estar preparados ante cambios en las dinámicas sociales, desde la perspectiva de género	2 horas y media
	Capacitación desde la perspectiva de género, en materia de derechos humanos de las mujeres y derechos laborales	Transferencia de herramientas metodológicas a los y las participantes	Socializar la información de los contenidos del taller y explicar su método de aplicación	1 hora
Cierre del día		Palabras de cierre.	Agradecer la presencia de los y las asistentes y reiterar la invitación para el siguiente día de trabajo	20 min

Día 4

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	TIEMPO
Conciliación entre vida laboral, institucional, personal y familiar	Acciones prácticas para la conciliación	Recorrido virtual por la página: www.estudiosmasculinidades.buap.mx/ Escoger un artículo y analizarlo Plenaria Reflexión colectiva	Brindar herramientas de análisis para llevar una vida en armonía a nivel familiar y laboral	1 hora
	Criterios para la selección de horarios para reuniones y jornadas laborales	Video: “El sueño imposible”, República Checa, 1983 Discusión por grupos Plenaria Reflexión colectiva	Determinar a partir de la desigualdad en las reparticiones del trabajo doméstico los horarios que mejor se ajustarían a los integrantes de la APM	1 hora
	Democratización del espacio privado	Documental: La Rebelión de las oaxaqueñas. México, 2007. Plenaria Reflexión colectiva	Generar conciencia sobre la problemática que se crea a raíz de la división sexual de la vida	2 horas
	Mecanismos de seguimiento y evaluación	Principiar la construcción del Documento para el Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género	Delinear los puntos para el documento del programa municipal	1 hora
Comida				1 hora
Impacto en el cumplimiento de la misión y visión municipal	Criterios de género en la misión y visión municipal	Presentación: Misión y visión Plenaria Reflexión colectiva	Proporcionar elementos para construir una visión y misión que incluya la perspectiva de género	1 hora
	Mecanismos de evaluación y seguimiento	Proseguir con la construcción del Documento para el Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género	Planeación del documento del programa municipal	1 hora
Cierre del día		Palabras de cierre	Agradecer la presencia durante la jornada a los y las asistentes y reiterar la invitación para el siguiente día	20 min

Día 5

TEMA	SUBTEMA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	TIEMPO
Impacto en el desarrollo local con igualdad de género	Brechas de desigualdad y transversalización de la PEG en la política pública	Presentación: Brechas de desigualdad y Género en las políticas públicas Plenaria Reflexión colectiva	Repasar datos sobre las desigualdades para detectar áreas a trabajar desde la política pública	1 hora
	Modelos de desarrollo local y empoderamiento de las mujeres	Documental: Las mujeres en Nicaragua Plenaria Reflexión colectiva	Revisar modelos de desarrollo para generar el propio basados en experiencias de empoderamiento de las mujeres	1 hora
	Modelos institucionales desde la PEG	Continuar con la construcción del Documento para el Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género	Enriquecer el documento del programa municipal tomando en cuenta la perspectiva de género	1 hora
Comida				1 hora
Institucionalización de la perspectiva de género en la APM y desarrollo local y humano	Institucionalización y transversalización de la PEG	Presentación: Transversalización de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno 'Plenaria Reflexión colectiva	Establecer la importancia de incluir la perspectiva de género en el quehacer de la APM	1 hora
	Enfoques de Desarrollo humano, el propio e indicadores	Documental: "Home" (Hogar) Italia, 2009. 'Presentación: Indicadores de desarrollo humano Plenaria Reflexión colectiva	Reflexionar sobre los modelos de desarrollo humanos para tener más elementos teóricos y construir el local	2 horas
	Política institucional y política pública desde la PEG	Continuar con la construcción del Documento para el Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género	Construir el documento del programa municipal	1 hora
Cierre del día		Palabras de cierre.	Agradecer la presencia y asistencia de los y las asistentes a lo largo de los días de trabajo. Palabras finales	20 min

BIBLIOGRAFÍA:

- Manual de Comunicación No Sexista. Guichard Bello, Claudia. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, IMO, México, 2008.
- Quierolo, Graciela. Imágenes del trabajo femenino en Buenos Aires (1910-1930): La Novela Semanal, Roberto Atl y Alfonsina Storni. Editorial Cuarto Propio. Chile, 2004.
- En Modernidad en otro tono. Escritura de Mujeres Latinoamericanas 1920-1950. Editorial Cuarto Propio. Chile, 2004.
- Lo que se ve, lo que se oculta. Suplemento Las 12, Periódico Página 12. Argentina, 2012.
- Benería, Lourdes y Roldán, Martha. Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica en la unidad doméstica en la ciudad de México. El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica. México, 1992.
- Por un feminismo materialista. Delphy, Cristine. Editorial Labal. España, 1985.
- Epistemología feminista. La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia. Maffía, Diana. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género UBA. Argentina, 2005.
- Instituto Nacional de las Mujeres. Desigualdad de género en el trabajo. INMUJERES. México, 2008.

MEMORIA FOTOGRÁFICA







ENCUESTA A CIUDADANÍA

CUESTIONARIO

Para una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres

Indicaciones: Lee atentamente las preguntas y responde de acuerdo a tu criterio. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Tus respuestas servirán para la elaboración del Documento Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Tlaxiaco. Este cuestionario es anónimo.

I. Datos personales

1. Edad: _____ 2. Sexo: Mujer () Hombre ()
2. ¿Hablas alguna lengua indígena? Sí () No () ¿Cuál? _____
3. Lugar de nacimiento _____
4. Ocupación _____

II. Participación social y política de las mujeres

5. ¿Cómo consideras que es la participación de las mujeres jóvenes en la vida pública en el municipio?

Activa () Pasiva () Indiferente ()

6. Desde tu punto de vista, ¿cuáles son los principales impedimentos para la inclusión de las mujeres en cargos públicos?

7. Las principales dificultades que tienen las mujeres para participar en la vida pública y política del municipio. Numera del 1 al 5, siendo 1 el más importante y 5 el menos.

Desconocimiento de derechos ()
Baja escolaridad ()
Carga de trabajo ()
Falta de oportunidades ()
Pensamiento machista ()





8. ¿Piensas que es importante incrementar la participación pública y política de las mujeres en el municipio? Sí () No ()

9. ¿Por qué lo consideras importante? _____

10. ¿Cómo consideras el trato a las mujeres que desempeñan cargos públicos?

Igual trato para mujeres y hombres ()

Trato desigual para las mujeres ()

Hay mejor trato a las mujeres ()

11. Los principales problemas que enfrentan las mujeres que participan en la vida pública y política del municipio: (Numera del 1 al 5)

Discriminación ()

Falta de reconocimiento a su trabajo ()

Falta de aceptación de sus opiniones ()

Acoso sexual ()

Dificultad para compaginar el trabajo de casa con el trabajo remunerado ()

12. ¿Cuáles grupos sociales de mujeres son prioritarios en cuanto a la promoción de su participación pública y política?

Jóvenes ()

Madres solteras ()

Liderezas ()

Indígenas ()

Otro () ¿Cuál? _____

13. ¿Cómo crees que el gobierno municipal puede promover la participación pública y política de las mujeres? _____



14. Las acciones que el gobierno municipal debe realizar para promover la participación de las mujeres: (Numera)

Capacitación a servidoras/es públicas/os en Género ()

Promover el uso del lenguaje no sexista ()

Inclusión de mujeres en cargos y puestos públicos ()

Promover la inclusión de los hombres en los trabajos domésticos y la crianza ()

Garantizar la seguridad de las mujeres en el espacio público ()

Desalentar el acoso sexual ()

15. ¿Cómo puede el gobierno municipal promover una cultura de Igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Tlaxiaco? _____

¡Muchas gracias! Tus respuestas son importantes para la elaboración del Documento del Programa Municipal de Cultura Institucional para la Igualdad de Género


ENTREVISTAS A ACTORAS Y ACTORES ESTRATÉGICOS

GUIÓN DE ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD PARA CONSTRUIR EL “DOCUMENTO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO” Dirigido a actoras y actores estratégicos del municipio de Tlaxiaco, Oaxaca


1. Visión sobre prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres
2. Grupos de población prioridad
3. Experiencias de abordaje en el municipio sobre:
 - Comunicación incluyente y lenguaje no sexista
 - Criterios de género en la selección y promoción de personal
 - Impacto en el desarrollo local con igualdad de género
 - Formación y capacitación desde la perspectiva de género, en materia de derechos humanos de las mujeres y derechos laborales
 - Institucionalización de la perspectiva de género en la APM y desarrollo local y humano.
4. Análisis de los obstáculos, errores y aciertos en cada experiencia
5. Estrategias para abordar la problemática
6. Con qué recursos se cuenta; económicos, humanos, materiales.
7. Tiempo de ejecución
8. Resultados esperados


MEMORIA FOTOGRÁFICA





ANEXOS
LISTAS DE ASISTENCIA
PRESENTACIONES
MATERIALES DE TRABAJO





ANEXOS
LISTAS DE ASISTENCIA
PRESENTACIONES

