

Vivir Mejor

CAPACITACIÓN

Y

NORMATIVA

MUNICIPAL



Vivir Mejor

CÉDULA 9

PRODUCTO 1

SISTEMATIZACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS

“ESTE PRODUCTO ES GENERADO CON RECURSOS DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, FODEIMM”

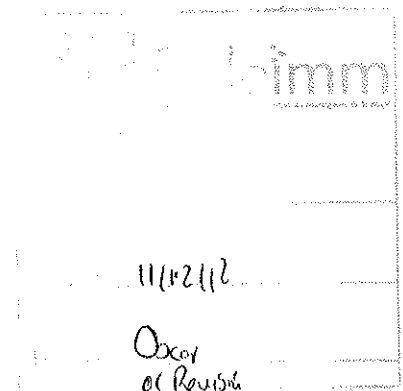
SISTEMATIZACIÓN DEL TALLER

“TRANSFORMANDO TZOMPANTEPEC CON IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES”

CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL

INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES, MUNICIPIO DE
TZOMPANTEPEC

Documento elaborado por:
DRA. AURELIA FLORES HERNANDEZ
MTRA. LUZ MARIA MARTELL RUIZ



11/12/12

Oscar
por Revisión

SISTEMATIZACIÓN DEL TALLER

DIRECTORIO AUTORIDADES MUNICIPALES

MTRA. LORENA VASQUEZ ZARATE
PRESIDENTA MUNICIPAL DE TZOMPANTEPEC

ING. CLAUDIO BONILLA FLORES
SECRETARIO

JOSÉ DE JESÚS VÁZQUEZ DÍAZ
SINDICO

LIC. NANCY PÉREZ VÁZQUEZ
TITULAR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

SISTEMATIZACIÓN DEL TALLER | Noviembre de 2012

EQUIPO CONSULTOR

DRA. AURELIA FLORES HERNÁNDEZ

MTRA. LUZ MARÍA MARTELL RUÍZ

MTRA. CARMEN LETICIA FLORES MORENO

MTRA. EVA JIMÉNEZ MEMBRILA



Introducción	3
I.- CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL	4
1.1.Lo proyectado	4
1.2.Limitaciones en el proceso de capacitación	6
1.3.Apropiación del proceso	7
1.4.Lo obtenido	8
I.- Anexo. Evaluación cuantitativa del proceso de capacitación	11
II.- Reseñas curriculares del equipo consultor	14



Introducción

Este documento presenta la recuperación de la experiencia obtenida durante el tercer momento que tuvo el proyecto “Transformando Tzompantepec con igualdad entre mujeres y hombres” efectuado de septiembre a noviembre del 2012. Si bien es un informe cualitativo, se desarrollará bajo cuatro ejes de análisis: lo proyectado, las limitaciones en el proceso de capacitación, la apropiación del proceso y los logros obtenidos. Cada eje se presenta como producto de la investigación-acción – participativa y de la reflexión en torno a las experiencias en la capacitación a través de la mirada del grupo capacitador.

Es importante considerar este informe en conjunto con el resto de evidencias y productos generados en cada uno de los procesos de capacitación. Se sugiere una lectura integral que permita la comprensión de las experiencias narradas por las personas participantes, en cada una de las capacitaciones y la valoración de éstas como posibilidad y oportunidad para recuperar los aprendizajes y los tropiezos que se tuvieron en el trayecto, buscando que las experiencias de aprendizaje subsecuentes sean perfectibles, útiles e integradas a la vida cotidiana de los seres humanos que conforman la Administración Pública Municipal (APM-Tzompantepec) y la totalidad de su territorio.



I.- CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL

1.1 Lo proyectado

Para esta tercera y última fase de la capacitación se estableció como **objetivo facilitar la formación de capacidades de las y los integrantes de la APM-Tzompantepec para analizar, elaborar y concertar una propuesta de reforma integral del marco normativo municipal que sienta las bases de la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas del municipio; y fortalezca el desarrollo local y humano con igualdad.**

El reto para esta capacitación era que quienes asistieran pudieran concretar una serie de propuestas emergidas desde el conocimiento y la reflexión de las bases jurídico-legales internacionales, nacionales y estatales existentes en referencia a la transversalidad de género en la APM-Tzompantepec, la igualdad de mujeres y hombres y la violencia de género contra las mujeres, tomando como punto de partida el Bando de Policía y Buen Gobierno del municipio y su posible reformulación.

Para lograrlo, el personal asistente debía primero reconocer la importancia de que la mirada de género atravesara las distintas dimensiones, procesos, dinámicas e inercias de la APM-Tzompantepec; posterior a ello se pretendió que conocieran los tratados, leyes y reglamentos que han emergido de las



convenciones internacionales y nacionales y que han derivado en leyes y reglamentos estatales, con la firme intención de que éstas puedan armonizarse a las existentes en el ámbito municipal.

Reconociendo que la transversalidad de género en la APM-Tzompantepec requiere que el PAPM que lo conforma esté sensibilizado y habilitado más allá del manejo conceptual y retórico. Se propuso abordar el asunto de la ciudadanía de las mujeres y su participación en el desarrollo local del municipio partiendo del antecedente en el trabajo con las comunidades (Capacitación y Fortalecimiento de la Ciudadanía), en el que las mujeres manifestaron que realizan algunas actividades que, histórica y culturalmente en este territorio son “propias de los varones” además de que son poco reconocidas por ello, tal es el caso del trabajo del campo.

En consonancia con lo anterior, se estableció que era necesario que el PAPM-Tzompantepec se habilitara en aspectos básicos para la atención de la violencia de género contra las mujeres; problemática de dimensiones crecientes y considerada un problema de salud pública, de la cual el municipio no está exento. Por lo tanto se propuso dar a conocer el Protocolo de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, herramienta indispensable para nutrir la sensibilización, las capacidades y las habilidades de quienes están directamente en atención a la problemática y para quienes lo hacen de manera indirecta; logrando con su conocimiento, dar seguimiento y asegurar que el



manejo de estas lamentables circunstancias se haga de acuerdo a la norma establecida, y evitando la re victimización.

Al final de camino, la meta como se señaló, era una lectura minuciosa y sistemática del Bando de Policía y Buen Gobierno por parte de quienes trabajan en la APM-Tzompantepec para poder construir propuestas que evidenciaran la incorporación de la mirada de género, coherentes y congruentes con el marco de referencia adquirido previamente, y atendiendo los indicadores que hablan de las realidades de la población.

1.2 Limitaciones en el proceso de capacitación

Las limitaciones en este proceso no difirieron de las anteriores. El tiempo protagonizó nuevamente la mayor limitante. Cada temática abordada dejaba una sensación de que hacía falta discutir y conocer más. El tiempo para asimilar y acomodar el conocimiento recién adquirido era extenuante y llevaba a reconocer que desde hace tiempo debían atenderse las necesidades de capacitación y educación continua de quienes laboran en el municipio.

Tal como se comentó en apartados anteriores, la demanda de atender varios ejes temáticos en un solo proceso de capacitación no permitió profundizar como lo demandan quienes están como interlocutores. Se sabe entonces, que han quedado espacios vacíos conceptuales que en otro momento -se sugiere, mediato- puedan atenderse para asegurar que la integración del conocimiento siga



su curso y se puedan propiciar y alentar los cambios requeridos y establecidos como metas principales del proyecto.

1.3 Apropriación del proceso

Durante la semana de capacitación se pudieron observar algunos indicadores actitudinales que favorecieron la apropiación del proceso entre quienes se capacitaban: escucha activa, disposición para el trabajo en equipo, interés y participación en contraposición con algunas actitudes que son esperables y entendibles: distractores, prejuicios, inhibición, sensibilidad a la crítica, entre otros. En general, se creó una atmosfera de respeto y participación que estimuló el aprendizaje y en apariencia facilitó el cumplimiento de las expectativas propuestas.

La complejidad de los ejes temáticos revisados en esta etapa de la capacitación obliga a quienes están al frente de este proyecto, a buscar los medios, espacios y tiempos pertinentes para seguir fortaleciendo las capacidades, habilidades y aptitudes necesarias de quienes laboran en la APM-Tzompantepec pues ello se verá reflejado en una actitud de servicio calidad y basada en el respeto a la dignidad humana, sin embargo, hay un riesgo que no se vislumbrada de primera mano, y es el hecho de que la toma de conciencia de la que se habla se quede a nivel del discurso.

Si bien, podemos encontrar elementos que muestran la inclusión de la perspectiva de género en la retórica cotidiana, la conciencia práctica es la meta esperada, el cambio al que debemos dar seguimiento y nutrir en cada oportunidad que



tengamos, específicamente, monitorear cómo se están haciendo las cosas.

Si bien las personas asistentes son capaces de identificar situaciones y condiciones en las que se están violentando los derechos humanos de mujeres y hombres, hablan de la violencia de género contra las mujeres, coinciden y secundan algunas de las propuestas, leyes, reglamentos y acciones afirmativas a favor de las mujeres, hay todavía un par de cuestiones que no terminan de integrar a este nuevo panorama de género: la participación de las mujeres en el desarrollo del municipio que implica entre otras cosas, el reconocimiento de su ciudadanía, y comprender la necesidad de la existencia de un marco jurídico legal que busca garantizar la igualdad (no solo enunciativa en la ley) entre mujeres y hombres y la garantía de una vida libre de violencia hacia las mujeres, en todas las dimensiones y niveles sociales en el que transcurre su vida.

1.4 Lo obtenido

Propuestas concretas sustentadas en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia así como en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, son algunos de los resultados. El hecho de saber que no necesariamente se debe ser parte del cabildo o ubicarse en un puesto de toma de decisiones para proponer reformas al Bando de Policía y Buen Gobierno, motivó a quienes se capacitaron a pronunciar alternativas para hacer modificaciones y/o adhesiones a éste, lo que representa un paso adelante en el camino sinuoso, camino ya iniciado al menos.



Con esta capacitación se confirmó que quienes participaron se han otorgado la oportunidad de avanzar en la toma de conciencia y ampliar su visión acerca de la importancia de incorporar la mirada de género al marco normativo institucional que rige al municipio.

A pesar de algunas resistencias sutiles de quienes no participaron en el primer proceso de capacitación, se logró establecer discusiones que ponen en tela de juicio ideas y prácticas que por tradición y legitimación cultural de la comunidad y de la propia administración municipal, les ha negado a las mujeres el reconocimiento de estar participando en el desarrollo, desde sus propias capacidades, habilidades y posibilidades.

Al compartir la experiencia que se tuvo en el trabajo con las comunidades en el que se encontraron testimonios que hablan de la situación y condición de discriminación, violencia y desventajas que viven las mujeres de las cinco comunidades del municipio de Tzompantepec, se percibe un malestar generalizado pero ningún atrevimiento de negar dicha afirmación.

Para quienes no estuvieron en la capacitación previa, era la primera experiencia de confrontar su realidad con lo dicho, reflexionado y discutido durante las sesiones. El que estuvieran presentes tanto la presidenta municipal, el secretario como el síndico y algún@s presidentes de comunidad dio la oportunidad de compartir el producto de esa confrontación, que finalmente se tradujo en propuestas y un ánimo generalizado de que se pueden lograr ejecutar dichas propuestas con compromiso individual y voluntad política.



Queda una experiencia enriquecedora que deja como retos esenciales, el seguir trabajando, priorizando y motivando la sensibilización sobre y acerca de la importancia de incorporar la mirada de género a nuestra vida laboral y personal. Los aprendizajes pueden traducirse quizá en tres aspectos primordiales: la transversalidad de género, el marco normativo institucional y el marco jurídico legal que legitima toda acción en referencia a las mujeres.

Indiscutiblemente, los retos fueron superados por la realidad, es necesario contextualizarlos y visualizarlos como metas a corto plazo: capacitación continua, lograr que se mantenga la voluntad política e involucrar a cada uno y una de las personas que prestan servicios a favor de las comunidades, de las ciudadanas y de los ciudadanos del Municipio de Tzompantepec en el cumplimiento de los compromisos para construir formas de vivirse basadas en el respeto a la dignidad humana y considerando las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, además de otras categorías sociales de gran envergadura (condición de pobreza, edad, estado civil, religión, grupo familiar, etcétera).



I. ANEXO

Todo proceso de aprendizaje requiere de evaluación: evaluación del propio proceso, de quienes estuvieron al frente facilitando el aprendizaje y de quienes participaron activamente en la adquisición de nuevos conocimientos.

A continuación se presenta un concentrado de datos que permiten visualizar de manera global, el desempeño en cada uno de los criterios evaluados.

En el tercer momento se refirió a la **Capacitación y Normativa Municipal**, los asistentes también evaluaron por sesiones y el proceso global. Tal como ocurrió en el primer momento de capacitación, el instrumento consideró para la evaluación global, 4 criterios con tres rangos de calificación. En general, los datos representativos se ubican en el rango de regular para la mayoría de los criterios.

Tabla 1. RESULTADOS GLOBALES DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LAS Y LOS DESTINATARIOS CORRESPONDIENTE A CAPACITACIÓN Y NORMATIVA MUNICIPAL

MUESTRA = 23			PUNTAJE	PUNTAJE	PUNTAJE
			BUENA	REGULAR	MALA
METODOLOGÍA	1	Considera que la forma de enseñar utilizada fue adecuada para los objetivos y los contenidos que se dieron en la capacitación	14	18	0
	2	La forma de enseñar utilizada permitió la participación activa de las y los participantes	11	22	3
	3	La forma de enseñar me facilitó compartir experiencias con otros compañeros y compañeras	11	22	3
MATERIAL	4	El material que se me enseñó	BUENO	REGULAR	MALO

		fue	15	16	0
	5	El material que se me dio me ayudará en mi vida	MUCHO 17	REGULAR 12	POCO 0
AMBIENTE	6	El aula, mobiliario y recursos utilizados fueron	BUENOS 17	REGULARES 12	MALOS 0
	7	Los tiempos del taller fueron adecuados a los propósitos del mismo	TOTAL MENTE 12	REGULAR 20	POCO 3
	8	Considero que la coordinación del taller fue	BUENA 15	REGULAR 16	MALA 0
UTILIDAD	9	Considero que la capacitación recibida me ayudará en mi desarrollo personal	MUCHO 16	REGULAR 14	POCO 0
	10	Los contenidos del curso me permitieron actualizar mis conocimientos	MUCHO 17	REGULAR 12	POCO 0

En lo que refiere a la evaluación realizada al equipo de facilitadoras que participaron en esta capacitación, l@s asistentes perciben en su mayoría un dominio adecuado del tema y claridad para transmitir el conocimiento. Consideran que las intervenciones de las facilitadoras son amenas, sin embargo, sugieren la aplicación de técnicas mucho más dinámicas que despierten el interés de sus interlocutores.

Tabla 2. EVALUACIÓN DE LAS FACILITADORAS

La facilitadora	1) domina lo que enseña				2) transmite con claridad sus ideas				3) es amena en sus intervenciones				4) motiva y despierta el interés de las y los participantes				PUNTAJE TOTAL
	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	SI	REGULAR	NO	N.C	
DRA. URELIA FLORES HERNANDEZ	20	6	0	0	15	16	0	0	18	10	0	0	13	20	0	0	103
MTRA. LUZ MARÍA MARTELL RUIZ	22	2	0	0	20	6	0	0	20	6	0	0	17	12	0	0	105
MTRA. ROSARIO MENDIETA HERRERA	16	6	0	4	17	4	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	109

SISTEMATIZACIÓN de 2012



MTRA. EVA JIMENEZ MEMBRILA	16	6	0	4	15	8	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	100
MTRA. C. ARMEN LETICIA FLORES MORENO	14	10	0	4	14	10	0	4	13	12	0	4	11	16	0	4	110

En cuanto a la evaluación del proceso personal de l@s asistentes, los datos indican que en su mayoría quienes estuvieron participando en esta capacitación estuvieron interesad@s en los temas, participaron activamente y consideran que el aprendizaje obtenido es relevante y de utilidad.

Tabla 3. EVALUACIÓN PROCESO PERSONAL

MUESTRA= 23	BUENA	REGULAR	ESCASA	NO CONTESTÓ	TOTAL
Mi participación durante la sesión fue:	8	9	1	5	23
El aprendizaje con que me quedo después de la capacitación es	12	5	0	6	23
	SI	POCO	NADA	NO CONTESTÓ	
Me interesaron los temas	17	2	0	4	23
Exprese mis dudas y/o comentarios	11	8	0	4	23
Estaría interesada (o) en seguir participando	18	1	0	4	23



**RESEÑAS CURRICULARES DEL EQUIPO CONSULTOR
DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARIAS SOBRE
EL DESARROLLO REGIONAL (CIISDER) DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE TLAXCALA (UATx).**

DRA. AURELIA FLORES HERNÁNDEZ

Doctora en Antropología por la Universidad Laval en Quebec, Canadá. Se ha especializado en estudios acerca de las mujeres rurales en el Centro Internacional MASHAV en Tel Aviv, Israel. Es autora del libro *A las mujeres por la "ley" no nos tocan tierras. Género, tierra, trabajo y migración* (2010) y co-autora de los libros: *"Nadie se muere por parir". Muerte Materna en Guerrero. Un programa en Perspectiva* (2011); *Se van muchos y regresan pocos. Economía Política Feminista, acercamiento a la migración* (2011). Candidata al Sistema Nacional de Investigadores (2011-2013) y Perfil Deseable del PROMEP/SEP (2010-2013). Formadora, capacitadora, facilitadora y asesora a grupos de mujeres de la Asociación Mexicana de Mujeres Rurales en Red, grupos de mujeres organizadas a través de la Secretaría de la Mujer del estado de Guerrero, del Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia del estado de Tlaxcala, y del Instituto Estatal de la Mujeres del estado de Tlaxcala.

MTRA. LUZ MARIA MARTELL RUÍZ

Maestra en Análisis Regional por el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias sobre Desarrollo Regional (CIISDER). Psicoterapeuta y Psicóloga social (UATx). Docente de la licenciatura en Psicología de la UATx, y facilitadora en seminarios, cursos y talleres relacionados con las temáticas de su competencia. Ha



colaborado en proyectos de investigación aplicada sobre Género y Educación, Violencia de Género contra las mujeres y en capacitación sobre temáticas relacionadas con la habilitación de herramientas para favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública municipal.

MTRA. CARMEN LETICIA FLORES MORENO

Cuenta con estudios de doctorado en Antropología Social y Cultural, tiene un Master en Investigación Básica y Aplicada en Antropología y un Diplomado en Estudios Avanzados en Antropología Social y Cultural, los tres por la Universidad Autónoma de Barcelona, y Socióloga por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Los temas de su competencia son estudios de juventud, educación y género. Es coautora en los siguientes libros: *Tiempo espacio y sociedad en el municipio de Tlaxcala. Perfiles en el bicentenario* (2010); *Dinámicas Sociopolíticas y procesos electorales en Tlaxcala y Puebla* (2010), *Ecología por competencias. Hacia una educación ambiental* (2011). Beneficiaria del "Programa regional de becas en las Ciencias Sociales" del Instituto Internacional de Educación, patrocinada por la Fundación Ford, la Fundación Mc. Arthur y la Fundación Flora Hewlett. Beneficiaria del "Programa de becas complementarias para estudios en el extranjero", de la Secretaría de Educación Pública. Colaboradora en el proyecto de investigación "Género, Migración y Mercado de Tierras: una Plataforma de Acción con Equidad", financiado por el INDESOL (2006). Co-responsable del proyecto: "Violencia contra las mujeres en el ámbito público y privado de Tlaxcala", realizado para el Instituto Estatal de las Mujeres del estado de Tlaxcala (2006).



MTRA. EVA JIMENEZ MEMBRILA

Tiene estudios de Licenciatura y Maestría en Educación Especial, realizados en la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano (Departamento de Educación Especializada) de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Ha participado en diversos cursos, talleres y diplomados en el campo de la educación especial, la psicología, la pedagogía y la terapia, específicamente en el área de Terapia de Lenguaje y Discapacidad y en el área de la terapia familiar. Actualmente es Coordinadora Administrativa del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.



“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”.

