



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Proyecto: Fortalecimiento de la Perspectiva de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Campeche. Instituto de la Mujer del Estado de Campeche.

Folio: INMUJERES/PFTPG/CAM/29/2012

Meta 12, “Profesionalización en Política Pública y Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal a través de un Diplomado”

DIPLOMADO:

**“INSTITUCIONALIZACION
DE LA PERSPECTIVA DE
GENERO”.**

DICIEMBRE 2012



Gobierno Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

ÍNDICE

Contenido

PROYECTO 1: LOS HOMBRES DE H. AYUNTAMIENTO DEL ESTADO DE CAMPECHE TIENEN UNA NOCIÓN ESTEREOTIPADA DE FAMILIA” 7

PROYECTO 2: LAS Y LOS ESTUDIANTES DE LA SECUNDARIA NO. 3 CON ORIENTACIONES SEXUALES DIVERSAS TIENEN MENORES OPORTUNIDADES DE PERMANENCIA Y RENDIMIENTO ESCOLAR 22

PROYECTO 3: LAS MUJERES TIENEN MAS DESVENTAJAS PARA SER PROMOVIDAS A PUESTOS DE TOMA DE DECISIONES EN RELACIÓN CON LOS HOMBRES EN EL ITSE 32

PROYECTO 4: LAS TRABAJADORAS DEL INSTITUTO DE DESARROLLO Y FORMACIÓN SOCIAL TIENEN DESVENTAJAS EN EL DESARROLLO LABORAL Y PROFESIONAL EN COMPARACIÓN A LOS TRABAJADORES. 40

PROYECTO 5: LAS MUJERES DEL SECTOR EDUCATIVO DEL CECYTEC TIENEN MENOS ACCESO A LA DIRECCIÓN DE PLANTELES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES..... 48

PROYECTO 6: HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL CENTRO INAH CAMPECHE. 59

GLOSARIO..... 66



“2012, Año de la lectura”

INTRODUCCIÓN.

El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) señala que “alrededor de los poco más de 19 millones de jóvenes, hombres y mujeres con edades entre 15 y 24 años, demandan una buena educación, salud, cultura, recreación y deporte pero, sobre todo, un fuerte impulso a la apertura de oportunidades económicas, inclusión social y gran énfasis en los aspectos de equidad, dada la diversidad que caracteriza a la población”.

Las inequidades y desigualdades son patentes en los ámbitos regional, social y cultural. Se observan, entre otros fenómenos, grandes desigualdades de género, una inequitativa distribución del ingreso, pobreza en amplios sectores de la población, marginación de los grupos indígenas, insuficiente integración de las personas con discapacidad y vulnerabilidad de la niñez.

El gobierno federal plantea que la educación por sí sola no es el medio para resolver los problemas sociales y económicos que México presenta, pero que sí es la base del crecimiento personal y es factor determinante para la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la población (Plan Nacional de Desarrollo, 2007-2012).

La inequidad es uno de los principales problemas a combatir, ya que a través de ésta se mantienen condiciones de dependencia, subordinación, exclusión, discriminación y violencia en las formas de relación entre mujeres y hombres, en los ámbitos, familiar, social e institucional. La Organización de las Naciones Unidas sostiene que el Estado desempeña un papel fundamental en la construcción y el mantenimiento de los roles de género y las relaciones de poder, y afirma que la inacción del Estado permite que subsistan leyes y políticas discriminatorias en contra de las mujeres, lo que debilita sus derechos humanos y les arrebató el poder. Además de que esta inacción funciona como aprobación de la subordinación de las mujeres, lo que incide en el predominio de la violencia hacia estas.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Campeche trabaja en colaboración con instituciones gubernamentales y no gubernamentales en el respeto a la diversidad cultural, social, religiosa, física, intelectual y de todo tipo, para evitar la discriminación; ya que desde su perspectiva, ésta es la principal fuente de violencia.

Si bien la violencia es un fenómeno complejo y multicausal; independientemente de su origen y del tipo de violencia de que se trate, lo que debe considerarse es que se tiene que trabajar seriamente en su prevención e intervención, procurando disminuir las cifras tan alarmantes que hay actualmente.

Pese a la gravedad del problema de la violencia y que es una situación que involucra a todos los miembros de la sociedad, las acciones iniciadas por el estado no han tenido el impacto esperado debido a que cada dependencia funciona de manera independiente en las acciones encaminadas a disminuir las brechas entre mujeres y hombres.

Lo anterior debe llevar a reflexionar e involucrarse desde la perspectiva muy particular que cada institución ofrece, para ver con diferentes ojos un problema común a todos, de aquí la importancia de un equipo de trabajo multidisciplinario para abordar las situaciones de violencia a todos los niveles. Es necesario institucionalizar una política transversal con perspectiva de género dentro de las diferentes dependencias gubernamentales. Se necesita crear, ejecutar y supervisar un plan completo de acción nacional para prevenir todo tipo de violencia partiendo de buenas políticas públicas.

Las mujeres han demandado en más de una oportunidad un mayor protagonismo del Estado en la corrección de las desigualdades, mientras en otros casos han tratado no sólo que el Estado proteja sus derechos sino también que las proteja del mismo aparato estatal. De hecho, con demasiada frecuencia se



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

hace referencia a equidad de género como la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas y programas. A través de la ejecución de éste diplomado se pretende establecer un adecuado entendimiento de la naturaleza de las relaciones que existen entre la dinámica de la población y las políticas públicas para facilitar una mejor incorporación de las variables socio demográficas en las políticas y estrategias de desarrollo humano sostenible, tanto en su dimensión social, como en la económica, y la ambiental, a la vez que ampliar la capacidad de formular políticas y programas que incorporen las variables de población en las grandes metas de desarrollo a los diferentes niveles.

La transversalización de la perspectiva de género implica la incorporación de la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres en la dirección de sacar adelante los programas de desarrollo. Cada dependencia trabaja sus propios programas y proyectos sin que exista una interacción, al menos de tipo informativo; esto provoca duplicidad de acciones, diferentes enfoques para la atención de un mismo problema, diversidad de información estadística y varias dependencias atendiendo a una misma persona. Además, no se conoce la perspectiva de género y si se conoce no se incorpora en las acciones y/o programas. Finalmente, no existe un cabal conocimiento de las leyes vigentes en materia de igualdad de género en toda la estructura de la administración pública estatal.

En relación a las políticas públicas desde una perspectiva de género se ha estado planteando el concepto de transversalización de la perspectiva de género, la cual se define como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. No hay que olvidar que el género influye tanto en la vida privada como pública de cualquier persona. Y es en esta relación de lo público y lo privado que debemos trabajar para que las políticas públicas puedan tener el impacto deseado en problemas tan graves como lo es la violencia.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

REPORTE INTEGRAL SOBRE REFLEXIONES Y APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.

El género es una cuestión digna de atención debido a que entre las mujeres y los hombres existen diferencias y desigualdades fundamentales; si bien pueden manifestarse de distintas maneras en determinados países o sectores, hay algunas pautas amplias que indican las cuestiones que siempre deberían tenerse en cuenta.

Es evidente que existen pautas mundiales por lo que atañe a la desigualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, la mujer tiende a sufrir la violencia ejercida por su pareja con mayor frecuencia que el hombre; la participación política de la mujer y su representación en las estructuras de adopción de decisiones van a la zaga de las del hombre; la mujer y el hombre tienen oportunidades económicas diferentes; las mujeres están excesivamente representadas entre los pobres, y las mujeres y las muchachas constituyen la mayoría de las personas que son objeto de la trata y el comercio sexual. Estas y otras cuestiones deben ser examinadas en las iniciativas encaminadas a promover la igualdad de los sexos.

Disminuir la brecha entre las mujeres y los hombres requerirá cambios a todos los niveles, inclusive en las actitudes y las relaciones, en las instituciones y los marcos jurídicos, en las instituciones económicas y en los organismos políticos de adopción de decisiones. La estrategia de incorporación de la perspectiva de género se aplica de maneras algo diferentes en relación con actividades como la investigación, la formulación de políticas, el análisis de políticas, la ejecución de programas o las actividades de asistencia técnica. Las oportunidades y los procesos difieren según el sector de trabajo. Por ejemplo, en las actividades de asistencia técnica el desafío, que es al mismo tiempo una buena oportunidad, consisten en determinar de qué manera las dimensiones de género son pertinentes y en entablar a continuación un diálogo constructivo con posibles interlocutores acerca de las cuestiones relativas a la igualdad de los sexos; al definir un proyecto de investigación, una preocupación crítica es lograr que los marcos y metodologías conceptuales capten las situaciones diferentes y desiguales de ambos sexos.

También se reconoció que la desigualdad entre la mujer y el hombre era una cuestión relacional y que no iba a superarse concentrándose únicamente en la mujer. Había que prestar más atención a las relaciones entre mujeres y hombres, en especial con respecto a la división del trabajo, el acceso a los recursos y el control de éstos, y el potencial de adopción de decisiones. Se empezó a comprender la importancia de buscar aliados masculinos y de trabajar con hombres para redefinir conjuntamente los papeles asignados por razón del sexo y las relaciones entre los sexos. Así pues, fue necesario pasar de “las mujeres” como grupo destinatario, a la igualdad de los sexos como una meta del desarrollo.

Si bien la igualdad de los sexos es una meta importante en sí misma —una cuestión de derechos humanos y de justicia social— las medidas tendentes a una mayor igualdad también pueden contribuir al logro de otros objetivos sociales y económicos. Es esencial poder demostrar a los economistas que la igualdad de los sexos guarda relación con las cuestiones de crecimiento y rendimiento económicos. De manera análoga, es indispensable convencer a los demógrafos de que la perspectiva de género puede fortalecer sus análisis y darles nuevas oportunidades de ver cómo funcionan los procesos demográficos, y demostrar a los estadísticos la insuficiencia de los datos que no estén desglosados por sexo y no respondan a necesidades críticas de información relacionadas con la igualdad de los géneros.

A menudo resulta difícil comprender la pertinencia de la estrategia de incorporación de la perspectiva de género en los programas que se ocupan de temas técnicos o científicos como el comercio internacional, los índices de intercambio o el cambio climático. Como primera medida, es necesario comprender las repercusiones de la iniciativa en las personas (productores, consumidores, trabajadores, padres, personas que viven dentro de un lugar geográfico determinado, etc.). Cuando el interés sea esencialmente técnico o



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

tecnológico, las personas no serán consideradas suficientemente, y en ese caso es muy difícil incluir las cuestiones relativas a la mujer. Por ejemplo, los debates acerca del cambio climático tienden a concentrarse en las emisiones, las normas industriales y su cumplimiento, la vigilancia y las proyecciones científicas. Ahora bien, los programas propuestos en relación con el cambio climático sí incluyen a personas, en calidad de consumidores, defensores, representantes de la industria, y es importante comprender las dimensiones de género de estos procesos y las políticas y programas establecidos para tenerlas en cuenta.



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROPUESTAS PARA INCORPORAR LA POLITICA PUBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROYECTO 1: LOS HOMBRES DE H. AYUNTAMIENTO DEL ESTADO DE CAMPECHE TIENEN UNA NOCIÓN ESTEREOTIPADA DE FAMILIA”



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

“Diplomado de Institucionalización de la Perspectiva de Género en Campeche”

INTEGRANTES:

LIC. MARIA DEL ROSARIO CARMONA PEÑA

PSIC. OSCAR LEONARDO MAY MAY

PSIC. SANDY SUGEY ZALDIVAR MARROQUIN



INSTITUCION DE ORIGEN:
DIF MUNICIPAL/ SANNAFARM “VIDA NUEVA”

SAN FRANCISCO DE CAMPECHE A DE DICIEMBRE DEL 2012.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

1.-DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

“LAS BENEFICIARIAS DEL SERVICIO PÚBLICO RECIBEN UN TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CAMPECHE”.

Es claro que el servicio público es la principal herramienta de contacto que todo ciudadano y ciudadana tiene con las autoridades que lo representan ante la sociedad. La forma de solicitar y/o exigir derechos y obligaciones. Procurar el fácil acceso a este servicio, así como brindarlo con la mayor calidad y eficiencia posible, sobre todo sin ningún tipo de distinción, es uno de los mayores retos de toda institución pública.

En la práctica esta función adquiere niveles de mayor complejidad, las características particulares, creencias y las nociones estereotipadas de familia del servidor público adquieren un papel de importancia trascendental en la calidad y eficiencia del servicio que presta.

Antes de mencionar como los significados y valores que le otorgamos a uno u otro sexo influyen en el área laboral es importante mencionar que la inclusión de una perspectiva de género fue establecida como estrategia mundial de fundamental importancia para el fomento de la igualdad de los sexos en la Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, y las conclusiones convenidas del Consejo Económico y Social (1997/2) sentaron algunos principios generales básicos con esa finalidad. *(La incorporación de una perspectiva de género- Una visión general, Nueva York, 2002)*

Es por ello que los esfuerzos de carácter educativo y de promoción en los diferentes niveles de gobierno en México han dado frutos importantes en el establecimiento de perspectivas de género. En los últimos años se han integrado en alguna medida programas que incluyen una perspectiva de género, la finalidad es generar una cultura igualitaria que otorguen el mismo valor y los mismos beneficios tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo la naturaleza cultural de estas diferencias perpetúa comportamientos que le otorgan mayores beneficios y/o valor a uno u otro sexo.

Es conveniente en este punto notar lo que acontece en el interior de los hogares de las familias mexicanas, respecto de la conformación de género:

- La asignación de actividades y roles que asumen cada uno de los miembros de la familia están preestablecidos por el sexo al que pertenece.
- La manera de relacionarse y la forma de ejecutar reglas y castigos va en función de quien ocupa la figura de autoridad superior.
- De forma incuestionable las niñas en general se les orienta a ser dependientes, sensibles y débiles y a los niños a ser fuertes en todos los aspectos, independientes y seguros.

Es así como las primeras experiencias a través de las relaciones en el ámbito familiar asientan las bases para establecer o no relaciones inequitativas entre hombres y mujeres. Las jerarquías existentes e ideas estereotipadas practicadas desde edades muy tempranas y de manera inamovible determinan las bases acerca de lo que significa ser hombre o mujer.

Ahora bien cuando estas creencias que están íntimamente relacionadas con la inequidad de género son reproducidas por hombres y mujeres fuera de la familia nuclear, ocasionan que se normalice e invisibilice la desigualdad entre los géneros, mencionaremos los dos principales que atañen este proyecto:



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

I.- LA DINÁMICAS DE LAS RELACIONES DE PAREJA: Por ejemplo “La Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares” presenta en sus dos versiones información valiosa acerca de las percepciones que tienen las mujeres de sus deberes, responsabilidades y obligaciones en el hogar, y del trato que deben recibir por parte de sus parejas (ENDIREH, 2003 y 2006)

Esta encuesta presenta que el 43 por ciento de las mujeres que *no sufren violencia* contestó que “una buena esposa debe obedecer a su pareja en todo lo que él ordene”; sin embargo, entre las que *sufren violencia* por parte de su pareja, la proporción es menor. Esto podría evidenciar que la obediencia hacia el esposo genera menos violencia en la pareja; además de constatar que la asignación de los estereotipos continúa vigente en nuestra sociedad y, desafortunadamente, marcando pautas de conducta en detrimento de las mujeres. (ENDIREH 2003)

II.-EL ASPECTO PROFESIONAL/LABORAL: Uno de los ejemplos más claros de esto es que a los hombres tradicionalmente se le han otorgado roles de políticos, mecánicos, jefes, es decir, el rol productivo; y a las mujeres, el rol de cuidadoras del hogar, maestras, enfermeras, el rol reproductivo (INMUJERES, 2004). Además el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y en cargos de representación popular es bajo: en el sector público sólo dos de cada 10 funcionarios en puestos de dirección son mujeres, mientras que los puestos de mayor jerarquía son ocupados por hombres. Las mujeres ocupan puestos de mayor jerarquía solo en el área asistencial ya que por sus “características humanas” tales como humanismo, sensibilidad, calidez, son consideradas mejores para estos cargos.

Todo ello merma a hombres y mujeres la oportunidad de tomar decisiones que vayan en contra de lo que dictan los roles estereotipados de género por ejemplo en la actividad laboral que desea realizar, las condiciones de vida que quiere desarrollar, el tipo de educación que quiere darles a sus hijos y sobre todos las características de personalidad que desea expresar.

Sin embargo al ser los roles conductas estereotipadas por la cultura, pueden modificarse dado que son tareas o actividades establecidas a través del tiempo y por tanto susceptibles al cambio, en un futuro se puede normalizar la igualdad de derechos de hombres y mujeres estableciendo actividades, comportamientos y obligaciones igualitarias.

Los empleados del Ayuntamiento de Campeche desafortunadamente no son la excepción a estos roles estereotipados, dando como resultado un servicio susceptible a realizar distinciones en el servicio que prestan, mujeres que reciben un trato discriminatorio al aminorar su solicitud por el solo hecho de ser mujeres, mujeres que son menospreciadas por realizar actividades domésticas sin ninguna retribución económica, mujeres que tienen que esperar largas colas y recibir un mal servicio, hombres rígidos sin la posibilidad de expresar sus emociones, hombres que tienen que cargar con la total responsabilidad de ser “Cabeza de familia” y sobre todo hombres que tienen que demostrar sobre todo en el área laboral un desempeño con carácter para alcanzar las expectativas sociales, estos son solo algunos ejemplos comunes de la presencia de roles estereotipados.

Lo anterior pone en evidencia lo necesario de crear y llevar a cabo de manera permanente programas de promoción de una perspectiva de género que fortalezca contundentemente relaciones equitativas entre hombres y mujeres, así también que promueva una educación familiar en pro del trato igualitario entre los seres humanos sin importar si se es hombre o mujer. Una visión de género más humana, abierta y reflexiva de las personas en el desempeño y ejecución de su vida personal, profesional y/o laboral, sobre todo en las esferas del ámbito de las instituciones públicas ya que como servidores públicos ante una sociedad realizan diariamente en sus funciones y responsabilidades un servicio humano hacia el otro, la cual debería de partir desde un principio de igualdad y equidad, pues son ellos el principal y primer contacto que el ciudadano o cliente tiene hacia su entorno socio cultural, ya que muy frecuentemente las personas reciben un trato



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

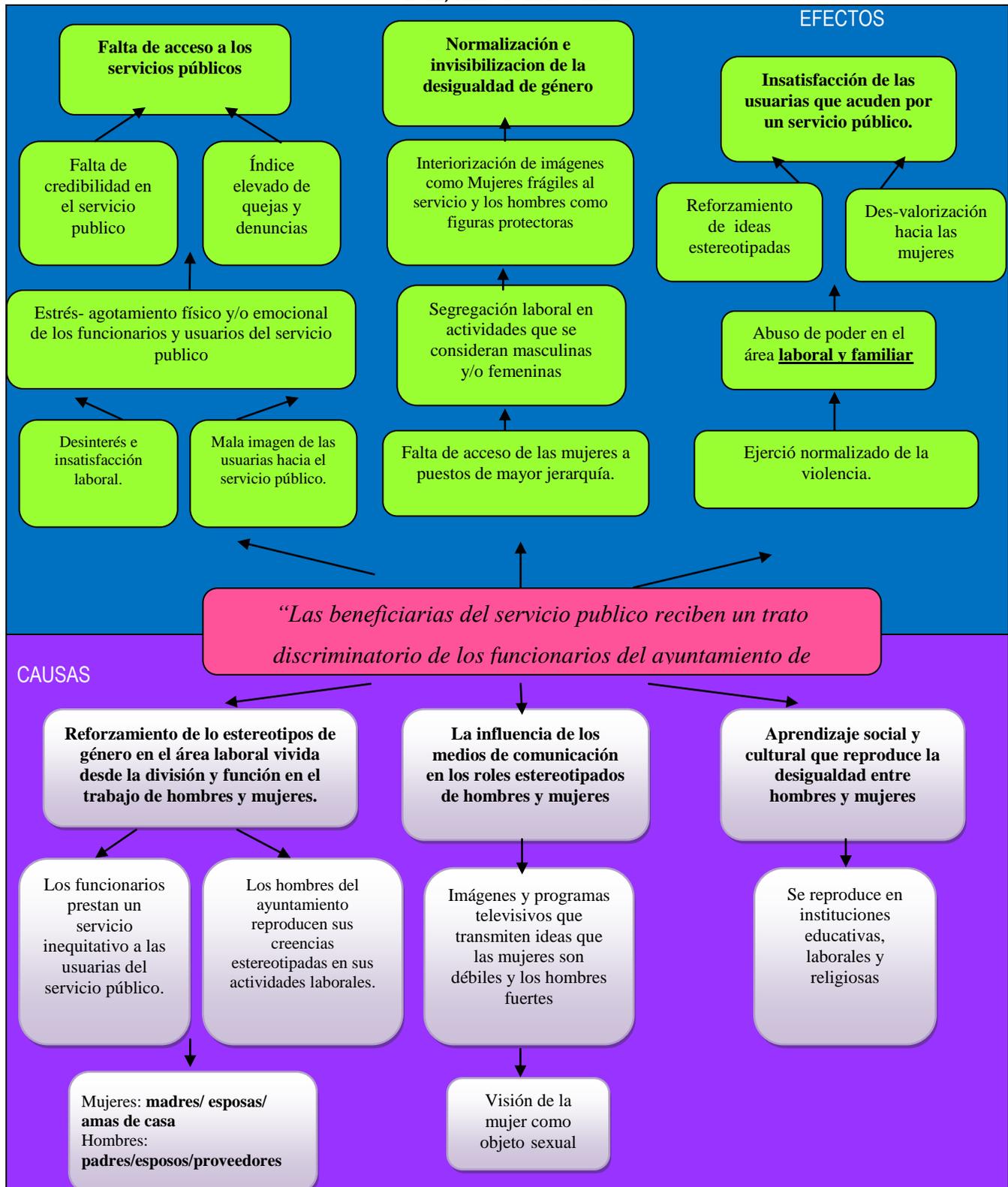
“2012, Año de la lectura”

envuelto de actos discriminatorios y violentos, principalmente las mujeres en donde su condición estereotipa las pone en un estado de vulnerabilidad en la cual los servidores públicos crean y proporcionan servicios conformados de omisiones al tratar a las mujeres como seres de segunda opinión o como personas con un tiempo menos importante, las cuales necesitan ser atacado de manera eficiente, sensibilizando a estos funcionarios o servidores de un estado que necesita más que sus prejuicios y percepciones estigmatizadas una visión más limpia y libre acerca de su ser, de su identidad todo ello para lograr relaciones y tratos basados en igualdades.

2.- ESTRUCTURACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a la problemática del trato discriminatorio que reciben las usuarias de instituciones se señalarán algunas causas y efectos identificados en el árbol de problemas presentado.

"2012, Año de la lectura"



“2012, Año de la lectura”

ANÁLISIS DE ACTORES

EJECUTORES INTERNOS

- Personal del CAPEVI
- Área de capacitación del ayuntamiento

EJECUTORES EXTERNOS

- Instituto de la mujer del estado.
- Comisión de derechos humanos.
- Contraloría del gobierno del estado.

**INDIFERENTES
AUTORIDADES Y PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO DESINTERESADOS
EN PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN
EL PROYECTOS**

“Las beneficiarias del servicio público reciben un trato discriminatorio de los funcionarios del ayuntamiento de Campeche”

BENEFICIARIOS

- Beneficiarias de los servicios públicos del ayuntamiento.
- Personal del ayuntamiento.

**OPOSITORES
DIRECTIVOS DE RECURSOS HUMANOS
DEL AYUNTAMIENTO.**

El análisis de los actores que intervienen en la ejecución del proyecto se fundamenta de la siguiente manera

1. Indiferentes: Autoridades y personal del ayuntamiento que dirigen sus prioridades en otros temas, disminuyendo la importancia de la inclusión de una perspectiva de género en sus objetivos principales.
2. Opositores: Directivos de recursos humanos del ayuntamiento que distribuyen el tiempo laboral de sus empuados en la ejecución de sus objetivos de productividad y no en la capacitación de sus empleados.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

3. OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Optimizar el acceso de las usuarias a los servicios del ayuntamiento a través de la sensibilización de los funcionarios sobre su definición y visión del género, que les permitan incorporar y promover una perspectiva de igualdad en sus actividades, funciones y responsabilidades diarias.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir el concepto de género que tienen los servidores del área administrativa del Ayuntamiento
- Comprender y distinguir las diferencias entre género y sexo, y las diferencias que se dan en las relaciones de género y de poder entre ambos sexos.
- Que los servidores públicos identifiquen los estereotipos de género y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Adquirir herramientas que les permitan incorporar y promover la perspectiva de igualdad de género en el desempeño de sus funciones y comprenda la importancia de incorporar esta perspectiva en su papel como servidor público.
- Promover mayor eficiencia y acceso de los servicios públicos para las mujeres.

Ejecutores internos.

- Personal del CAPEVI (Centro de Atención Profesional especializado en violencia Intrafamiliar) que dentro de sus objetivos institucionales están el fomento de la equidad de género.
- Área de capacitación del ayuntamiento. Cuyas funciones están el otorgar a los servidores públicos que forman parte del ayuntamiento, capacitaciones de calidad que otorguen beneficios profesionales y personales.

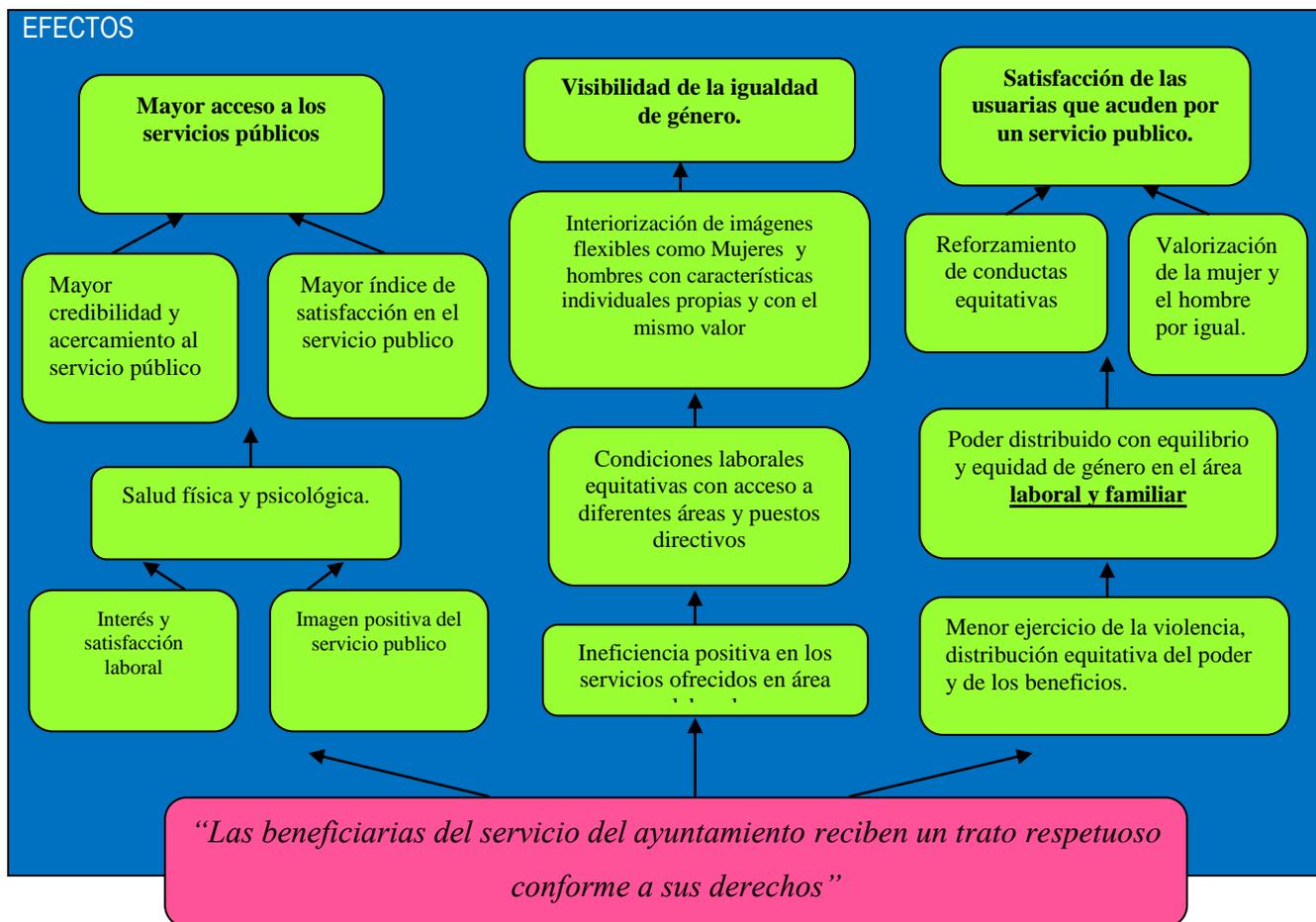
Ejecutores externos.

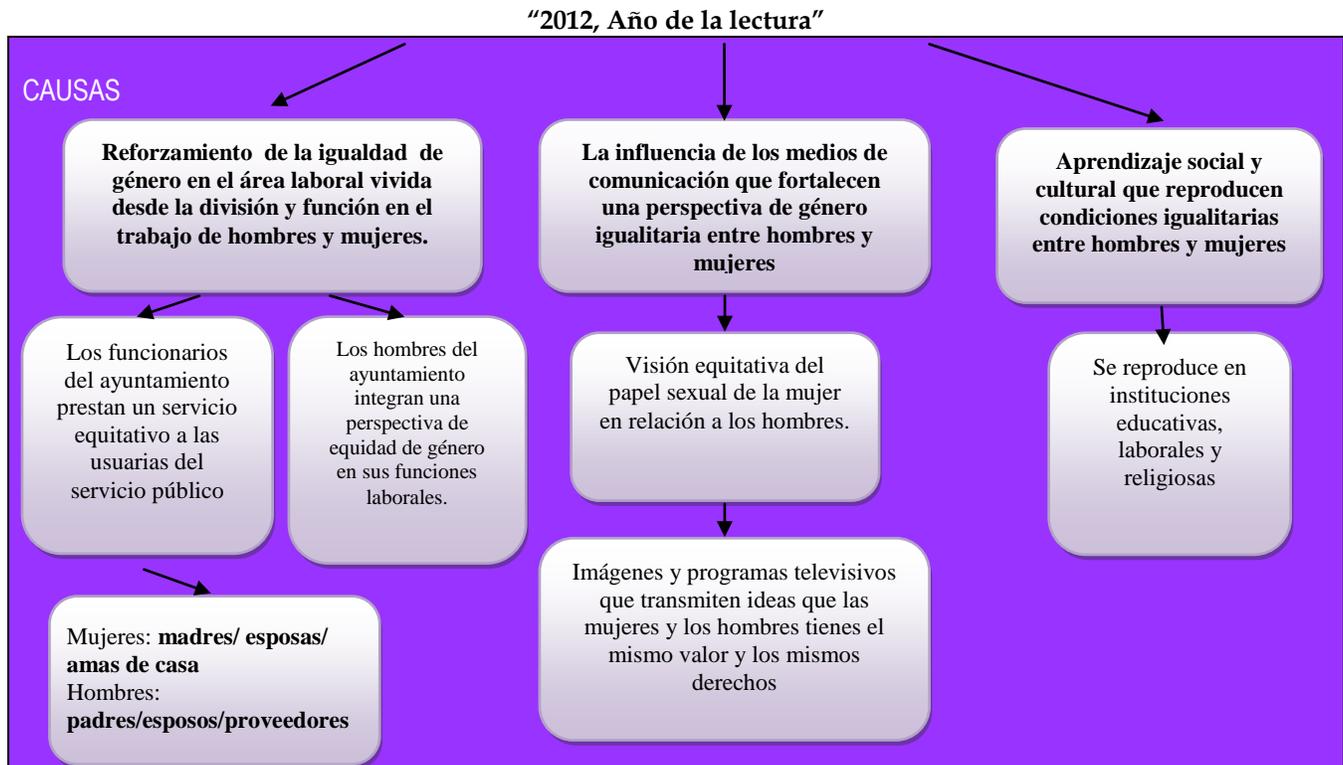
- Instituciones que facilitan, promueven y educan hacia el acceso de una sociedad equitativa, con las mismas condiciones, derechos, valores y acceso de servicios. Entre hombres y mujeres.

ENFOQUE DE POLÍTICA PÚBLICA.

Nuestro objetivo central se enmarca dentro del enfoque de Transversalidad de Género ya que consiste en transformar el orden social de género establecido en la familia, el mercado de trabajo y el Estado a partir de incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de las políticas públicas.

“2012, Año de la lectura”





A continuación presentamos el árbol de objetivos identificados

ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

El proyecto que se presentan posee factibilidad estratégica ya que puede convivir e incluirse fácilmente en otros programas sin intervenir en los objetivos de otras instituciones gubernamentales, al contrario contribuye en el logro de sus objetivos. Así mismo cabe mencionar que los realizadores de dicho proyecto cuentan con la capacitación y herramientas adecuadas para poner en marcha y/o práctica los conocimientos requeridos para lograr una nueva visión o análisis de género que involucre a más personas en un cambio encaminado a la institucionalización de la igualdad.

Históricamente el gobierno del estado ha hecho esfuerzos importantes en materia de inclusión de una perspectiva de género, por lo que las instituciones del estado incluyen presupuestos financieros dentro de sus estrategias institucionales para promover un trato igualitario para ambos géneros, de tal manera que suponemos tanto factibilidad administrativa como económica, financiera y sociocultural, todo ello confiada al área de capacitación la cual se encargara de cumplir que todo acto de mejora hacia sus servidores públicos sea realizado, con el afán de motivarlos a ejecutar su trabajo de forma responsable y satisfactoria.

4.- FUNDAMENTO NORMATIVO

En México, la obligatoriedad jurídica de las y los servidores públicos de integrar en su desempeño una perspectiva de género es una obligación dado que el Gobierno Mexicano ha firmado diversos mecanismos internacionales específicos como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Por lo que de acuerdo a LA LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE CAMPECHE Declara en su artículo 2º que un servidor público es aquella persona que



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza en la administración pública estatal o municipal, así como aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos estatales o municipales.

En su artículo 45 menciona que es obligación del servidor público:

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

Así mismo en su artículo 3º menciona que las autoridades competentes para aplicar la presente ley serán:

I.- El Congreso del Estado;

II.- La Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado;

III.- Las dependencias del Ejecutivo estatal;

IV.- El Tribunal Superior de Justicia del Estado;

V.- Los Ayuntamientos, y

VI.- Los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes.

Siendo necesario que en el desempeño adecuado, eficiente y responsable de sus labores, los servidores públicos proporcionen los servicios adecuados conforme a la ley, haciendo valer la igualdad y equidad de todos y cada uno de sus usuarios, los derechos correspondientes a cada persona.

De la misma manera en materia de derechos humanos basado en el **MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL** la igualdad en el área laboral el estado mexicano tiene la obligación de garantizar la protección y pleno ejercicio de estos derechos para las mujeres. En correspondencia con estas disposiciones internacionales, en el 2006 el **PODER LEGISLATIVO** y el **EJECUTIVO FEDERAL** establecieron la **LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado. Esta Ley le confiere al Gobierno Federal la responsabilidad de elaborar y conducir la Política Nacional de Igualdad, a través de la coordinación de tres instrumentos:

El Sistema, el Programa y la Observancia. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)* establece como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en los poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y en el sector privado. Una de sus principales líneas de acción, consiste en capacitar y profesionalizar en género a las y los servidores públicos.

Cabe señalar que el Comité CEDAW a través de sus informes (1. Ferrer Gómez María Yolanda y Tavares da Silva, María Regina. Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y, 2. Respuesta del Gobierno de México. Comité para Eliminar la Discriminación contra la Mujer. 27 de enero de 2005; y Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México. 25 de agosto de 2006.) A dictado una serie de medidas que el Estado mexicano tiene la obligación de aplicar y dar seguimiento.

Las siguientes recomendaciones del Comité CEDAW, vertidas en los informes mencionados, se refieren al ámbito de capacitación desde la perspectiva de género:

- Incluir en los programas educativos y de formación a los varios niveles, incluyendo en el sector laboral módulos de información y sensibilización sobre el respeto a los otros, la dignidad de las personas y la violencia de género en cuanto a violación de derechos humanos.



“2012, Año de la lectura”

*Este programa con vigencia actual está sujeto a actualizaciones en base al cambio del poder ejecutivo.

- Promover la formación y capacitación de los agentes, de los servicios públicos en general, y en particular de los jueces y personal judicial, en materia de violencia de género y derechos humanos y en la necesidad de considerar la dimensión de género en sus acciones y procedimientos y también en las sentencias y decisiones judiciales.

5.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Se plantea realizar la propuesta en base a diversas estrategias, líneas de acción y actividades/productos necesarias para su eficaz implementación, las cuales están previstas en base a los objetivos del proyecto así como su impacto. Por lo que se plantea realizar talleres; 5 sesiones de 3 horas con temas de perspectiva de género aplicado a hombres del ayuntamiento. El siguiente cuadro mostrará a detalle cada uno de los pasos en acción y lo que se espera producir.

MATRIZ

	OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN ¿Cuál es la finalidad?	Mayor acceso de las usuarias a los servicios públicos.	Porcentaje de usuarias que tienen acceso a un servicio público (Número de solicitudes realizadas por mujeres atendidas/Numero se solicitudes recibidas*100)	Datos internos anuales de servicios brindados a mujeres por parte del ayuntamiento de Campeche.	Los hombres participan en las acciones que promueven la disminución de una visión estereotipada de familia.
PROPOSITO ¿Qué impacto se espera lograr?	Las beneficiarias del servicio del ayuntamiento reciben un trato respetuoso conforme a sus derechos.	Porcentaje de mujeres que perciben un trato respetuoso conforme a sus derechos. (Número de mujeres que perciben un trato respetuoso/Número total de mujeres que acuden por un servicio público*100)	- Datos internos anuales de servicios brindados a mujeres por parte del ayuntamiento de Campeche. - Encuesta de satisfacción aplicadas a mujeres sobre el servicio el servicio proporcionado.	-Los hombres se comprometen y participan activamente en la acciones. -las mujeres respondan honestamente a las encuestas aplicadas
COMPONENTES ¿Qué bienes o servicios son producidos?	C1.- Los hombres del ayuntamiento disminuyen su visión estereotipada de género.	Porcentaje de hombres que participan en las acciones que disminuyen una visión estereotipada de género.	-Listas de asistencia -Encuestas de entrada y salida.	-Los hombres se comprometen y participan activamente en la acciones.



Gobierno Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

	OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		(Porcentaje de hombres que participan en las acciones que disminuyen una visión estereotipada de género/total de hombres que laboran en el ayuntamiento * 100)		
ACTIVIDADES ¿Cómo se van a producir los bienes o servicios	<ul style="list-style-type: none"> -Talleres de promoción de una perspectiva de género. -Entrega de material impreso que promueve una perspectiva de género. -Sesiones psicológicas individuales 	<ul style="list-style-type: none"> -% de hombres del ayuntamiento de Campeche que asisten a los talleres de promoción de una perspectiva de género /total de hombres que laboran en el ayuntamiento * 100) - % de material impreso utilizado en las campañas/total de hombres que laboran en el ayuntamiento * 100) -%Porcentaje de sesiones psicológicas individuales/total de hombres que laboran en el ayuntamiento * 100) 	<ul style="list-style-type: none"> -Listas de asistencia -Encuestas de entrada y salida. -Informe interno de salida de material impreso utilizado en las acciones. -Reportes individuales de atención individual. 	<ul style="list-style-type: none"> -horario fuera de la jornada laboral establecida - la sala de impartición del taller no cuentas con las condiciones adecuadas. -Los hombres se comprometen y participan activamente en las actividades.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

6.- EVALUACION

Los indicadores presentados será el número de funcionarios u directivos del ayuntamiento que asistirán a los talleres y los cuales tendrán que asistir como mínimo el 70 % de ellos, por lo que indica que el numero de sesiones con el cual contara los talleres son 5 de 3 horas cada uno cubriendo un total de 15 horas el programa y al que se deberá cubrir de igual forma como mínimo 10 horas. Al inicio y al final (primera sesión y última sesión) de aplicara el test para determinar el impacto y visión que los trabajadores del ayuntamiento tienen acerca de género.

EVALUACIÓN TEST DE ENTRADA Y SALIDA

Nota: Elige la respuesta que mas describa la forma en la piensas y en la que acostumbras a realizar tus actividades.

Nombre: _____

Puesto que desempeña: _____

Escolaridad: _____ Edad: _____ Estado civil: _____

I.- Una perspectiva de igualdad de género da como resultado:

- A).- Que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y obligaciones.
- B).- Que las mujeres solo realicen actividades que saben realizar muy bien como: maestras, amas de casa, enfermeras, etc.
- C).- Que los hombres ocupen los puestos directivos, ya que son quienes toman las mejores decisiones.

2.- Los hombres siempre tienen que:

- A).- Proveer económicamente a su familia.
- B).- Realizar actividades de acuerdo a sus características: trabajos rudos, de construcción, manejo de personal.
- C).- Compartir derechos y obligaciones con su esposa en el cuidado de los hijos y del hogar.

3).- Las actividades del hogar son:

- A).- Exclusivos de las mujeres.
- B).- Muy fáciles de realizar.
- C).- Tan importante como cualquier otra actividad laboral.

4).- Si alguno de tus hijos varones decidiera estudiar para diseño de interiores:

- A).- Hablo con el tranquilamente y lo persuado para que elija una carrera diferente.
- B).- Le cuestiono su orientación sexual ya que la carrera es solo para mujeres y homosexuales.
- C).- Lo animo a investigar más sobre la carrera, para que se asegure que sea lo que realmente quiere.

5).- Tienes una hija que juega con carritos y muñecos muy masculinos:

- A).- La llevas con el psicólogo para que le enseñe a jugar con muñecas.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- B).-Consideras que solo es una preferencia que después se le pasara.
- C).- Consideras que todas las niñas pueden elegir jugar con carritos o muñecas sin influir en su orientación sexual.

6).-Te asignan a una mujer como tu jefa directa

- A).- Desde el primer momento le haces notar que ella no te dará órdenes.
- B).- La tratas con respeto pero solicitas tu cambio de área.
- C).- Ni siquiera notas la diferencia si es hombre o mujer, solo esperas que sea justa y equitativa la distribución de actividades.

7).- Las diferencias físicas y psicológicas de un hombre y una mujer determinan.

- A).-La carrera profesional que debe elegir.
- B).- Sus derechos y obligaciones.
- C).- Absolutamente nada.

8).- Elije la frase que mejor corresponda a lo que crees.

- A).-Todas la mujeres deberían ser amables, serviciales y amorosas.
- B).- Todos los hombres deberían ser fuertes, decididos y valientes.
- C).-Todas las personas pueden ser amables, serviciales, amorosas, fuertes, decididos y/o valientes

9).- Si un hombre llora en público:

- A).- Me acerco y le digo que hay que tener carácter para enfrentar cualquier situación.
- B).- No digo nada pero desapruedo su comportamiento.
- C).- Considero que los hombres deberían llorar cuando tengan el deseo de hacerlo.

10).- Subraya solo aquellas afirmaciones en las que creas firmemente.

- A).- Todas las personas deberían tener las mismas oportunidades, obligaciones y derechos sin importar si son hombres y mujeres.
- B).- Si los hombre se ocuparan de lo que le corresponde y las mujeres mantuvieran educando a los hijos y atendiendo el hogar las cosas serian muy diferentes.
- C).- Se ah demostrado que las mujeres no saben gobernar.
- D). Es más importante que los hombres estudien más que las mujeres por que son quienes llevaran el sustento económico cuando tengan una familia.
- E).- Es conveniente tener en los puestos directivos el mismo número de mujeres y hombres trabajando, para asegurar la distribución de actividades equitativa.
- F).- Las mujeres tienen menos oportunidades y derechos que los hombres.
- G).-En general las mujeres realizan actividades menos relevantes que los hombres.



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROYECTO 2: LAS Y LOS ESTUDIANTES DE LA SECUNDARIA NO. 3 CON ORIENTACIONES SEXUALES DIVERSAS TIENEN MENORES OPORTUNIDADES DE PERMANENCIA Y RENDIMIENTO ESCOLAR

**INTEGRANTES:
CLEMENTINA MENDEZ LANZ
FLORÁNGEL RODRIGUEZ
ERASMO REDONDO DOMINGUEZ**



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura” Definición del problema

“La identidad es lo que abre la posibilidad de una narración, de un relato que pueda compartirse, de una biografía, que es lo que la vida humana tiene de específico, redactando el discurso bio-político de las sociedades. De este modo, es algo que concierne por igual al sujeto singular como a la gramática colectiva de lo plural que exige la producción y el respeto del semejante.

Las dimensiones de la sexualidad dan cuenta de las diversas formas de sentirla y vivirla. La manera como ello ocurre permite (auto) identificar y (auto) conocer a los seres humanos como hombres o mujeres, quienes pueden ser heterosexuales, homosexuales, bisexuales o transexuales.

Ya sea por diferencias físicas, de conductas, o de pensamientos las personas tienen una u otra forma identificarse dentro de un grupo en la sociedad actual. A través de estas diferencias existe un tema tan discutido como la diversidad sexual, tema que actualmente es muy debatido por la misma sociedad.

Al igual como ocurre con la heterosexualidad, las personas van conociendo desde la niñez si son transexuales u homosexuales, pasando por experiencias y procesos de identificación hasta una comprensión total de lo que se es, si es que se reciben las informaciones adecuadas. El proceso se diferencia del vivido por personas heterosexuales, porque niñas y niños transexuales y homosexuales van apreciando, a medida que van creciendo, que su orientación sexual o identidad de género es rechazada por gran parte de la sociedad, incluidas en algunos casos sus propias familias. Si se carece de la ayuda y orientación adecuada se puede ver afectado el desarrollo armónico y sano de la sexualidad, a un punto que muchas personas nunca asumen de manera voluntaria o pública su orientación sexual o identidad de género, provocándose un profundo daño emocional.

Desde el siglo XVII estudios del comportamiento humano se concentraron en averiguar las causas de la homosexualidad y de la transexualidad. Uno de los libros más influyentes fue “Psychopathia Sexualis” (1886) del neurólogo alemán Richard von Krafft-Ebing, quien consideraba a la homosexualidad como una desviación sexual producida por una constitución defectuosa del sistema nervioso.

Con importantes matices, la idea de “desviación sexual” fue luego validada por el padre del psicoanálisis, Sigmund Freud, para quien, al menos al comienzo de sus investigaciones, la homosexualidad era el resultado de un estancamiento en las fases del desarrollo del ser humano.

Tales hipótesis predominaron hasta gran parte del siglo XX y derivaron en que muchos psicólogos y psiquiatras sometieran a la diversidad sexual a terapias que buscaban curar o revertir la transexualidad y la homosexualidad, pero esas intervenciones sólo provocaron más daño en las personas.

En forma paralela, otros investigadores han venido señalando que la homosexualidad es producto de estructuras o composiciones cerebrales, genéticas u hormonales, pero la verdad es que hasta ahora nadie tiene certeza sobre ello y las causas son tan desconocidas como las de la heterosexualidad.

El único consenso es que en el desarrollo de toda orientación sexual o identidad de género inciden múltiples factores (psicológicos, sociales, biológicos) y no sólo uno.

De acuerdo a investigaciones de la profesora de Psicología Evolutiva y Educación de la Universidad de Salamanca, Sonia Soriano, los procesos por los que generalmente pasa una persona homosexual o transexual son los siguientes:

- Sentimiento de diferencia: Significa sentirse diferente a las personas (hermanos/as, padre, madre, amigos/as, compañeros/as) que rodean al ser humano en la infancia.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- Negación: Al carecer de referentes cercanos sobre la propia orientación sexual o identidad de género y al apreciar que los afectos son rechazados por una mayoría, la persona niega lo que es por miedo y con culpa.
- Homo/transfobia interiorizada: Debido a la falta de opiniones o actitudes externas positivas hacia la homosexualidad o la transexualidad, la persona puede sentir homofobia o transfobia, es decir rechazo y vergüenza sobre su propia orientación sexual o identidad de género y sobre quienes sienten de igual manera.
- Manifestación y definición: Consiste en ir asumiendo de manera paulatina el hecho de ser transexual o de amar y desear a alguien del mismo sexo.
- Exploración, experimentación e intimidad: Determinado por la socialización y/o intimidad con pares homosexuales o transexuales.
- Auto-aceptación e integración: La persona asume como propia una identidad homosexual o transexual.
- Consolidación de identidad: Se comprende e internaliza que la orientación sexual o identidad de género no es lo único que define a la persona, pues ello sólo es un aspecto más del ser humano.
- Salida del armario: Es la revelación de la identidad de género o la orientación sexual ante terceros.

Una persona puede vivir todos o algunos de estos procesos a lo largo de su vida y los tiempos dedicados a cada uno de ellos varían de acuerdo a factores sociales e individuales.

La discriminación es un problema social que afecta día a día a las personas impidiendo que sus derechos humanos, sexuales y reproductivos sean respetados y ejercidos. Es entendida como toda forma injustificada de distinción, exclusión, restricción o preferencia, que prive, perturbe, amenace o menoscabe el ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución Política y en la ley, así como en los textos internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Ningún tipo de discriminación arbitraria puede ser aceptada, en particular cuando se origina por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lugar de residencia, idioma, religión, ideología u opinión política, sindicación o participación en asociaciones gremiales, sexo, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y, por supuesto, el género o la orientación sexual.

Lamentablemente en muchos países del mundo diversos sectores son discriminados, viendo particularmente dañadas su dignidad las personas indígenas, pobres, indigentes, con discapacidad o enfermedad, inmigrantes, mujeres, niños y niñas, jóvenes, adultos mayores, mormones, musulmanes y las minorías sexuales, entre otros.

Cuando las personas son discriminadas, se ofende y daña a la diversidad de la sociedad y del país donde vivimos. Dado que la diversidad habita en nuestras propias familias, en las puertas de nuestra casa y en cada lugar que conozcamos o visitemos, al discriminar no sólo se afecta la dignidad de quien es excluido. También se afecta al conjunto de la sociedad.

Lo importante es comprender que nada justifica una conducta discriminatoria.

1. Estructuración del problema.

Educar en la diversidad es generar los espacios y debates necesarios para que las personas conozcan su entorno y respeten los derechos humanos de todas y todos, sin discriminaciones de ningún tipo, aspectos esenciales para contribuir a la igualdad y al desarrollo integral de las sociedades.

La discriminación es una violación a los derechos humanos (DDHH) por cuanto niega la igualdad de derechos y deberes a las personas sólo por ser distintas. Cuando la discriminación se basa en razones de orientación



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

sexual (homofobia) o de identidad de género (transfobia), se violentan también los derechos sexuales y reproductivos, problemática que daña la dignidad de los seres humanos.

La conexión entre derechos humanos y sexualidad implica conocer y comprender que existen diversas formas de amar, de sentir placer y de construir familias, lo cual se da tanto en relaciones heterosexuales, como en las lésbicas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT). Las formas de vivir y expresar la sexualidad humana son infinitamente diversas porque toda persona siente el amor, el placer y la afectividad de acuerdo a su propio contexto y realidad, sea individual o social.

Las dimensiones de la sexualidad son:

- **Sexo:** Define el hecho de ser hombre o mujer a partir de variadas condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas.
- **Identidad de género:** Es la pertenencia a un sexo u otro, es decir, sentirse hombre o mujer.
- **Rol de género:** Es el papel, acción o actitud asumido por una persona de acuerdo a factores sociales, culturales, políticos, económicos, éticos o religiosos. Los roles de género pueden derivar en estereotipos o discriminación si es que no se corresponden con las verdaderas capacidades e intereses de las personas. Así por ejemplo durante gran parte de la historia se ha pensado que el rol de género de la mujer es ser dueña de casa, mientras que al hombre se le ha adjudicado la labor de proveedor. Lo mismo ocurre con la afirmación “sólo las mujeres lloran y los hombres no”. Con el paso del tiempo ha quedado claro que muchos roles de género no son exclusivos de un determinado sexo, sino que pueden ser desempeñados con igualdad por ambos, aunque con diversas formas de expresión.
- **Orientación sexual:** Está determinada por el deseo natural, tanto sexual, como amoroso y erótico; hacia otras personas.
- **Conducta sexual:** Son las prácticas e historias sexuales de las personas que pueden ser siempre o en algún momento igual o distinto a su orientación sexual y que se encuentran muy influenciadas por el contexto social, político, cultural, religioso o económico donde se inserta el ser humano.
- En el desarrollo de la sexualidad interactúan factores “biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales” (OMS, 2006), por lo que las relaciones de amor o placer entre los seres humanos son tan variadas como tantas personas existen.

2. Análisis del contexto institucional y de los actores

En nuestro país, en nuestro estado y particularmente en nuestro municipio existe discriminación y *rechazo a la diversidad sexual de los alumnos* en las escuelas de nivel básico, debido al desconocimiento del tema.

Los procesos de enseñanza-aprendizaje requieren así de una mirada holística del ser humano y de las sociedades donde éste se desenvuelve, pues ello permite reflexionar, analizar y resolver críticamente los infinitos conflictos enfrentados por las personas en su relación con las variadas realidades que va sintiendo o conociendo a lo largo de su vida, lo que hace importante una educación en sexualidad y afectividad donde se acentúe la promoción de derechos humanos básicos, como la igualdad y la no discriminación.

La homofobia y la transfobia son problemáticas que no tienen una fuente exacta. Son el resultado de las infinitas interacciones sociales establecidas entre las personas, las cuales pueden retroalimentarse y potenciarse ante la ausencia de políticas para enfrentarlas.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Este tipo de discriminaciones se basan en la ignorancia respecto a que lo es ser lesbiana, gay, bisexual o transexual, al poco o nulo contacto con estos grupos de personas y a prejuicios y mitos provenientes de antiguas concepciones sobre la sexualidad y los derechos humanos.

Es posible identificar al menos cuatro frentes que se han retroalimentado con sus respectivas sociedades para promover de manera clara o difusa la discriminación.

- Religiones: Diversas religiones consideran a la homosexualidad y la transexualidad como un pecado que atenta contra la moral y las buenas costumbres. Por tanto, aconsejan a quienes tienen una sexualidad diversa vivir en celibato. Sin embargo, esta postura ha cambiado lentamente, provocando incluso quiebres al interior de algunas religiones, pues se comprende que el ejercicio sexual libre, sano y responsable es un derecho humano.
- Ciencias: Hasta comienzos de los 90 gran parte de los psicólogos y psiquiatras consideraban a la homosexualidad como una enfermedad mental, por lo que debía ser curada. Aunque en la actualidad la casi totalidad de los profesionales de la salud mental ha concluido que ninguna orientación sexual es enferma, el desconocimiento o el prejuicio de una parte de la ciudadanía sobre estos avances ha llevado a que muchos sigan pensando erróneamente que la homosexualidad es una patología
- Estados: Durante siglos muchos Estados influenciados por las religiones y las ciencias, calificaron a la homosexualidad y la transexualidad como un delito, por lo que las relaciones entre personas del mismo sexo y la identidad de género diversa eran sancionadas con cárcel, multas o torturas. Hoy, la mayoría de los Estados ha eliminado esas leyes y aprobado otras que rechazan todo tipo de discriminación, pero en algunos países las penas se mantienen y son tan inhumanas que incluyen la muerte.
- Medios de comunicación: Los medios de comunicación, en especial hasta la década del 90, potenciaron la discriminación al reproducir lo que las religiones, las ciencias y los Estados venían diciendo, sin cuestionarlos mayormente. Hoy, en cambio, en diversos países buena parte de la prensa ha jugado un rol crucial para promover la diversidad y la no discriminación.
- Sociedades: Las personas y sociedades educadas o informadas por Estados, ciencias, religiones o medios de comunicación que durante muchos años tuvieron prejuicios respecto a la diversidad sexual, reprodujeron los mitos en sus relaciones con otros. Los cambios y mayor apertura de los últimos años han producido, afortunadamente, un descenso de quienes discriminan. Como resultado de las transformaciones sociales, destacan los cambios generacionales, pues las personas más jóvenes discriminan menos que las más adultas.

3. Definición de objetivos y sustentación legal

La [educación](#) en [México](#) es un derecho consagrado por la [Constitución vigente](#), que en su artículo 3° declara que la educación impartida por el Estado debe ser gratuita, laica y obligatoria para todos los habitantes del país. La [Ley General de Educación de México](#) obliga a quienes residen en México a cursar por lo menos los niveles primario, secundario y ahora nivel medio superior de la educación, y establece que los padres de familia tienen la responsabilidad de verificar que sus hijos cumplan con este deber.

La [Secretaría de Educación Pública](#) (SEP) es la institución encargada de administrar los distintos niveles educativos del país desde el [25 de septiembre](#) de [1921](#), fecha de su creación. Además, cada una de las entidades federativas posee organismos análogos que regulan y administran la educación que se imparte en los territorios de su competencia.

En México existen diferentes niveles de educación: La educación básica (conformada por preescolar, primaria y secundaria) es obligatoria e impartida por el Estado (federación, estados, Distrito Federal y municipios) en todo el territorio nacional mexicano, bajo los términos del artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aunque igualmente existen colegios autónomos particulares que



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

ofrecen estos niveles educativos, la educación media superior y superior, que comprenden estudios de Licenciatura, Maestría y Doctorado, como también diplomados y otras modalidades de educación superior.

La escuela pública, laica y de calidad es una herramienta para construir la igualdad, un espacio para transformar percepciones colectivas y romper los tabúes desde el debate y el conocimiento. La educación sin discriminación empieza por políticas educativas y currículos con un enfoque de perspectiva de derechos humanos y de respeto a la diversidad.

Luego entonces el Sistema Educativo es la forma más sistemática y profunda que podemos encontrar, para la aplicación de los Derechos Humanos, en especial para que las y los profesionales y docentes comprendan la necesidad de trabajar la igualdad y el respeto de la diversidad sexual, incluso la de sus propios menores que puedan ser Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales,(LGTB).

La Educación es un instrumento más, pero no hay que olvidar que los problemas de la discriminación y la propia discriminación hacia las personas que no se corresponden con las normas heterosexistas y heterocentristas con referencia a la orientación sexual y la identidad de género, es algo que se produce constantemente durante la estancia del o de la menor en la escuela, en el instituto o incluso en la Universidad si llega a ella. Por lo que se debe buscar una visión global del problema donde no se busque tanto la protección del o de la menor LGTB, que no debe de desaparecer, como la censura de la discriminación.

El 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, con el paso del tiempo, los países han adecuado sus políticas y leyes a los principios de ese importante texto. Estos derechos garantizan a toda persona por su sola condición humana, y sin distinciones de ningún tipo, igualdad social, política, económica, cultural y jurídica. Ello significa que nadie puede ver violentada su vida, su integridad física y psíquica, su dignidad o su libertad, en especial porque los derechos humanos son: **Universales**: es decir son posesión de todas y todos. Inviolables: no se pueden transgredir y si ello ocurre, las personas afectadas merecen ser compensadas o reparadas. Inalienables: no se puede despojar a nadie de ellos.

Los derechos sexuales y reproductivos son parte de los Derechos Humanos, pues garantizan las libertades, la seguridad y las condiciones básicas para que las personas puedan atender sus necesidades con dignidad.

Algunos de esos derechos son:

- 1) El derecho a decidir de forma libre sobre mi cuerpo y mi sexualidad.
- 2) El derecho a conocer el propio cuerpo y al autoerotismo.
- 3) El derecho a ejercer y disfrutar plenamente mi vida sexual.
- 4) El derecho a manifestar públicamente mis afectos.
- 5) El derecho a decidir con quien compartir mi vida y mi sexualidad.
- 6) El derecho al respeto de mi intimidad y de mi vida privada.
- 7) El derecho a vivir libre de violencia sexual.
- 8) El derecho a la libertad reproductiva.
- 9) El derecho de igualdad de oportunidades y a la equidad.
- 10) El derecho a vivir libre de toda discriminación.
- 11) El derecho a información completa, científica y laica sobre la sexualidad.
- 12) El derecho a la educación sexual.
- 13) El derecho a la confidencialidad en la atención en los servicios de salud y a la salud sexual y reproductiva.
- 14) El derecho a la participación en las políticas públicas sobre sexualidad.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Dada la importancia de este problema el sistema educativo debe incluir en su lucha cotidiana el objetivo de lograr escuelas más democráticas y solidarias, escuelas donde cada persona pueda ser quien es y expresarse en un ambiente de seguridad e inclusión.”

La sexualidad humana de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) se define como:

“Un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la *orientación sexual*.”

- Homofobia y transfobia: La discriminación padecida por la diversidad sexual es una de las más graves, según lo han revelado todos los estudios efectuados en muchos países por universidades, institutos, corporaciones, fundaciones y organismos de derechos humanos.
- La discriminación que afecta a los homosexuales, sean hombres o mujeres, es conocida como homofobia, y la que daña a transexuales como transfobia.
- Homofobia o transfobia: Se da cuando una persona, grupo o institución emite en forma permanente opiniones, acciones o actitudes promotoras de alguna segregación contra la diversidad sexual y que teniendo al alcance la información necesaria para modificar sus prejuicios o estereotipos, la rechaza o se niega a conocerla.
- Conducta homofóbica o transfobia: Corresponde a las opiniones, acciones o actitudes que las personas, grupos o instituciones pueden manifestar en algún momento de sus vidas, afectando en forma negativa el conocimiento sobre la diversidad sexual o la integridad de alguien identificado como homosexual o transexual.

Una conducta de este tipo no vuelve necesariamente a una persona, grupo o institución homofóbica o transfóbica y puede producir la paradoja de desarrollarse en forma paralela con actitudes favorables a homosexuales o transexuales.

Por ejemplo, puede darse el caso de que un estudiante sea dañado física o verbalmente en algún momento por ser homosexual o transexual por un/a compañero/a en el contexto de una discusión, pero en la práctica general quien ofende puede tener una buena opinión de la diversidad sexual.

[2012 - 027. Presentan Guía de Acción Pública para combatir la homofobia institucionalizada](#)

Boletín de prensa 027/2012.
México, D.F., 17 mayo 2012.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en coordinación con el Grupo Intergubernamental sobre Diversidad Sexual en México, creó la Guía para la acción pública contra la homofobia que busca contribuir a la prevención y reducción de este fenómeno por medio de acciones para la sensibilización de la sociedad y la instrumentación de modificaciones normativas y de conducta institucional entre las y los servidores públicos así como en los servicios que prestan.

En el marco del Día Internacional de Lucha contra la Homofobia, se presentó esta Guía que pretende que las y los servidores públicos identifiquen prácticas y omisiones que reproducen la homofobia en las políticas públicas, normas y reglamentos, con la finalidad de disminuir actos discriminatorios y para que, desde los niveles de decisión, se enfrenten y eliminen prácticas y conductas discriminatorias motivadas por la preferencia sexual o identidad sexo-genérica.

Las *Guías para la Acción Pública (gap)* son instrumentos promovidos por el CONAPRED que aportan medios para orientar a las y los servidores públicos en la búsqueda de garantizar y proteger los derechos a la Igualdad y No discriminación de todos los miembros de la sociedad, asumiendo que el Estado es el responsable de garantizarlos.

Los objetivos fundamentales de esta Guía contra la homofobia son:



“2012, Año de la lectura”

- Hacer visible la discriminación que viven las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersexuales y los hombres que tienen sexo con otros hombres (hsh), también denominadas personas de la diversidad sexual.
- Propiciar el reconocimiento de que la homofobia en todas sus modalidades y expresiones es un problema de discriminación que atañe a toda la sociedad y para erradicarla es necesario transformar importantes aspectos de las estructuras e instituciones del Estado, así como otros aspectos sociales.
- Promover el reconocimiento de este grupo poblacional como personas con derechos plenos.

Esta guía está dirigida a las y los servidores públicos en los ámbitos laboral, educativo, de la salud, impartición de justicia y seguridad pública de la Administración Pública Federal; sin embargo se espera que también sea útil en los ámbitos estatales y municipales y para todas las personas que integran los poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y órganos autónomos, pues son los responsables de cumplir con las obligaciones en materia de derechos humanos, así como de reglamentar y reformar los marcos normativos legal y administrativo.

Algunas de las propuestas de acción pública orientadas al combate, la prevención y la eliminación de la homofobia en la administración pública que se plantean en el documento son:

- Sobre armonización de la legislación y normatividad para garantizar los derechos humanos a las poblaciones de la diversidad sexual
- Sobre acciones para incidir en las políticas públicas contra la homofobia
- Sobre la sensibilización, la capacitación, la difusión y la educación

El Grupo Intergubernamental sobre Diversidad Sexual (creado en junio de 2010 como un equipo de trabajo, está conformado por representantes de diversas instituciones de la Administración Pública Federal (Secretaría de Gobernación, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Instituto del Seguro Social, el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/sida y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres).



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

TITULO PRIMERO CAPITULO I DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SUS GARANTÍAS (Reformada la denominación por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Junio de 2011)

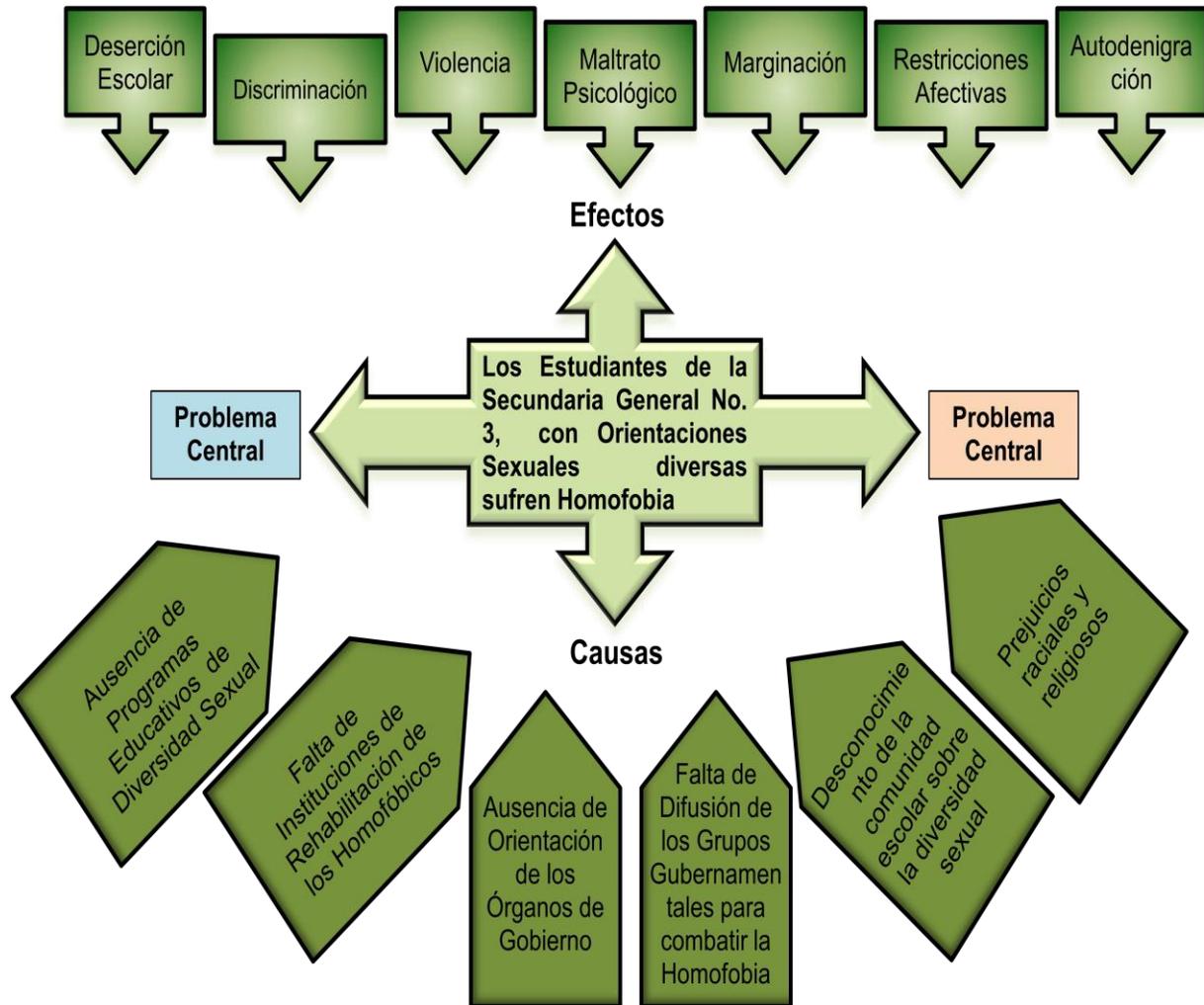
Artículo 3

LA EDUCACION QUE IMPARTA EL ESTADO TENDERA A DESARROLLAR ARMONICAMENTE, TODAS LAS FACULTADES DEL SER HUMANO Y FOMENTARA EN EL, A LA VEZ, EL AMOR A LA PATRIA, EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA CONCIENCIA DE LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, EN LA INDEPENDENCIA Y EN LA JUSTICIA. (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE JUNIO DE 2011)

CONTRIBUIRA A LA MEJOR CONVIVENCIA HUMANA, A FIN DE FORTALECER EL APRECIO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD CULTURAL, LA DIGNIDAD DE LA PERSONA, LA INTEGRIDAD DE LA FAMILIA, LA CONVICCION DEL INTERES GENERAL DE LA SOCIEDAD, LOS IDEALES DE FRATERNIDAD E IGUALDAD DE DERECHOS DE TODOS, EVITANDO LOS PRIVILEGIOS DE RAZAS, DE RELIGION, DE GRUPOS, DE SEXOS DE INDIVIDUOS; (REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 9 DE FEBRERO DE 2012).

“2012, Año de la lectura”

Árbol de Problemas





Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROYECTO 3: Las mujeres TIENEN MAS DESVENTAJAS PARA SER promovidas a puestos de toma de decisiones en relación con los hombres en el ITSE

Integrantes del Equipo:

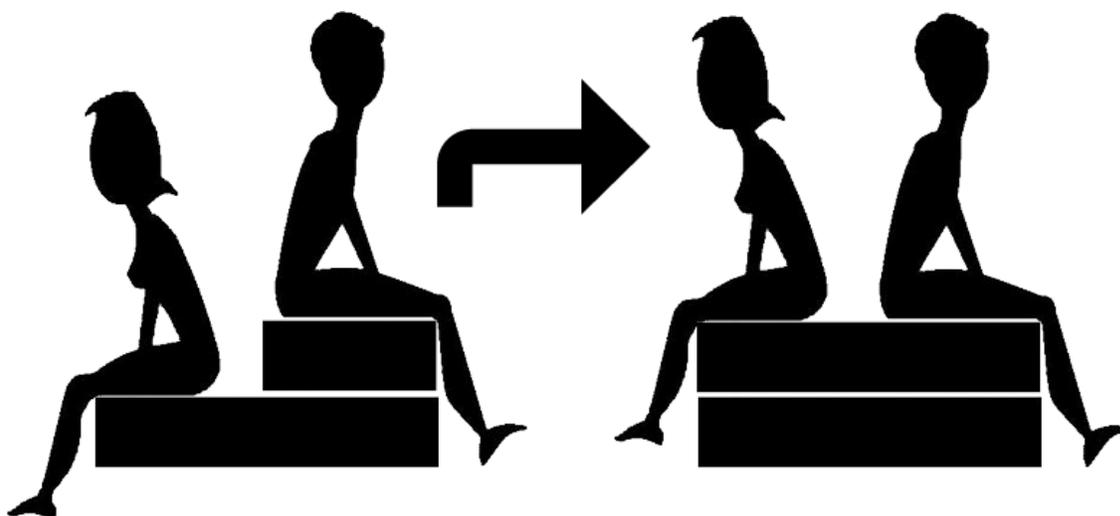
Dalila Farías Rodríguez

Gloria Jovenni Cruz Reyes

Marlene Eduviges Castillo Pérez

“2012, Año de la lectura”

Las mujeres TIENEN MAS DESVENTAJAS PARA SER promovidas a puestos de toma de decisiones en relación con los hombres en el ITSE



Diciembre de 2012, Escárcega, Campeche.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

1. Definición de Problema de Desigualdad de Género

Actualmente el Instituto Tecnológico Superior de Escárcega, cuenta con una plantilla general de 101 empleados/as, compuesta principalmente por el 58% de mujeres (53) y el 42% de hombres (48) (Ver desglose tabla 1).

Tabla 1

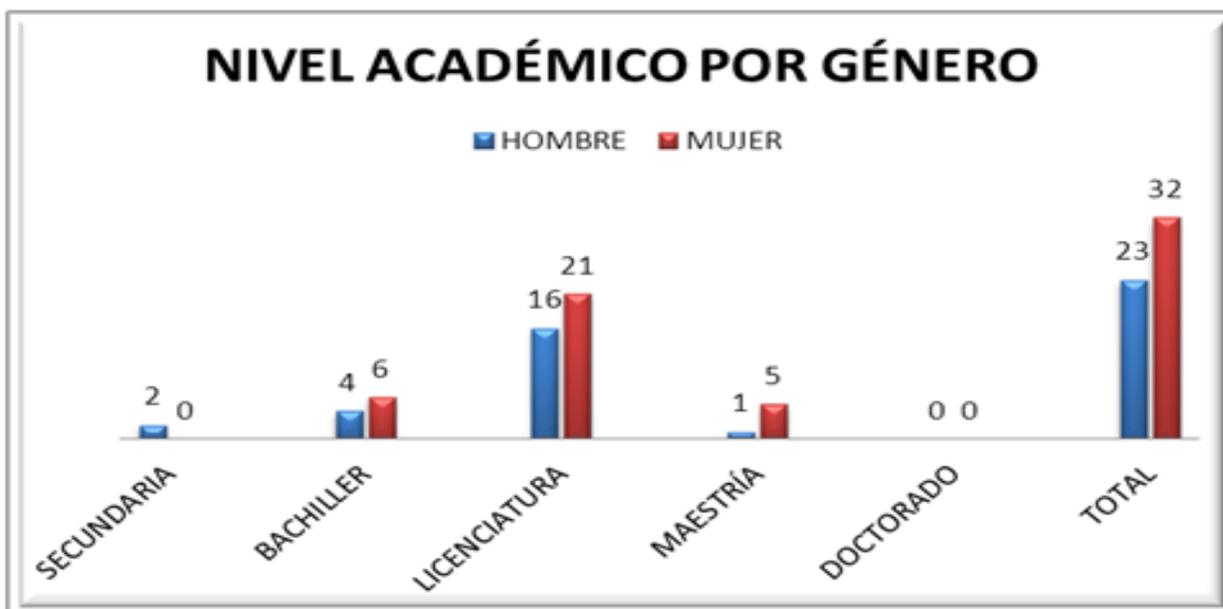
PLANTILLA DE PERSONAL POR ÁREA Y DISGREGADA POR GÉNERO

TOTAL DE HOMBRES Y MUJERES POR DEPARTAMENTO			
DEPARTAMENTOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Centro de Cómputo	4	0	4
Centro de Información	2	1	3
Desarrollo Académico	1	3	4
Difusión y Extraescolares	1	2	3
Dirección	2	1	3
División de Administración y Gastronomía	1	3	4
División de industrias	1	1	2
División de Sistemas	1	2	3
Innovación y Calidad	1	2	3
Mantenimiento	5	0	5
Planeación y Presupuesto	1	0	1
Recursos Humanos	0	3	3
Recursos Materiales	1	0	1
Servicios Escolares	1	3	4
Subdirección Académica	1	2	3
Subdirección de Administración	1	3	4
Subdirección de Planeación	0	2	2
Vinculación y Extensión	0	3	3
Profesor de asignatura “A”	11	12	18
Profesor de asignatura “B”	10	8	16
Profesor Asociado	2	1	3
Honorarios	1	1	2
TOTAL	48	53	101

Sin embargo al realizar el análisis de la disgregación de hombres y mujeres en los diferentes cargos; respectivamente se observa que el porcentaje de hombres en puestos de toma de decisiones es mucho mayor que el de las mujeres como lo podemos observar en la gráfica titulada “Segregación Ocupacional por Género”.



Continuando con el análisis y haciendo un comparativo del nivel académico de hombres y mujeres (Ver Gráfica titulada “*Nivel Académico por Género*”), tenemos que hay las mujeres con niveles académicos más altos superan a los hombres.



Tomando como referencia los datos anteriores, podemos concluir en éste análisis que existe un 50% de segregación ocupacional, ya que por alguna razón los hombres son los que ocupan el mayor porcentaje de puestos de toma de decisiones (Ver Organigrama del ITSE), aun cuando las mujeres se encuentran con el mismo nivel de preparación y hasta en ocasiones con mayor nivel académico que los hombres.



Gobierno Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”



DIRECCIÓN

M.C. HUMBERTO CERVERA ABARCA
DIRECTOR GENERAL

SUBDIRECCIONES

C.P. VLADIMIR ORTEGA GARCÍA
SUBDIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

ING. JAVIER ALBERTO RIVAS GAZCA
SUBDIRECTOR ACADÉMICO

C.P. GABRIELA GRANADOS CORDOBA
SUBDIRECTORA DE PLANEACIÓN Y
VINCULACIÓN

DIVISIONES DE CARRERA

MGTI. JUAN CARLOS RIVERA TAPIA
CARRERA DE INGENIERIA EN SISTEMAS
COMPUTACIONALES

I.Q. CARLOS JOSUÉ HERRERA GUZMÁN
CARRERA DE INGENIERIA EN
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

LIC. CARLOS ALBERTO CASTILLO ORTEGÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACION Y GASTRONOMIA

DEPARTAMENTOS

ING. FELIX HERNÁNDEZ GARCÍA
DESARROLLO ACADÉMICO

M.C. LUCIA VIVEROS MORENO
VINCULACIÓN Y EXTENSIÓN

LIC. MARIA TERESA SÁNCHEZ OJEDA
RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS

C.P. ROBERTO RIVERA LUNA
PLANEACIÓN Y PRESUPUESTO

LIC. ILIANA DEL S. HERNÁNDEZ
CRISOSTOMO
SERVICIOS ESCOLARES

LIC. MANUEL RAMÓN BAEZA ÁVILA
INNOVACIÓN Y CALIDAD

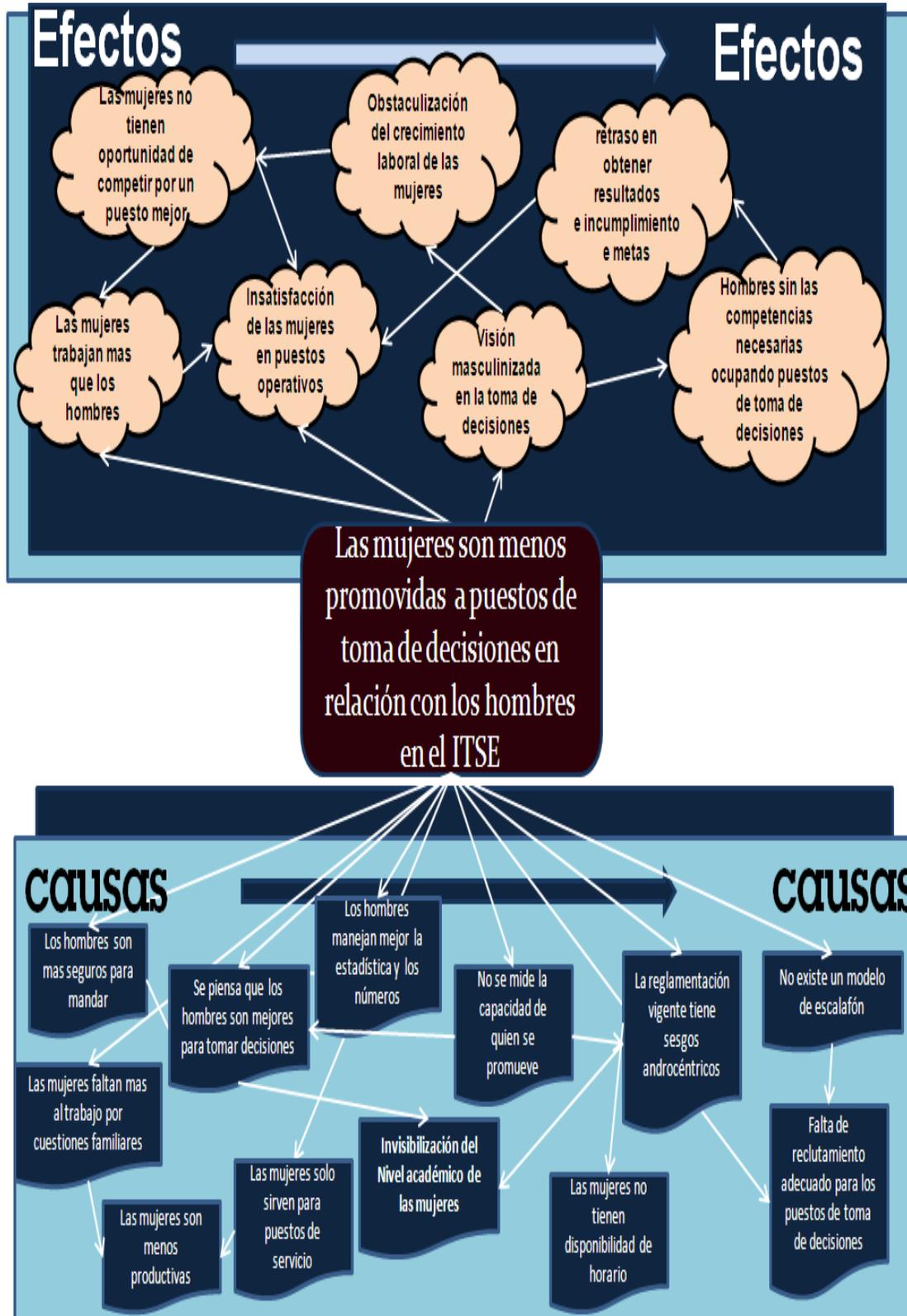
LIC. AUGUSTO ROMÁN DZUL
ROBALDINO
RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS
GENERALES

ING. MANUEL DE A. BARRANCOS
MARTINEZ
CENTRO DE CÓMPUTO



“2012, Año de la lectura”

2. Estructuración del Problema





GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

3. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL Y DE LOS ACTORES

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y SUSTENTACIÓN LEGAL/NORMATIVA

OBJETIVOS

General de mediano a largo plazo:

- ✚ Garantizar que las personas en puestos de toma de decisiones cuentan con las competencias necesarias

General a corto Plazo

- ✚ Lograr que las mujeres del ITSE sean promovidas a puestos de toma de decisiones con igualdad de oportunidades que los hombres.

Específicos

- ✚ Definir perfiles de puestos de toma de decisiones no androcéntricos
- ✚ Lograr que en la promoción a puestos de toma de decisiones se tome en consideración las competencias y el nivel académico.

MARCO LEGAL

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belem do Para"

La convención de Belem do Para; en su artículo 1º del capítulo I, define que: para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 2.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:.....

- b) Que tenga lugar en la Comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violaciones, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Capitulo. II

Art. 4: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros.

- j) El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Art. 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y
- b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Parte I

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

Parte III

Artículo 11

- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Proyecto 4: las trabajadoras del Instituto de Desarrollo y formación social tienen desventajas en el desarrollo laboral y profesional en comparación a los trabajadores.

Integrantes:
Wendy del Rosario Uc Ayala,
Beatriz Hernández Herrerías



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad
Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por la

“2012, Año de la lectura”

012

Las trabajadoras del Instituto de Desarrollo y Formación Social tienen desventajas en el desarrollo laboral y profesional en comparación a los trabajadores



Diplomado de la
“Institucionalización de la
perspectiva de género”

012



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Definición del Problema de Desigualdad De Género

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. En el caso específico de las mujeres, la mitad de la población, se ha vuelto una necesidad impostergable de los gobiernos (Federal, Estatales y Municipales), el diseño de políticas públicas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Estas condicionantes no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales y sexistas que están entrelazadas en el género. O sea, por el aprendizaje social.

Por más que la igualdad entre hombres y mujeres esté consagrada en el artículo 4º de nuestra Constitución, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones y en su contexto en general. El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad. Además, no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad. Para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y sobre todo, impulsar una educación igualitaria. Esto requiere comprender las razones y los orígenes de la discriminación femenina. Cualquier propuesta antidiscriminatoria, entendida como el conjunto de programas y soluciones normativas, jurídicas, educativas y comunicativas destinadas a subsanar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y a prevenir su aparición en el futuro, debe comenzar explicando el marco desde el cual se piensa el "problema" de las mujeres. Esto supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de éstos, y plantear alternativas sociales –como la educación, formación y capacitación– para su resolución.

Cuando se aborda el sexismo (creencias), o la discriminación basada en el sexo, se enfrentan situaciones de negación o de ceguera, que no aparecen en otros tipos de discriminación. Por ejemplo, En relación a las mujeres, hay presunciones culturales con gran arraigo histórico sobre su "debilidad física", su "vulnerabilidad" durante el embarazo o su "papel especial e insustituible" para cierto modelo de familia. Según estas concepciones, está plenamente "justificado" el "proteger" a las mujeres, aunque ese trato encubra una real discriminación. La estructura de la propia sociedad está fundada en estas presunciones que, con el tiempo, han mostrado su carácter de prejuicios. Estos prejuicios convierten ciertos trabajos en "nichos", dentro de los cuales las mujeres se encuentran supuestamente "protegidas", y verdaderamente atrapadas, con salarios más bajos que los masculinos y pocas posibilidades de promoción.

De ahí la importancia de comprender que la discriminación de las mujeres se produce de manera individual y colectiva, deliberada e inconsciente pues está tejida en las costumbres y la tradición. El sexismo se manifiesta en ataques directos a sus intereses o a ellas mismas y en ataques indirectos, provocados por el funcionamiento del sistema social o por la aplicación de medidas, de apariencia neutral, que repercuten especialmente en ellas debido a que se encuentran en peores condiciones para soportar sus efectos, o porque reúnen las condiciones para que se concentren en ellas los efectos perjudiciales de cierta actividad. Todo esto provoca que las mujeres, a consecuencia del género, enfrenten situaciones que les impiden participar con plenitud en las sociedades donde viven. Ante este escenario, se analizará si dicha semblanza acontece en el personal femenino, del Instituto de Desarrollo y Formación Social, para conocer la percepción de esta realidad y la prevalencia a diversas incidencias que afecten su desarrollo laboral y profesional en comparación a los trabajadores. Una premisa de la acción antidiscriminatoria es reconocer que la cultura introduce el sexismo, o sea, la discriminación en función del sexo mediante el género. Al tomar como punto de referencia la anatomía de mujeres y de hombres, con sus funciones reproductivas evidentemente distintas, cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

características específicas a mujeres y a hombres. Esta construcción simbólica que en las ciencias sociales se denomina género, reglamenta y condiciona la conducta objetiva y subjetiva de las personas. O sea, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que se supone es "propio" de cada sexo.

Por eso es que las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, especialmente los efectos ha generado la división ámbito privado=femenino y ámbito público=masculino. La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo único de feminidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación, todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación. No se puede gobernar ni impulsar una buena administración pública simplemente respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad entre hombres y mujeres; se necesitan medidas pro-activas, afirmativas, que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres, provocando que quienes las evalúan y contratan tengan dudas sobre sus capacidades políticas o laborales. Por eso es indispensable una perspectiva de género.

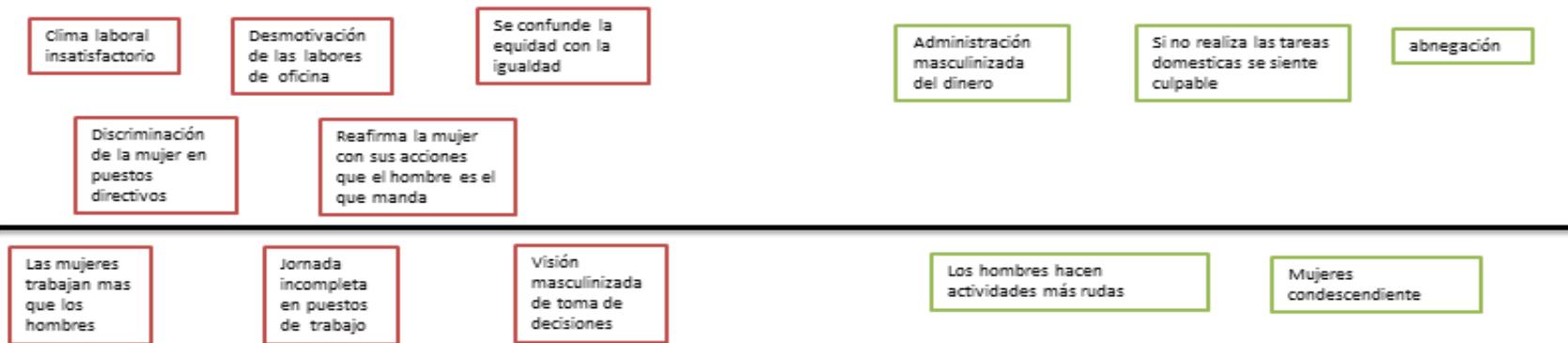


GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

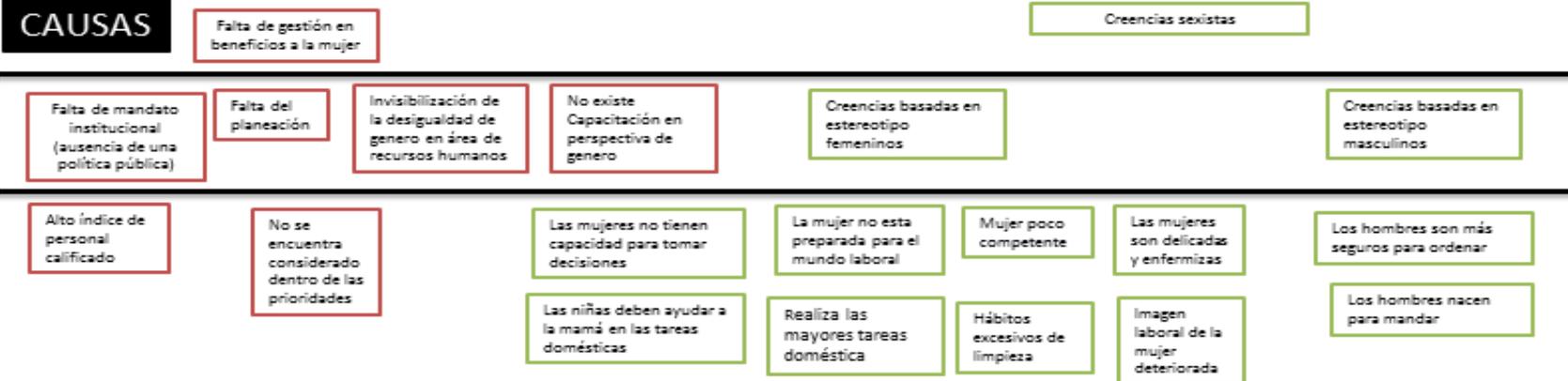
1. Estructuración del problema



EFFECTOS

Las trabajadoras del Instituto de Desarrollo y Formación Social tienen desventajas en el desarrollo laboral y profesional en comparación a los trabajadores.

CAUSAS





GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

4. Justificación legal

En la actualidad, existen Organizaciones e Instituciones Internacionales, Nacionales y Estatales, que trabajan arduamente en la Perspectiva de Género, desde el diseño de Políticas Públicas, programas de prevención y educación basadas en esta perspectiva.

Con el propósito de hacer una relación sobre las Leyes y Normas generales aplicables a esta propuesta, se hace necesaria para que sirvan de sustento para el presente trabajo:

1) **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ"**

Esta convención que tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, se adoptó en Brasil el 6 de Septiembre de 1994 y fue ratificada por México el seis de Septiembre de 1998.

Dicha Convención, acuerda en su Artículo 6, “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.
- b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Resaltando con éste Artículo la importancia de la mujer por el simple hecho de ser mujer a los derechos naturales que les pertenece.

En su Artículo 8, de igual forma menciona que los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a) fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer.
- b) fomentar y apoyar programas de educación gubernamental y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

De estos dos Artículos anteriores, radica la importancia de realizar programas de capacitación como los que se plantean en el presente proyecto, que tenga la finalidad de que los participantes reconozcan en si mismas, las acciones de prevención a su integridad y sus derechos humanos, y de igual manera conozcan las políticas, recursos legales que tienen para defenderse.

2) **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Adoptada el 18 de Diciembre de 1979, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la Carta Internacional de los derechos humanos de las mujeres, en los siguientes artículos encontramos:

Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

En México, encontramos los siguientes documentos nacionales:

1) LEY GENERAL DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

Que en su Capítulo IV. De la Violencia Institucional, habla de:

Artículo 38.- El Programa contendrá las acciones con Perspectiva de Género para:

- I. Impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los Derechos Humanos de las mujeres;
- II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres;

2) LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Dicha ley en su Artículo 6, habla de que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier Sexo.

De igual forma, explica en su Capítulo Tercero – de los Estados y el Distrito Federal en su Artículo 15.- Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal:

- II. Crear y fortalecer los mecanismos Institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal.

En el estado de Campeche, encontramos la siguiente documentación:

1) LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE CAMPECHE

Que en su Capítulo II. - De la violencia laboral y docente. En su Artículo 7, menciona que la violencia laboral la constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

En el Título Cuarto. De la competencia en materia de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia en contra de las mujeres-Capítulo I- De la competencia Estatal, en sus Artículos:

Artículo 23.- Las dependencias y entes públicos Estatales previstos en esta ley deberán:

- V. Promover una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres;
- VII. Proporcionar a las instancias encargadas de realizar estadísticas, la información necesaria para la elaboración de éstas;
- VIII. Promover programas de información a la población en la materia;
- XII. Difundir por todos los medios de comunicación el contenido de esta Ley.

Artículo 25.- La Secretaría de Desarrollo Social será la encargada de:

- I. Fomentar el Desarrollo Social desde la visión de protección integral de los Derechos Humanos de las mujeres con perspectiva de género, para garantizarles una vida libre de violencia;
- Nos obliga por Institución gubernamental y aún más importante, al ser descentralizado de la Secretaría de Desarrollo Social, trabajar en promover la cultura de los derechos humanos, comenzando desde las trabajadoras de la Institución.



Gobierno Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

2) LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CAMPECHE

De igual forma, este documento en su Título IV. Capítulo Sexto de la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, Artículos:

Artículo 37.- Será objetivo de la Política Estatal la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género;
 - II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y
 - III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.
- Reiterando la importancia de las instituciones gubernamentales ante el trabajo de la promoción de acción y realización de actividades, que promueva la perspectiva de género y promoción de los Derechos Humanos.

3) LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y SANCIONAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE CAMPECHE

Esta ley reafirma la obligación del Estado ante las acciones antes mencionadas, de la educación a la perspectiva de género, esto en:

Capítulo II-sobre la prevención de la discriminación

Artículo 14.- Los Entes Públicos, estatales y municipales en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas de prevención destinadas a erradicar la discriminación en el Estado, las siguientes:

- II. Fomentar la educación contra la discriminación, que promueva los valores de tolerancia, la diversidad y el respeto a las diferencias, económicas, sociales, culturales y religiosas;
- III. Diseñar y desarrollar campañas de promoción y educación para concientizar a la población acerca del fenómeno de la discriminación, el respeto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia;
- IV. Fomentar la formación y capacitación de servidores públicos en el Estado en materia del derecho humano a la no discriminación.

Además en su Capítulo III.- Medidas generales a favor de la igualdad de oportunidades, encontramos los artículos:

Artículo 16.- Los Entes Públicos, Estatales y Municipales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras medidas para mejorar las condiciones de vida, las siguientes:

- III. Fomentar campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores para evitar toda forma de discriminación en la contratación, capacitación, ascenso o permanencia en el empleo de las personas o al fijar sus condiciones de trabajo;
- V. Crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral de los grupos en situación de discriminación congruentes con la ley de la materia.



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

PROYECTO 5: LAS MUJERES DEL SECTOR EDUCATIVO DEL CECYTEC TIENEN MENOS ACCESO A LA DIRECCIÓN DE PLANTELES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES.

Integrantes:

Dólares C. Mut Pérez.

Aracely C. Mijangos Sánchez.

Alejandra Rivero Cú.

Arneris del C. Martínez Denegrí.

Karla Selene Centeni Aparicio.

“2012, Año de la lectura”

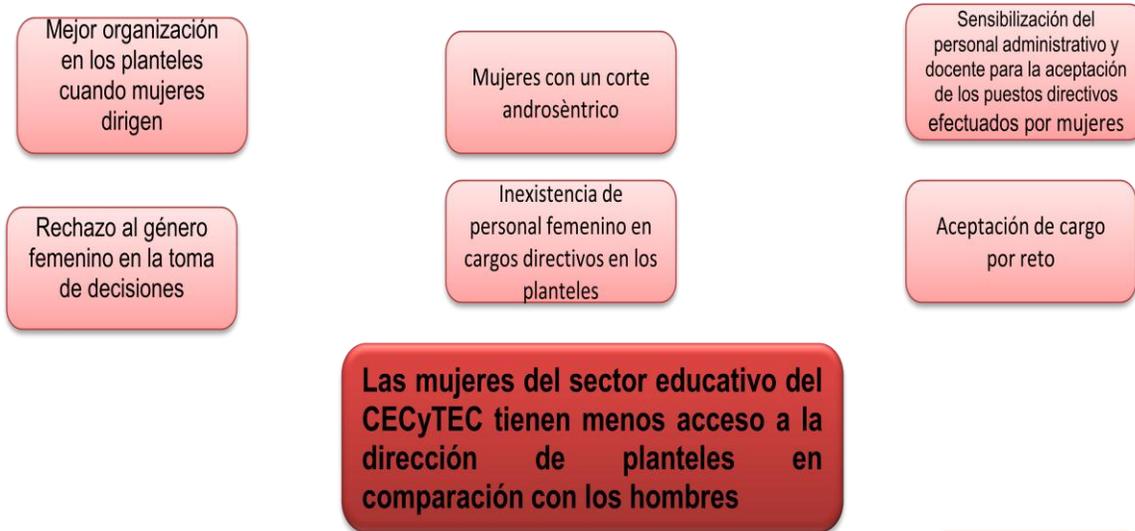
1.- Definición del problema de desigualdad de género:

LAS MUJERES DEL SECTOR EDUCATIVO DEL CECYTEC TIENEN MENOS ACCESO A LA DIRECCIÓN DE PLANTELES EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES.

2.- Estructuración del problema

ARBOL DE PROBLEMAS

EFFECTOS



CAUSAS





GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

4.- Definición de objetivos y sustentación legal/normativa

El presente trabajo tiene como fundamentación jurídica los siguientes documentos que nos sirven de base para sustentar la Inclusión de la Mujer en puestos de **Dirección en los Planteles del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Campeche**.

El CECYTEC es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Campeche, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica operativa, conforme al Acuerdo del Ejecutivo por el que se crea el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Campeche, de fecha 20 de octubre de 1994, en el periódico oficial del Gobierno del Estado de Campeche.

1.- ACUERDO DEL EJECUTIVO DEL ESTADO QUE MODIFICA EL DIVERSO ACUERDO DE CREACIÓN DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DEL ESTADO DE CAMPECHE. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Campeche el día 23 de octubre de 2009.

“Artículo 8.-El Colegio tendrá por objeto:

- I. Impulsar, ofrecer, impartir y consolidar la educación científica y tecnológica de tipo medio superior, en el nivel de bachillerato tecnológico; y
- II. Formar profesionales técnicos con un sentido innovador que, incorporados a los avances científicos y tecnológicos, estén aptos para aplicar sus conocimientos a la solución creativa de problemas que se presenten en los sectores industrial y de servicios del Estado y del país.
- III. Formular, organizar, fomentar y realizar investigación científica y tecnológica.

Los órganos de gobierno y administración del Colegio serán:

- I. La Junta Directiva;
- II. El Director General;
- III. Las Direcciones de Área; y
- IV. Las Direcciones de Plantel.

Artículo 26.- Para ser Director General se requiere:

- I. Ser de nacionalidad mexicana;
- II. Ser mayor de treinta años de edad y menor de setenta al día de su nombramiento;
- III. Poseer una licenciatura acorde al desarrollo de las actividades del Colegio;
- IV. Tener capacidad de conducción, con base en un proyecto de desarrollo para el Colegio;
- V. Tener experiencia académica y profesional; y
- VI. Ser persona de amplia solvencia moral y de reconocido prestigio profesional."

Así como también tiene bajo su responsabilidad la coordinación de las actividades de sus siete planteles ubicados en las siguientes direcciones y donde se imparten las carreras:

- A) **plantel 01 Alfredo v. Bonfil.-** con domicilio conocido carretera a Pich, se imparten las especialidades de técnico en administración, producción, enfermería general e informática administrativa.
- B) **plantel 02 Palizada.-** carretera a Jonuta km. 1, cuenta con los bachilleratos tecnológicos en análisis y tecnología de alimentos, informática administrativa y administración.
- C) **plantel 03 Hopelchén.-** av. Manuel Crescencio García rejón y Alcalá s/n, en la localidad del mismo nombre, donde se imparten los bachilleratos tecnológicos en construcción, informática administrativa y administración.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- D) **plantel 04 Miguel Hidalgo.-** ubicado en el nuevo centro de población miguel hidalgo, municipio de candelaria, en donde se cuenta con los bachilleratos tecnológicos en máquinas de combustión interna, enfermería general, administración e informática administrativa.
- E) **plantel 05 Pomuch.-** camino a unidad de riego s/n, ubicado en el municipio de Hecelchakán, cuenta con los bachilleratos tecnológicos en construcción, informática administrativa, enfermería general y administración.
- F) **plantel 06 Felipe Carrillo Puerto.-** localizado en el municipio de Champotón, cuya ubicación es calle 23 s/n colonia centro; las especialidades que se imparten son, laboratorista químico, producción, administración e informática administrativa.
- G) **plantel 07 Campeche.-** localizado en el municipio de Campeche donde se imparten las especialidades en Meca trónica, Gericultura, Atención al adulto mayor y turismo.”

2.- ACUERDO DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNÓLOGICOS DEL ESTADO DE CAMPECHE POR EL QUE SE EXPIDE SU REGLAMENTO INTERIOR.-

“SECCIÓN TERCERA DE LOS DIRECTORES DE PLANTEL

Artículo 21.- Para ser Director de Plantel se requiere los mismos requisitos que para ser Director General....

Artículo 22.- Son facultades y obligaciones de los **Directores de Plantel:**

- I.- Asumir la representación académica y administrativa del plantel, así como dirigir y coordinar sus actividades;
- II.- Cumplir y hacer cumplir, en los planteles, las leyes y reglamentos aplicables en el Colegio y las disposiciones y acuerdos emanados de la Junta Directiva y del Director General;
- III.- Girar las instrucciones de carácter administrativo y técnico que se requieran para la mejor organización y funcionamiento del plantel a su cargo;
- IV.- Gestionar ante la Dirección General los recursos materiales y financieros que se asignen al plantel para su funcionamiento, así como distribuir y controlar el ejercicio de dichos recursos;
- V.- Vigilar el cumplimiento de los planteles y programas de estudio aprobados por la Junta Directiva y autorizados por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, con base en lo que establece la fracción VIII del artículo quinto del Acuerdo de creación del Colegio;
- VI.- Presentar al Director General, en los siguientes treinta días del calendario a la fecha en que se haya solicitado:
 - a).- La opinión del Consejo Técnico Escolar sobre la propuesta del Plan y Programas Institucionales de Desarrollo;
 - b).- Las estrategias específicas de mediano plazo que llevará a cabo el plantel para cumplir con los objetivos, estrategias y metas institucionales; y
 - c).- El anteproyecto del programa-presupuestario anual del plantel; previo conocimiento del Consejo Técnico Escolar correspondiente;
- VII.- Ejercer las partidas del programa presupuesto anual del plantel, aprobado por la Junta Directiva para ello, y administrar el patrimonio del mismo de acuerdo con las disposiciones aplicables;
- VII.- Rendir y presentar en el mes de enero de cada año, al Consejo Técnico Escolar y a la Dirección General, el Informe anual sobre el ejercicio de las partidas del programa presupuesto anual que fueron autorizados por la Junta Directiva del Colegio
- IX.- Designar las comisiones que estime necesarias para el mejor desempeño de las funciones de la dirección del plantel a su cargo y ser presidente ex officio de dichas comisiones;
- X.- Acordar con el Director General y con los titulares de las áreas de apoyo del Colegio, los asuntos que así lo requieran;



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- XI.- Promover los movimientos de personal académico y del personal administrativo, de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables;
- XII.- Ser responsable del inventario y activo del plantel;
- XIII.- Los demás que se requieran para cumplir con las anteriores y las que se deriven del Acuerdo de Creación del Colegio.

3.- LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE CAMPECHE.

“**ARTÍCULO 1.-** La presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios, instrumentos y mecanismos para garantizar su acceso a una calidad de vida que favorezca su desarrollo y bienestar.

ARTÍCULO 2.- Los principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia son:

- I. La igualdad jurídica de género;
- II. El respeto a los derechos humanos de las mujeres; y
- III. La no discriminación.”

4.- LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CAMPECHE.

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado 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 del Estado de Campeche.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Campeche.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio estatal, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.”

5.- LEY PARA PREVENIR, COMBATIR, Y SANCIONAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE CAMPECHE.

Aprobada el 04 de Julio de 2007, La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en el estado. Su aplicación corresponde a los entes públicos del Estado y a los Municipios en el ámbito de sus respectivas competencias.

Prevenir, combatir y sancionar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en el Estado de Campeche, en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los Tratados Internacionales y leyes aplicables; por lo que se deberán considerar las normas de



Gobierno Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Derechos Humanos como criterios orientadores de las políticas, programas y acciones del estado, a efecto de hacerlos más eficaces, sostenibles, no excluyentes y equitativos.

6.- CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"

Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil

Entrada en vigor: el 5 de marzo de 1995 de conformidad con el Artículo 21

LOS ESTADOS PARTES DE LA PRESENTE CONVENCIÓN, RECONOCIENDO que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales; AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; RECORDANDO la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimo quinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases; CONVENCIDOS de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y CONVENCIDOS de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, HAN CONVENIDO en lo siguiente:

CAPITULO I: DEFINICION Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. 2

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

CAPITULO II: DERECHOS PROTEGIDOS

Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a) el derecho a que se respete su vida;
- b) el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c) el derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- d) el derecho a no ser sometida a torturas;
- e) el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g) el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h) el derecho a libertad de asociación;
- i) el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y
- j) el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.”

7.- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Los Estados consideran en la presente Convención, lo siguiente:

- Que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres
- Que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,
- Que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.
- Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. Asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones



“2012, Año de la lectura”

Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones.

- Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.
- Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades. Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.
- Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer.
- Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.
- Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.
- Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesaria modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.
- Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

8.- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

DEPOSITARIO Organización de las Naciones Unidas

LUGAR DE ADOPCION Nueva York, E. U. A.

FECHA DE ADOPCION 16 de diciembre de 1966

VINCULACION DE MEXICO 3 de febrero de 1954 Adh. Méx.

ENTRADA EN VIGOR 3 de enero de 1976 E.V.G. 23 de junio de 1981 E.V.M.

PUBLICACION 12 de Mayo de 1981 DO.

Puntos relevantes:

“Al adherirse al Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales, el Gobierno de México lo hace en el Entendimiento de que él artículo 8 del aludido Pacto se aplicara en la Republica Mexicana dentro de las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus Leyes Reglamentarias. Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables a la persona humana. Y que cada una debe gozar de sus Derechos Sociales, tanto como de sus derechos Civiles y Políticos.

Derecho al trabajo.

Los Estados están obligados tomar las medidas necesarias para garantizar este Derecho. Capacitación y preparación Técnico-Profesional, así como en la preparación de Programas y Normas para conseguir un desarrollo económico, social y cultural, que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

Condiciones de Trabajo Equitativas y satisfactorias que aseguren:

- Remuneración Económica.
- Salario equitativo por trabajo de igual valor, sin distinción de género.
- Condiciones de existencia dignas. Seguridad y la higiene en el trabajo.
- Igualdad de oportunidad para ser promovido en sus trabajos a categorías superiores.
- El descanso, el disfrute del tiempo libre la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
- El Derechos de la fundación o creación del Sindicato y la plena libertad de afiliarse. Y la sujeción a los Estatutos a la que corresponde, Federación o Confederación y Organismos Nacionales o internacionales.
- Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otra limitación que las que prescriba la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional u orden público o para la protección de los derechos o libertades ajenos o de terceros.
- Derecho a Huelga.
- No utilizara el Ejército, Policía y Fuerzas armadas en contra de los trabajadores.
- No se autorizará en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías en dicho Convenio o aplicar la Ley.
- Derecho a la Seguridad Social. Se considerara a la familia que es elemento natural y fundamental de la sociedad.
- El matrimonio debe ser al libre albedrío.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

9.- CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS CIVILES A LA MUJER.

DEPOSITARIO Organización de Estados Americanos

LUGAR DE ADOPCION: Bogotá, Colombia

FECHA DE ADOPCION: 2 de mayo de 1948

VINCULACION DE MEXICO: 11 de agosto de 1954 Ratificado por México

ENTRADA EN VIGOR: 11 de agosto de 1954

PUBLICACION 16 de noviembre de 1954 D.O.F.

Puntos relevantes:

1. Los gobiernos representados en la novena conferencia internacional americana, consideraron:

- a) Que la mayoría de las Repúblicas Americanas, inspiradas en elevados principios de justicia, ha concedido los derechos civiles a la mujer
- b) Que ha sido una aspiración de la comunidad americana equiparar a hombres y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos civiles
- c) Que la Resolución XXIII de la VIII Conferencia Internacional Americana expresamente declara:
- d) Que la mujer tiene derecho a la igualdad con el hombre en el orden civil
- e) Que la Mujer de América, mucho antes de reclamar sus derechos, ha sabido cumplir noblemente todas sus responsabilidades como compañera del hombre.
- f) Que el principio de la igualdad de derechos humanos de hombres y mujeres está contenido en la Carta de las Naciones Unidas.

10.- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

DEPOSITARIO Organización de las Naciones Unidas

LUGAR DE ADOPCION: Nueva York, E. U. A.

FECHA DE ADOPCION: 18 diciembre de 1979

VINCULACION DE MEXICO: 23 de marzo de 1981 Rat. Méx.

ENTRADA EN VIGOR: 3 de septiembre de 1981 E.V.G. 3 de septiembre de 1981 E.V.M.

PUBLICACION 12 de mayo 1981 D.O.F. 18 de junio de 1981 D.O. F. de Fe de Erratas

Puntos relevantes:

Al suscribir, ad referendum, la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer, abierta a firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos declara, que se deberá entender que las disposiciones de esta Convención que corresponden esencialmente, con lo previsto por la legislación mexicana se aplicarán en la República, conforme a las modalidades y procedimientos prescritos por esta legislación y que el otorgamiento de prestaciones, materiales que pudiesen resultar de la Convención se harán en la medida que lo permitan los recursos con que cuenten los Estados Unidos Mexicanos.

- Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.
- Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,
- Teniendo en cuenta las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.
- Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades.

La eliminación de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer.

La máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Teniendo en cuenta el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

Mediante decreto del H. Senado de la República del 9 de diciembre de 1999, publicado en el D.O.F., el 1 de marzo de 2000, se aprobó el retiro de la Declaración Interpretativa, formulada por el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos el momento de suscribir la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial contra la Mujer de 1979.



Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Proyecto 6: Hostigamiento y Acoso Sexual en el Centro INAH Campeche.

Integrantes:
Nelly Zapata Barrientos
Elena Canché Manzanero



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

Hostigamiento y acoso sexual en el Centro INAH Campeche

1. Definición del problema de desigualdad de género

La violencia y la discriminación contra las mujeres constituyen un grave problema social en México y se expresan de muchas maneras tanto en el ámbito público como en el privado, afectando a millones de mujeres. 67% de las mujeres de 15 años y más, han sufrido violencia en cualquiera de los siguientes contextos: comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) en 2006 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2006). Ante esta situación, el tema de equidad de género y su importancia en la sociedad actual y, de manera particular, en la Administración Pública han ganado cierto nivel. Diversos organismos nacionales e internacionales, así como gobiernos e instancias de la sociedad civil, han asumido la responsabilidad social y política de favorecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas; nos permite estandarizar oportunidades entre los hombres y las mujeres. Este concepto se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural.

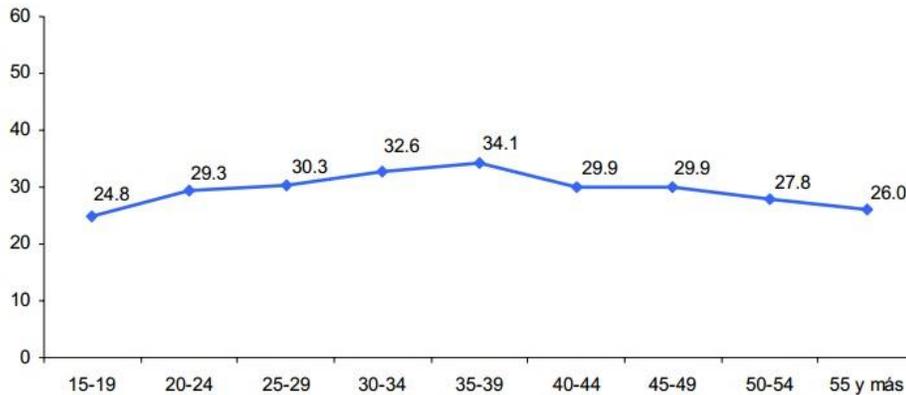
Dentro de algunas dependencias y organismos que conforman la Administración Pública, se ha asumido el compromiso de establecer las condiciones necesarias para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fortalecer un ambiente sano que permita impulsar el desarrollo en los ámbitos laboral y familiar, garantizar la no discriminación para el acceso al empleo y de prevenir todo tipo de hostigamiento y acoso, tanto sexual como laboral.

La violencia laboral más frecuente es la que tiene que ver con hechos de discriminación laboral; por cada 100 mujeres trabajadoras, 24 declararon haber sufrido inequidades de salario con respecto al hombre para un mismo nivel, petición de prueba de embarazo, menores oportunidades de ascenso, despidos o disminución del salario por embarazarse, por su edad o estado civil. En tanto, 12 de cada 100 declararon haber padecido acoso laboral o sexual (humillaciones, insinuaciones o propuestas sexuales, menosprecio, manoseos, agresiones físicas, relaciones sexuales obligadas y represalias por no haber accedido). Esta modalidad de violencia se observa más entre las mujeres de 25 a 39 años de edad, en particular entre las de 35 a 39 años, de ellas poco más de un tercio declaró haber sufrido hechos de violencia en el ámbito laboral.

El ENDIREH también indica que ésta ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que laboran en fábricas, talleres o maquilas (45.4% de las mujeres que trabajan) o en dependencias públicas (33.1%), quienes reportan principalmente discriminación laboral (Programa Integral Para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres).

“2012, Año de la lectura”

Porcentaje de mujeres de 15 años y más que trabajan con al menos un incidente de violencia laboral por grupos de edad



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

De acuerdo con el artículo publicado en la página de internet El Mexicano de la Organización Editorial Mexicana, de 17 millones de mujeres que laboran, más de un 70 por ciento ha sufrido hostigamiento, que va desde invitaciones a salir, contacto físico, insinuaciones y hasta condicionamiento para ascender en el organigrama de trabajo o evitar ser despedida. Y tomando en consideración los datos del INEGI, en México 67 de cada 100 mujeres de 15 años han padecido algún incidente de violencia; 18 por ciento ha sido víctima de discriminación en alguna dependencia pública y un porcentaje igual ha sido víctima de acoso laboral, según datos del INEGI (<http://diariportal.com/2011/12/08/una-de-cada-cinco-mujeres-ha-sido-victima-de-acoso-laboral/>).

El hostigamiento y acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral sigue siendo, hoy en día, un tema ignorado e invisibilizado, minimizándolos como un problema de violencia de género que padecen personal de estas instancias. Es una forma de violencia propia de los espacios laborales en las sociedades complejas que deterioran la productividad, así como la salud física de las mujeres. Es característico de instituciones sin estructura de organización clara y sin distribución específica de funciones y responsabilidades, objetivos y metas por todos conocidos y procesos de evaluación y seguimiento que garanticen su mejora continua. Los contextos desestructurados propician que se instale en ellos la lucha por el control a partir de la conformación de grupos con poder informal. Ello va acompañado generalmente de un clima de impunidad, ya sea por falta de la legislación respectiva o por ausencia de estructuras de intervención neutral e informada en los conflictos, con experiencia y capacidad de resolverlos con base en la legalidad existente, así como por la combinación de ambos (Alanzo et. al, 2005).

“2012, Año de la lectura”

2. Estructuración del problema

Justificación

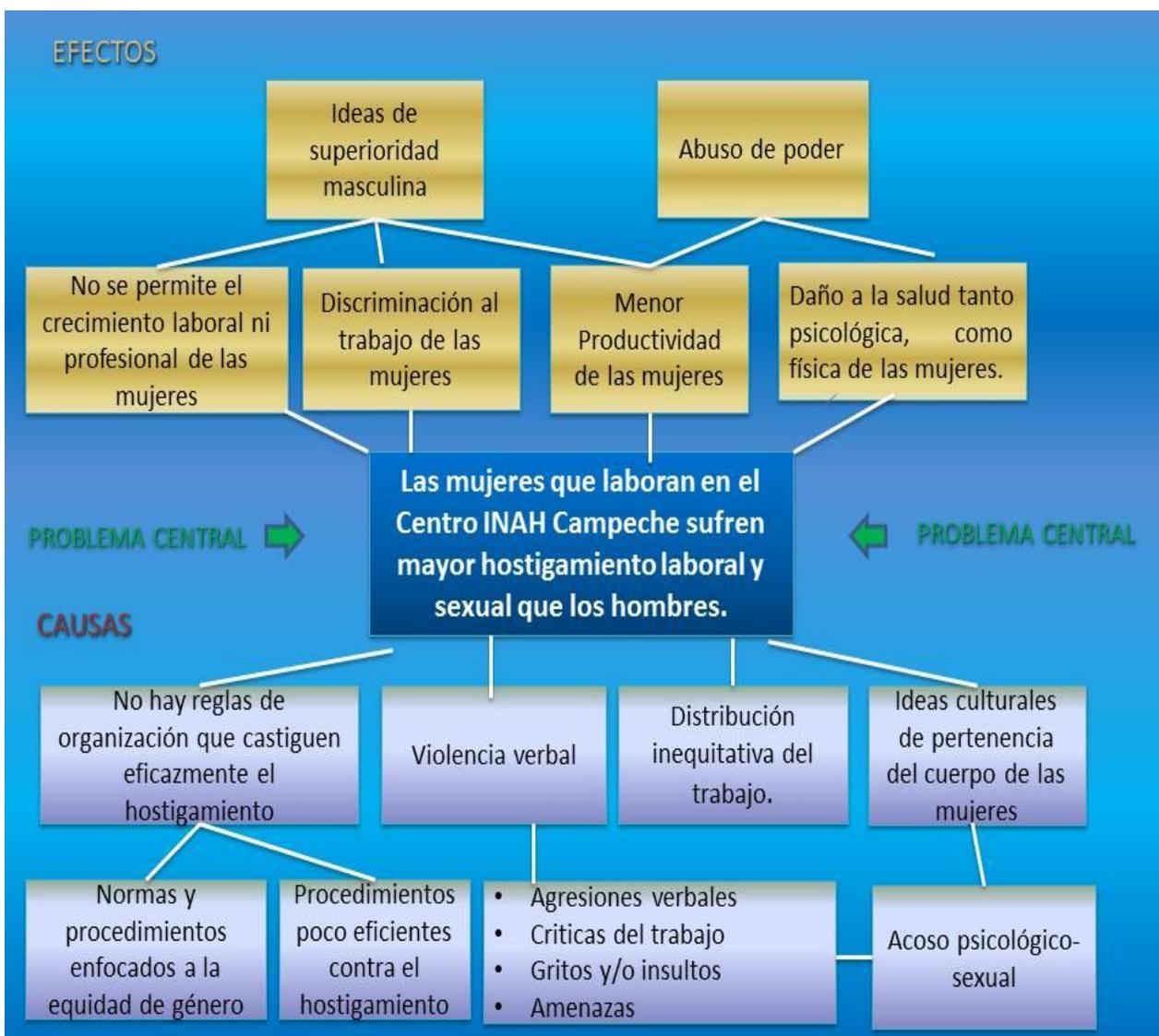
En los últimos años se han observado una serie de situaciones que visibilizan el hostigamiento laboral y sexual hacia las mujeres trabajadoras del Centro INAH Campeche, esto debido a la falta de normas de organización enfocadas a la equidad de género y políticas públicas poco eficientes que tienen como resultado una carencia de procedimientos específicos diseñados para resolver esta problemática.

El interés en este trabajo es abordar esta problemática social en los espacios laborales como una forma de violencia. Son diversos los factores que afectan las relaciones laborales en las instituciones y la salud de las víctimas.

Problema

Las mujeres que laboran en el Centro INAH Campeche sufren mayor hostigamiento laboral y sexual que los hombres.

Árbol del problema





GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

"2012, Año de la lectura"

Objetivo General

Diagnosticar el grado de hostigamiento y acoso sexual del que son objeto las mujeres trabajadoras del INAH Campeche.

Objetivos específicos

- Visibilizar la magnitud del problema del hostigamiento laboral y sexual del que son objeto las mujeres trabajadoras del INAH Campeche.
- Contextualizar la problemática del hostigamiento y acoso sexual en el INAH Campeche.
- Lograr una disminución del problema de hostigamiento laboral y sexual en el INAH Campeche.

Marco legal

Mediante este marco se pretende hacer una referencia a los actores legales a los que se puede recurrir en casos de hostigamiento o acoso laboral y sexual, además de justificar legalmente la problemática mencionada anteriormente.

El primer órgano que enunciamos son los Derechos Humanos:

Igualdad.- En México, todas las personas tienen derecho a gozar y disfrutar por igual, de los derechos humanos que otorga la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. El origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra, no pueden ser motivo de ventaja o desventaja legal, administrativa o judicial para los individuos.

Libertad de trabajo profesión, industria o comercio.- Significa que las personas podrán elegir la labor que mejor les convenga, siempre y cuando sea lícita. Ninguna persona puede obligar a otra, a desempeñar trabajos sin su consentimiento o no pagados.

En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Artículo 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

Artículo 5.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 11.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer:

Artículo 1.- A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Artículo 2.- Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

Artículo 3.- La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:

- b) El derecho a la igualdad;
- c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;
- d) El derecho a igual protección ante la ley;
- e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;
- f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;
- g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;
- h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 4.- Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Con este fin, deberán:

- d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;
- f) Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer;

El siguiente órgano legal es la Ley federal del trabajo:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia:

Artículo 13.- Hostigamiento sexual “es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.” 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 una estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

En Artículo 76, fracción XVII del Título Tercero Capítulo XX de “Las Condiciones Generales de Trabajo” del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) se señala que una de las obligaciones del Titular es *guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose del mal trato de palabra y obra.*

En última instancia, es de mencionar que recientemente El Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) dio a conocer El Código de Conducta, mediante un boletín informativo con fecha 30 de agosto de 2012, con el objetivo de dar cumplimiento a los lineamientos generales para el establecimiento de las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos y cargos publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Uno de los principios que rigen de acuerdo con este Código de Conducta es la Justicia, que señala “Otorgaré el apoyo que me soliciten y ofreceré un trato respetuoso, justo, transparente y cordial, evitando toda forma de hostigamiento y discriminación” (INAH 2012:10).



GOBIERNO FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

GLOSARIO.

*Desigualdad.- el trato desigual o diferente que indica diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosa, a su sexo, raza, color de piel, entre otros.

*Discriminación La acción de dar un trato diferente a personas entre las que existen desigualdades sociales.

*Discriminación de género: es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros.

*Equidad: está vinculado a la justicia, imparcialidad e igualdad social.

*Equidad de Género. Es aquella postura que defiende la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta al uso y control de los bienes y SERVICIOS de una sociedad.

*Género: es un elemento constitutivo de las relaciones sociales y una forma primaria de relaciones significantes de poder, que ha implicado una relación de poder asimétrico entre hombres y mujeres en el nivel social produciendo desigualdad y subordinación para las mujeres

*Igualdad: al contexto o SITUACIÓN donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas OPORTUNIDADES en un determinado aspecto o a nivel general. La igualdad de sexo o igualdad de género hace referencia a estandarizar las oportunidades existentes de modo tal que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres.

*Justicia: referirse a la necesidad de lograr un reparto equitativo de los bienes sociales. En una sociedad con justicia social, los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo.

*Sistema: es módulo ordenado de elementos que se encuentran interrelacionados y que interactúan entre sí.

*Víctima: es una persona que sufre un DAÑO o perjuicio por culpa ajena o por una causa fortuita. Cuando el daño es ocasionado por otra persona, ésta recibe el nombre de victimario.

*Violencia: es un comportamiento deliberado que puede provocar daños físicos o psíquicos al prójimo.

*Violencia de género: es toda acción u omisión que traiga aparejada una agresión física, psicológica, o a la libertad sexual, por razones de género, étnicas, raciales, edad, preferencia sexual, religiosa, política, de opinión, educativa, discapacidad, en un contexto de violencia y discriminación hacia las mujeres por ser consideradas carentes de derechos mínimos, libertad y respeto.



Gobierno
Federal

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo

“2012, Año de la lectura”

*Sociedad: es un término que describe a un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y ESTILO de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.