



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"



# Programa Institucional con Perspectiva de Género

Municipio de Balancán  
Instituto Estatal de las Mujeres

2012



## Directorio

**Químico Andrés Granier Melo**  
Gobernador del Estado del Estado de Tabasco

**Profa. Leticia del Carmen Torres Pulido**  
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres

**Rocío García Gaytán**  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

**Blanca Lucero Jiménez González**  
Directora de Atención a las Mujeres del Municipio del Balancán



## Índice

Presentación .....	i
HACIA EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD MUNICIPAL Y ALGUNAS CATEGORÍAS DE GÉNERO.....	i
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD .....	i
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	ii
 Normatividad del programa .....	1
Ámbito Internacional .....	1
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer .....	2
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" .....	2
Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe .....	2
Comisión Interamericana de Mujeres en la OEA .....	3
ONU Mujeres .....	3
Normatividad Nacional.....	3
Normatividad Estatal.....	4
Planes y Programas que Rigen la Política de Género en el País, la Entidad Y los Municipios.....	5
 Objetivos generales y específicos del programa   Propuestas para ejecución de los objetivos del programa   Ejes, líneas de acción o directrices para la ejecución del programa .....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos .....	8
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 .....	8
Problemática .....	8
Línea de acción:.....	9
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	9
Indicadores con PEG .....	9
Normatividad .....	9
Responsables de evaluación y seguimiento .....	10
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 .....	10
Problemática .....	10



Línea de acción:.....	10
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	10
Indicadores con PEG .....	11
Normatividad .....	11
Responsables de evaluación y seguimiento .....	12
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 .....</b>	<b>12</b>
Problemática .....	12
Línea de acción.....	12
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	12
Indicadores con PEG .....	13
Normatividad .....	14
Responsables de evaluación y seguimiento .....	14
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 .....</b>	<b>14</b>
Problemática .....	14
Línea de acción.....	14
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	14
Indicadores con PEG .....	15
Normatividad .....	15
Responsables de evaluación y seguimiento .....	15
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 .....</b>	<b>16</b>
Problemática .....	16
Línea de acción.....	16
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	16
Indicadores con PEG .....	16
Normatividad .....	17
Responsables de evaluación y seguimiento .....	17
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 .....</b>	<b>17</b>
Problemática .....	17
Línea de acción.....	17
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	17
Indicadores con PEG .....	18
Normatividad .....	18
Responsables de evaluación y seguimiento .....	18
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 7 .....</b>	<b>18</b>



Problemática .....	19
Línea de acción .....	19
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente) .....	19
Indicadores con PEG .....	19
Normatividad .....	20
Responsables de evaluación y seguimiento .....	20
Anexos .....	21
Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012 .....	21
Plan estratégico municipal .....	21
Línea de acción 1. Integración de la perspectiva de género .....	21
Línea de acción 2. Educación .....	23
Línea de acción 3. Empleo .....	24
Línea de acción 4. Correlación y corresponsabilidad .....	27
Línea de acción 5. Salud .....	28
Línea de acción 6. Bienestar social .....	29
Línea de acción 7. Participación .....	31
Línea de acción 8. Imagen y medios de comunicación .....	33
Glosario .....	35
A .....	35
B .....	36
C .....	36
D .....	37
E .....	39
F .....	41
G .....	41
I .....	41
L .....	43
M .....	43
N .....	44
O .....	44
P .....	44
R .....	46



S .....	47
T .....	48
V .....	48
Bibliografía .....	50



## Presentación

Con el convencimiento de que para alcanzar un desarrollo con mayor justicia y igualdad social se necesita de la participación de la ciudadanía, las mujeres y hombres del municipio de Balancán necesitan especialmente enfatizar en la voz de las mujeres que por construcción de género, por cultura histórica, su palabra, sus ideas y propuestas se han desdibujado y muchas veces desaparecidas en las narrativas que pretenden generalizar una sola mirada androcéntrica para comprender el mundo.

Por ello, para cambiar, debemos generar e impulsar ideas, estrategias y acciones traducidos y concretados en programas para que se muestren mejores condiciones de vida en las mujeres y hombres del Municipio de Balancán.

Lo anterior para poder diseñar, planear, ejecutar y evaluar acciones de política pública a la medida de la realidad.

En el mes de noviembre del año 2011, siguiendo lo lógico en la construcción de las propuestas, se elaboró el **PLAN ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS MUJERES DE BALANCÁN en materia de incorporación de la perspectiva de género a nivel municipal**. En este documento, se obtiene del análisis del diagnóstico mencionado en el párrafo anterior y así, como resultado de la labor realizada en reuniones con el personal y actores claves se ubicaron diferentes problemáticas que aquejan el entorno cultural, social y político, lo que nos llevo a indiscutiblemente a pensar en acciones que permitieran la mejora del nivel educativo de las mujeres no se refleja de forma suficiente en su participación laboral y sus condiciones laborales; tampoco, en el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad o igualdad.

Siguiendo esta ruta metodológica y crítica llego el momento de la construcción a partir del análisis de los dos documentos anteriormente mencionados el **Programa Institucional con PEG para la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio de Balancán para el periodo 2013-2015**.

Para ello, se realizaron las siguientes acciones:

- Se realizaron convocatorias a la dirección de atención a las mujeres del municipio para establecer el cronograma de actividades, dado que fue necesario tomar en cuenta que para el desarrollo del programa institucional se contó con la información que la DAM debía proporcionar y también para determinar la agenda de reuniones institucionales, las cuales fueron agendadas de acuerdo a las actividades de la DAM.
- Dichas reuniones estuvieron enfocados en el trabajo con carácter participativo y la planeación estratégica de las acciones que estarían incluidas en el programa elaborado por el personal de la DAM.



- Así que se formaron grupos de trabajo, para el adecuado análisis del Plan Estratégico de la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio.

De esta manera, el programa institucional está enfocado a las necesidades específicas de la DAM, y los temas que surgieron para integrar posibilidades de políticas públicas fueron los siguientes:

- Educación y Mujer
- Salud y Mujer
- Pobreza y Mujer
- Trabajo y Mujer
- Participación ciudadana y Mujer
- Violencia y Mujer
- Bienestar social y Mujer

Los cuales están contemplados en los planes estratégicos municipales desarrollados en el 2011, que presentan directrices como líneas estratégicas e indicadores con PEG los cuales plantean las necesidades detectadas en la gestión de los servicios públicos y los programas de promoción de los derechos humanos de las mujeres a nivel municipal.

Es por ello, que presentamos ahora el **Programa Institucional con PEG para la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio de Balancán para el periodo 2013-2015.**

Así que, el programa aquí presentado, contiene elementos como:

- Objetivos generales y específicos definidos. (alienados a los instrumentos normativos a nivel municipal)
- Establecimiento y definición de cada una de las problemáticas que se abordarán
- Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)
- Indicadores con PEG (de cumplimiento, de resultado entre otros).
- Mecanismos de evaluación y seguimiento a cada una de las acciones planteadas.

Como resultado en cada uno de los programas se espera contar con estrategias que den respuesta a la problemática y necesidades de la población en materia de perspectiva de género en el municipio de Balancán.



## HACIA EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD MUNICIPAL Y ALGUNAS CATEGORÍAS DE GÉNERO.

La transversalidad o mainstreaming, término acuñado en la Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el 1995, alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus acciones. Para ello es necesario:

1. **Modificar sus sistemas de análisis**, en tanto en cuanto la adopción de cualquier decisión, ya sea normativa o ejecutiva, necesitará de un estudio previo sobre el impacto diferencial que esta pueda tener en mujeres y hombres, por si fuera contraria a la igualdad de oportunidades.
2. **Modificaciones estructurales**. Es preciso definir nuevos procedimientos políticos y técnicos en todas las instituciones. Al situar el objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de todas las discusiones, acciones y presupuestos políticos, hay que reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten las diferencias de género y las incorporen a sus acciones.

Esto apunta a reconocer que la aplicación de la transversalidad no es una exigencia exclusiva de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes, aunque la tarea de coordinación de dicha directriz le corresponda a la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán en correlación con el Instituto Estatal de las Mujeres.

### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

La conciliación no es un problema exclusivo de las mujeres. Las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado en los últimos años y lentamente se va produciendo una paulatina flexibilización de los roles de género y hombres y mujeres aprecian las ventajas de compartir las responsabilidades familiares.

Las mujeres aún siguen soportando el peso de la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas, comunitarias y sociales (gestiones ante entidades públicas, suministradoras, de servicios, comunidades de vecindad, centros escolares, etc.), en el marco de un esquema familiar y social que perpetúa la ancestral división de tareas en función del género.

Es necesaria una revisión de los modelos vigentes hasta ahora. Se trata de que hombres y mujeres compartan:

- **Espacios físicos**, tanto públicos como privados.
- **Recursos patrimoniales, materiales y financieros**, para compensar y completar el capital donado por las mujeres a su familia más cercana y a la sociedad.
- **Toma de decisiones y responsabilidades** familiares, profesionales y económicas.



La clave de la estrategia de género en este ámbito es la idea de corresponsabilidad social, cuyo significado va más allá de aumentar la participación de las personas, especialmente los hombres, para extenderse a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas.

Si la conciliación se ha venido entendiendo como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad alude directamente a la necesidad de que hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables de similares deberes en los escenarios público y privado, en el mercado laboral y en las responsabilidades familiares.

Para conseguirlo es necesario desarrollar estrategias de cambio que vengan las resistencias culturales sobre el reparto equitativo del tiempo y sobre las tareas que tienen que ver con el mantenimiento del hogar y los cuidados a tercera personas.

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La estrategia de empoderamiento para conseguir la igualdad de género también fue adoptada en la 4<sup>a</sup> Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en el 1995, auspiciada por Naciones Unidas y ratificada por México.

La estrategia de empoderamiento tiene un doble significado. Por una parte, hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades de género por las que las mujeres encuentran dificultades estructurales para el acceso a puestos de toma de decisión y poder, y por otra a la necesidad de revalorizar las aportaciones de las mismas en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse.

De las tres Directrices Estratégicas señaladas emanan objetivos a lograr a través de las ocho líneas de acción sobre las que se diseñaron los contenidos del Plan.



## Normatividad del programa

Existen en la actualidad leyes, normas, planes y programas que rigen la política de género para los países, y para todos los espacios geográficos del planeta, en el caso de Tabasco no es la exclusión, diversas normativas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres y a proteger la equidad e igualdad entre las mujeres y los hombres, sin embargo muchas de estas normativas no se aplican en realidad o no son congruentes con la realidad de los sistemas de administración pública y de aplicación de justicia por lo que es necesario implementar mecanismos que nos lleven a la realización y ejecución de éstas.

Veamos de qué tratan:

### Ámbito Internacional

Desde la década de los 70's a la actualidad se han firmado numerosos tratados en los que interviene nuestro país, con lo que se busca la protección a los derechos tanto de la mujer como del hombre; entre ellos la *Primera Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer*, también conocida como la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer que se celebró en México en 1975.

Cinco meses después, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama el Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, dedicado a una acción eficaz y sostenida en los planos nacional, regional e internacional para aplicar el Plan de Acción Mundial y las resoluciones conexas a la Conferencia.

México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país. En apego al Artículo 18 de la Convención, ha presentado seis informes periódicos al Comité de Expertas sobre su aplicación en nuestro país.

Con tres conferencias mundiales como antesala, la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* se celebró en Beijing, China, en septiembre de 1995, de la cual surge la Declaración y una Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing) con 12 esferas de especial preocupación, centradas en los temas de: *pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña*<sup>1</sup>; lo que viene a ser el resultado y la suma de los esfuerzos anteriores en los cuales interviene nuestro país.

De dicha plataforma se rescata entre otras ideas importantes las que se refieren a establecimiento del principio de igualdad, mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar y en el lugar de trabajo. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una

<sup>1</sup> Plataforma de Acción de Beijing, Antecedentes.



condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz<sup>2</sup>.

Siendo estos principios los que rigen actualmente los planes, programas y demás normatividad referente a la igualdad y equidad de hombres y mujeres, tanto en sus derechos como en sus deberes.

### **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Fue 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 y consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación.

México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"**

Tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Es adoptada en Belém do Pará, Brasil el 06 de septiembre de 1994 y ratificada por México el 12 de noviembre de 1998.

### **Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe**

La División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es una división interdisciplinaria, especializada en asuntos de género, que opera como Secretaría Técnica de los gobiernos de la región, a través de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe<sup>3</sup>.

Su función es la celebración de conferencias regionales en las que México sirvió de sede en el año de 2004, reforzando con ello su participación activa y la adopción de compromisos que conlleven al impulso de la participación política de las mujeres, así como el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Así tenemos que en el año de 2010 se llevó a cabo la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, en la que nuestro país ocupa la Relatoría de la actual Mesa Directiva, elegida en esta Conferencia Regional y que regirá hasta el 2013.

<sup>2</sup> Informe de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995.

<sup>3</sup> <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>



## Comisión Interamericana de Mujeres en la OEA

Organismo creado con el propósito de asegurar el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de la mujer en el continente americano.

Fue establecido durante la celebración de la Sexta Conferencia Internacional Americana, llevada a cabo en la Habana, Cuba en el año de 1928; está especializado en la Organización de los Estados Americanos (OEA). Sin duda uno sus mayores logros es la defensa del sufragio femenino, así como la creación de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*.

## ONU Mujeres

En el mes de *julio* de 2010 se crea la Organización de las Naciones Unidas Mujeres, misma que agrupa cuatro agencias de género existentes en el Sistema de Naciones Unidas<sup>4</sup>, respaldando a dichos órganos para la formación de políticas y su implementación, ya sea con apoyo técnico o financiero, formando alianzas con la sociedad civil, vigilando el cumplimiento de los compromisos de género de Naciones Unidas.

## Normatividad Nacional

Es previsible que debido a las exigencias y demandas presentadas en la actualidad, respecto a la desigualdad entre mujeres y hombres, se emitan legislaciones encaminadas a la equidad entre ambos géneros, lo que da como resultado la expedición de normas tendientes, no sólo a la protección sino a la prevención.

Tal es el caso de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, emitida con el objeto de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

En ella se enmarcan principios rectores tales como la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; que dan origen a los planes y programas que con motivo de fortalecer la equidad de género, se han creado.

Nos marca la pauta para considerar sujetos de derechos tanto a la mujer como al hombre que se encuentre en territorio mexicano y que por alguna razón vean transgredidos sus garantías y prerrogativas constitucionales.

Con este mismo espíritu se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, que en su artículo 1º establece como objetivo la

<sup>4</sup> La Oficina de la Asesora del Secretario General de Naciones Unidas para Cuestiones de Género, la División para el Avance de la Mujer, el Instituto de la ONU para investigación en capacitación en cuestiones de género (INSTRAW) y el Fondo de la ONU para la Mujer (UNIFEM).



coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Haciendo notar que de nueva cuenta surgen como principios rectores la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres, alegorías que se plasman en casi todos los esquemas jurídicos hasta ahora mencionados.

### Normatividad Estatal

Como se observa en la relatoría anterior en el ámbito internacional y nacional ha habido numerosos sucesos que han motivado la creación de diversos organismos que tienen como objetivo primordial la protección de los derechos humanos de las mujeres bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el contexto mundial, tomando como base las prerrogativas tendientes a la valoración de principios rectores que nos lleven a la aplicación de normatividades eficientes y eficaces.

Podemos entonces referir que dentro de las políticas adoptadas por nuestro país se encuentran inmersas ideas concretas y reales que han permitido el desarrollo constante de numerosos documentos jurídicos que han servido de base para el cumplimiento de una política transversal con perspectiva de género en el gobierno federal, en los tres poderes de la Unión, los tres órdenes de gobierno y el sector privado.

A lo que se suma el nacimiento de organismos estatales como el Instituto Estatal de las Mujeres, que encuentra su razón de ser en la persistencia de la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en los términos de las disposiciones constitucionales y secundarias que rigen la entidad. Haciendo referencia de igual forma a la normativa que lo rige, tal como la *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres*, que dentro de su contenido conceptualiza la importancia de diseñar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género, que permitan la equidad entre hombres y mujeres<sup>5</sup>, dotándolo de amplio campo de trabajo para el logro y cumplimiento de sus objetivos.

Habiéndose gestado también la *Ley para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Tabasco*, cuyo objeto es establecer las bases y procedimientos para la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar; teniendo dentro de sus aciertos el nacimiento del Consejo para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar, contrarrestando los

<sup>5</sup> Artículo 5º de la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres (Tabasco).



resultados de los diversos estudios que han concluido que de las limitantes y problemáticas que más aquejan a nuestras mujeres son las agresiones y demás vejaciones en el hogar.

Con asertividad preconcebida se tiene al Consejo como promotor de programas de intervención temprana para prevenir desde donde se genera, la violencia intrafamiliar, incorporando a la población en la operación de dichos programas, uno de los puntos a tratar dentro de los ejes rectores de nuestro plan.

Concatenando esfuerzos ésta institución toma acciones enmarcadas en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, que tiene como objetivo<sup>6</sup> prevenir y erradicar la violencia producida con motivo de género en el Estado contra las mujeres, pero además garantiza los recursos públicos necesarios para ello; logrando establecer las bases que posibiliten el acceso a una vida libre de violencia, que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad, equidad y no discriminación.

### Planes y Programas que Rigen la Política de Género en el País, la Entidad Y los Municipios

El **Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)**, reúne estrategias de trabajo y coordinación interinstitucional mediante acuerdos generados en sesiones plenarias, a fin de promover acciones que fomenten la eliminación de la discriminación por razón de género y la modificación de estereotipos.

Actualmente está integrado por 41 dependencias y entidades de la administración pública federal. Dentro de sus lineamientos y marco normativo se encuentran documentos tales como el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (PROIGUALDAD), que busca cerrar la brecha de desigualdad entre el hombre y la mujer a través del logro de objetivos, estrategias y prioridades nacionales.

Conlleva una vinculación estrecha con el **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO** (PND) en sus cinco ejes, coincidiendo en la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional. Estando al amparo de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres coadyuva con el SNIMH siguiendo mecanismos de observancia, seguimiento y evaluación a cargo de la COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.

Estando presente también el **Programa de Cultura Institucional** (PCI) que surge como una de las estrategias más importantes para que en las instituciones públicas disminuya la desigualdad persistente entre mujeres y hombres.

<sup>6</sup> Artículo 1º de la Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Título Primero, Capítulo único (DISPOSICIONES GENERALES).



Dentro de sus planteamientos esta incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias, lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía, lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo; contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres, entre otros.

Otros de los factores de apoyo hacia la transversalización de la perspectiva de género son los fondos federales utilizados para la implementación de programas y planes que refuerzen la aplicación de políticas de género dirigidas a la igualdad de oportunidades entre los grupos prioritarios de nuestro país.

Entre éstos destaca el **Fondo Proequidad**, cuyo objetivo es otorgar financiamiento a las organizaciones de la sociedad civil, a fin de favorecer el desarrollo de diversos proyectos cuyo propósito es mejorar las condiciones de vida de la población femenina, otra aportación más del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES).

El **Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres** (FODEIMM), fue creado con el objetivo<sup>7</sup> de institucionalizar y transversalizar las políticas de equidad y género en el ámbito local, favoreciendo el desarrollo de éstas, para fortalecer su capacidad de incidencia en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas locales encaminadas a lograr el adelanto de las mujeres impulsando su participación en todos los ámbitos del desarrollo municipal en el marco de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres.

Uno de los motores que crea las condiciones en la Dirección de Atención a las Mujeres de Comalcalco, Tabasco para la realización del presente plan, fue el **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género**, constituido en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, y que en 2009, se fusiona con el Fondo Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género.

Ha tenido como fin favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a

<sup>7</sup> Diario Oficial, sección Objetivos, página 32, sección octava.



través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades<sup>8</sup>.

Como se observa la información anterior justifica la existencia de este Programa Institucional de la Dirección de Atención a las Mujeres de Comalcalco, Tabasco en Materia de Incorporación de la Perspectiva de Género a Nivel Municipal.

<sup>8</sup> <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/programas/ptransversalidad2>



## Objetivos generales y específicos del programa | Propuestas para ejecución de los objetivos del programa | Ejes, líneas de acción o directrices para la ejecución del programa

### Objetivo general

Desarrollar acciones para impulsar la igualdad de género en el municipio de Balancán atendiendo las problemáticas detectadas a través de la minuciosa revisión del plan de desarrollo municipal, del plan estratégico de la dirección de atención de la mujer y de la observancia de las necesidades de las y los usuarios de los servicios de esta misma dirección y de los servicios públicos municipales.

### Objetivos específicos

1. Garantizar la atención personalizada en el sector salud del municipio de Balancán para que las personas lesionadas por violencia física como resultado de violencia de género, sean revisados y diagnosticados de forma discreta y adecuada.
2. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración municipal.
3. Promover el empoderamiento de las mujeres del municipio de Balancán.
4. Sensibilizar a los estudiantes de todos los niveles educativos del municipio de Balancán sobre la cultura de la igualdad de género en el contexto educativo y en la sociedad.
5. Desarrollar un programa de selección del personal para la atención de las mujeres en la DAM, para que este cuente con capacitación y sensibilización para atender a las usuarias.
6. Erradicar la violencia en el seno familiar
7. Trabajar en la prevención y atención de mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Garantizar la atención personalizada en el sector salud del municipio de Balancán para que las personas lesionadas por violencia física como resultado de violencia de género, sean revisadas y diagnosticadas de forma discreta y adecuada.

### Problemática

En los centros de salud a donde acuden las y los usuarios por lesiones físicas producto de violencia física como consecuencia de la violencia de género, no cuentan con una o un médico especializado para en el peritaje de estos daños, y por lo tanto el trato que reciben es inconsistente con el que estas personas deben recibir, igual que no hay discreción por parte de las y los médicos. A esto, hay que añadir que existen disparidades sistemáticas entre la salud de las mujeres y de los hombres que no son simplemente consecuencia de las características biológicas de su sexo, sino del lugar diferente que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad. Esta ubicación desigual se refleja en patrones diferentes –a menudo



inequitativos—, en términos de los riesgos para la salud, y del acceso y el control respecto a los recursos y servicios para la salud.

### Línea de acción:

Salud

#### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Promover en el municipio la atención adaptada a las necesidades de la población teniendo en cuenta las diferentes situaciones, estilo de vida, en torno a colectivos sujetos a múltiples discriminaciones y estereotipos de género en procesos de atención directa.
- ~ Establecer programas de apoyo a la población en dependencias internacionales y asociación civil mediante la realización de convenios de colaboración.
- ~ Diseñar programas preventivos para enfermedades como el cáncer mamario, cáncer cervicouterino, cáncer de próstata y enfermedades de transmisión sexual.
- ~ Realizar convenios de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas, empresarios y asociaciones del municipio para que apoyen en la realización de las campañas.
- ~ Aprovechar la infraestructura hospitalaria, de los centros de salud y las escuelas para llevar a cabo los programas preventivos contra el cáncer de mama, cervicouterino, de próstata y enfermedades de transmisión sexual.

#### Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La Dirección de Atención a las Mujeres se encargará de establecer vínculos y acuerdos con la Secretaría de Salud para llevar a cabo las acciones estratégicas antes descritas, planeando los tiempos y características de los cursos, así como las fuentes de financiamiento para su implementación.

#### Indicadores con PEG

Porcentaje de hospitales y centros de salud que han establecido convenios de colaboración para el establecimiento de los programas preventivos.

Número de escuelas que participan en los programas de salud

Número de acciones desarrolladas para las campañas de salud

Número de personas beneficiadas con las campañas de salud

#### Normatividad

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán



## Responsables de evaluación y seguimiento

- Secretaría de Salud
- Instituto Estatal de las Mujeres
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración municipal.

### Problemática

Quienes integran y son miembros de las instituciones gubernamentales y particularmente de la administración municipal bajo la influencia de la cultura de género tradicional caracterizada por el androcentrismo y la desigualdad en el reconocimiento del valor de tanto hombres como mujeres, en la sociedad.

Debido a lo anterior se hace necesaria, la realización de acciones para lograr la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal y las instancias con las que ésta se relaciona, lo cual conlleva a valorar las implicaciones que tiene para los hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, ya sea que se trate de legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles, es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integral en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de género.

### Línea de acción:

Integración de la perspectiva de género

### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Modificar y actualizar el Bando de Policía y Buen Gobierno, bajo la Perspectiva de Género con el apoyo de expertos y expertas en la temática.
- ~ Crear una Comisión Edilicia de Género en el Ayuntamiento.
- ~ Revisar las políticas, planes, programas y acciones diseñados por la Administración Pública Municipal para identificar la discriminación directa e indirecta plasmada en ellos.
- ~ Modificar los planes, programas, normativas y reglamentos del Municipio para evitar brechas de género y contribuir a la igualdad de género mediante la inclusión de acciones positivas para corregir las consecuencias de la discriminación.
- ~ Realizar un programa sistemático de capacitación para los servidores públicos del municipio, en materia de perspectiva de género y cómo ésta debe incluirse de manera transversal en la normatividad municipal y los programas generados por el Municipio.



- ~ Propiciar ambientes de trabajo en todas las oficinas municipales en donde prevalezca el respeto por la igualdad de género y la conciencia de la necesidad del cambio encaminado a lograr la transversalidad de la perspectiva de género y que esto se vea reflejado en la atención que recibe la ciudadanía usuaria de los servicios municipales.

### **Proceso de desarrollo de las Líneas estratégicas**

Se deberán evaluar los lineamientos, normativas, reglamentos, etc. que rigen el municipio de Balancán con la finalidad de detectar brechas de género, así como la discriminación directa e indirecta que estén allí plasmados. Esta evaluación permitirá modificar dichos documentos para evitar las brechas e incluir acciones positivas para corregir las consecuencias de la discriminación que pudieran presentarse, y que influyan en el perjuicio para las mujeres del municipio.

Como parte de las acciones para transversalizar la perspectiva de género en el municipio, se deberá llevar a cabo un programa sistemático de capacitación para servidoras y servidores públicos del Municipio de Balancán para concientizarlos sobre las consecuencias de tratos discriminatorios a las mujeres y mostrarles la forma adecuada de brindar un servicio profesional que propicie la igualdad.

Al mismo tiempo se llevarán a cabo distintas acciones específicamente encaminadas para que el ambiente de trabajo de los funcionarios y funcionarias del municipio de Balancán impulse actitudes que propicien la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y que estas acciones repercutan también en las y los usuarios de los servicios, que brinda el municipio de Balancán.

### **Indicadores con PEG**

Número de reglamentos, normativas y programas municipales evaluados con perspectiva de género.

Número de reglamentos, normativas y programas municipales reformados para favorecer la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Porcentaje de servidores(as) públicos municipales capacidad en perspectiva de género enfocada a su quehacer laboral.

Número de acciones desarrolladas en las instalaciones y con el personal de todas las áreas así como los usuarios y usuarias, para favorecer el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

### **Normatividad**

- Ley General de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.
- Ley de Igualdad entre hombres y mujeres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Reglamento del H. Cabildo del Municipio de Balancán
- Reglamento de las Delegaciones Municipales del Municipio de Balancán
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Balancán



## Responsables de evaluación y seguimiento

- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán
- H. Ayuntamiento del Municipio de Balancán

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Promover el empoderamiento económico de las mujeres del municipio de Balancán

### Problemática

La situación económica del país demanda la creación de nuevos empleos que contribuyan en al desarrollo de la economía y mejora de vida de la ciudadanía<sup>9</sup>. El análisis anterior permitió detectar problemáticas generadoras de desigualdad en el municipio, factores que influyen para que se propicie la violencia de género, son los indicadores fundamentales para que a la mujer no se le permita ejercer su derecho a manejar su economía, además de que tienen pocas oportunidades para su desarrollo económico, esto ha provocado situaciones sociales que evitan el desarrollo de la mujer.

La incidencia de vejaciones y maltrato físico, el abandono por parte de su pareja y el hecho de que son mujeres económicamente dependientes se ha visto reflejado en la sumisión y marginación al que éste grupo prioritario ha sido expuesto.

Enfermedades como alcoholismo y drogadicción, situaciones como marginación y discriminación laboral conllevan a la total desigualdad en las mujeres de nuestro municipio.

Es por estas y tantas otras violaciones a sus derechos, que se busca replantear objetivos y acciones que permitan mejorar el servicio brindado a las usuarias y proporcionarles el apoyo que necesitan.

Disminuyendo la cantidad de mujeres en situaciones de violencias de género en el municipio, contando con mayores recursos y elementos que hagan posible atender a la mayor parte de esta población, son premuras importantes en el diseño del programa institucional.

El programa pretende capacitar las mujeres del municipio de Balancán para lograr esta meta.

### Línea de acción

#### Empleo

#### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Constituir en la estructura orgánica de la Dirección de Atención de las Mujeres de Balancán, un área que agende ofertas de trabajo para las Mujeres. Cuyo

<sup>9</sup> COMISIÓN ESPECIAL DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS. (2010)



objetivo sea hacer convenios con empresas públicas y privadas sus puestos vacantes, cada 15 días y así poder apoyar a las mujeres que lo requieran.

- ~ Elaborar un catálogo de programas e instancias públicas y privadas que brinden apoyo en la creación de nuevas empresas, proyectos productivos y capacitación para mujeres empresarias a nivel estatal, nacional e internacional.
- ~ Diseñar y ejecutar programas de capacitación para que las mujeres conozcan los programas de apoyo para la creación de pequeñas empresas y proyectos productivos, así como sus condiciones y características.
- ~ Brindar asesoría a las mujeres interesadas en abrir un negocio o proyecto productivo a través de personal capacitado y dedicado específicamente a tal fin.
- ~ Impulsar a las mujeres en actividades económicas para la formación de una red de empresarias y emprendedoras.
- ~ Promover la creación de nuevas fuentes de financiamiento para iniciar negocios y proyectos productivos dirigidos por mujeres del municipio de Balancán, a nivel estatal, nacional e internacional.

### **Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas**

Como primera acción, las y los funcionarios de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán deberán identificar los programas de apoyo para las iniciativas empresariales de las mujeres así como el desarrollo de proyectos productivos que brinden instancias públicas y privadas estatales, nacionales e internacionales.

El catálogo de programas de apoyo económico a las mujeres, servirá de base para elaborar un programa permanente de capacitación que le sirva a las mujeres para que los conozcan, y puedan ser capacitadas para adquirir las competencias y habilidades necesarias para participar y adquirir los fondos.

Se deberá contar con personal especializado que de seguimiento a las iniciativas de programas dirigidos al empoderamiento económico de las mujeres, apoyándolas en las dudas y situaciones problemáticas que se les presenten.

La creación de la red de mujeres empresarias, emprendedoras del Municipio de Balancán será la tarea final; para que intercambien ideas y proyectos en beneficio mutuo, organicen reuniones y congresos que les brinden mayores posibilidades de éxito en sus empresas.

### **Indicadores con PEG**

Catálogo de instancias y programas que brindan apoyo a mujeres emprendedoras.

Número de cursos de capacitación brindados a mujeres emprendedoras.

Número de asesorías brindadas a mujeres emprendedoras.

Número de mujeres en incluidas en la red de mujeres emprendedoras del Municipio de Balancán.

Número de nuevas fuentes de financiamiento generadas en el municipio de Balancán.



## Normatividad

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Balancán

## Responsables de evaluación y seguimiento

- H. Ayuntamiento del Municipio de Balancán
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán

## OBJETIVO ESTRÁTÉGICO 4

Sensibilizar a los estudiantes de todos los niveles educativos del municipio de Balancán sobre la cultura de la igualdad de género en el contexto educativo y en la sociedad.

## Problemática

La cultura de la igualdad de género debe fomentarse en todos los ámbitos educativos, desde la educación formal hasta la no formal<sup>10</sup> y debe iniciarse desde los primeros años escolares. Sin embargo, es en la etapa de la adolescencia, cuando las repercusiones de la cultura de género imperante dan como resultado una serie de situaciones sociales problemáticas para los adolescentes y jóvenes tales como los embarazos a edad temprana, enfermedades de transmisión sexual, depresión, promiscuidad, bullying, alcoholismo, etc.<sup>11</sup>

Todo ello significa para los y las jóvenes un retroceso en su proceso natural de desarrollo, incluso puede significar enfermedades y muerte, por ejemplo, en el caso de la depresión que puede llevar al extremo del suicidio o cuando hay contagio de VIH Sida. (ídem)

## Línea de acción

### Educación

#### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Campañas de sensibilización dirigidas a estudiantes de educación media sobre temas relacionados con la igualdad de género en la adolescencia y juventud.

<sup>10</sup> Según el contexto de cada país, la educación no formal puede abarcar programas de alfabetización de adultos, enseñanza básica a niños no escolarizados, competencias para la vida cotidiana, capacitación laboral o conocimientos generales.

Los programas de educación no formal no se ajustan necesariamente al sistema tradicional de grados, pueden tener diferente duración y pueden o no otorgar un diploma que acredite el aprendizaje obtenido. Las actividades de educación no formal les brindan a los niños y jóvenes sin escolarizar la posibilidad de acceder al aprendizaje organizado, refuerzan su autoestima y les ayudan a encontrar la manera de contribuir a sus comunidades. En algunos casos, sus actividades pueden servir de "puente" que ayude a los niños y jóvenes no escolarizados a mejorar sus competencias académicas hasta el punto de que puedan reincorporarse al sistema educativo formal. En <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/lifelong-learning/non-formal-education/>

<sup>11</sup> Marc Pallarès Piquer. LA CULTURA DE GÉNERO EN LA ACTUALIDAD: ACTITUDES DEL COLECTIVO ADOLESCENTE HACIA LA IGUALDAD (2012) [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012\\_19\\_12.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012_19_12.pdf)



- ~ Talleres de formación en desarrollo humano con perspectiva de género para que los y las adolescentes y jóvenes participantes que trabajen en los aspectos afectivos y emocionales de su personalidad, así como las habilidades sociales, resolución de conflictos de forma pacífica y dialogada y orientación académica profesional.

### **Proceso de desarrollo de las Líneas estratégicas**

Se tendrá una reunión entre las funcionarias de la Dirección de Atención a las Mujeres del municipio de Balancán y las autoridades educativas de nivel medio ubicadas en el municipio para presentarles el programa y que ellos expresen sus opiniones, acepten participar en el programa y manifiesten la manera en que podría trabajarse el programa en cada una de las escuelas de nivel medio involucradas.

De manera conjunta, la DAM y las autoridades educativas conformarán un catálogo de cursos y talleres que podrán impartirse a lo largo del ciclo escolar.

Toda vez que se haya conformado el catálogo de curso-talleres para adolescentes y jóvenes, se procederá a calendarizar los cursos en cada escuela y a considerar a las personas que serán los y las instructoras, procurándose que en los cursos haya tanto participación femenina como masculina.

### **Indicadores con PEG**

Número de cursos y talleres de sensibilización sobre la igualdad de género realizados en las instituciones de educación media del municipio de Balancán.

Número de estudiantes desagregados por género que participaron en los cursos y talleres de sensibilización sobre la igualdad de género.

Número de cursos y talleres sobre desarrollo humano con perspectiva de género realizados en las instituciones de educación media del municipio de Balancán.

Número de estudiantes desagregados por género que participaron en los cursos y talleres de desarrollo humano.

### **Normatividad**

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Ley General de Educación
- Ley Estatal de Educación
- Manual de Organización de la Dirección de Educación, Cultura y Recreación

### **Responsables de evaluación y seguimiento**

- H. Ayuntamiento del Municipio de Balancán
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán
- Dirección de Educación, Cultura y Recreación



## OBJETIVO ESTRÁTÉGICO 5

Desarrollar un programa de selección del personal para la atención de las mujeres en la DAM, para que este cuente con capacitación y sensibilización para atender a las usuarias.

### Problemática

Debido a que la perspectiva de género y el trabajo en la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres relativamente había sido, hasta hace poco más de una década, una tarea aislada y realizada por unas cuantas personas, no se contaba con personal suficiente que tuviera las habilidades y competencias necesarias y sensibles a la temática.

Hoy día existen diversas profesiones, posgrados, especialidades, cursos y talleres que ofrecen una formación en género, así como también profesionales que cuentan con experiencia en el reconocimiento de la violencia de género y la práctica profesional atendiendo a mujeres desde el ámbito psicológico y del derecho, con perspectiva de género.

Por esta razón, se hace necesario eficientar los mecanismos de contratación de personal con los conocimientos, capacidades y habilidades básicas para que se desempeñen en la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán, y así las personas que ocupen un lugar orgánico en ésta, cuenten con la sensibilización, formación y experiencia necesarias para desempeñar con profesionalismo y perspectiva de género, su labor.

### Línea de acción

Participación

### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Realizar instrumentos de evaluación del personal que aspire a trabajar en la DAM del Municipio de Balancán, que incluya tanto pruebas psicométricas, entrevistas, potencialidad física y mental para el trabajo, ética, actitud, capacitación y sensibilización hacia la perspectiva de género.

### Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Se determinarán los puestos que se requieren para la Dirección a las Mujeres del Municipio de Balancán y posteriormente elaborar los instrumento apropiados para evaluar los conocimientos, habilidades, competencias y experiencia de las solicitantes relacionadas con el perfil del puesto y que cuenten también con la sensibilización en la perspectiva de género.

### Indicadores con PEG

Instrumentos de evaluación de personal de la DAM de Balancán que tomen en cuenta la perspectiva de género.



## Normatividad

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Balancán
- Ley Federal de Trabajo

## Responsables de evaluación y seguimiento

- Dirección de Recursos Humanos del H. Ayuntamiento de Balancán
- Dirección de Administración

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Erradicar la violencia en el seno familiar

### Problemática

La violencia contra las mujeres no respeta fronteras geográficas, culturales o económicas, ni edades. Tiene lugar en el hogar, en el trabajo y en las calles, pero su principal manifestación es dentro del ámbito familiar.

Este tipo de violencia es un abuso que refuerza las jerarquías de género y edad. De ahí que también las mujeres pueden agredir y ser violentas. Sin embargo, en nuestro país del total de personas generadoras de violencia, 91 de cada 100 son hombres y 9 mujeres.

La justificación de la violencia se deriva por lo común de las normas sociales sobre el papel y los deberes apropiados del hombre y la mujer, o sea de las normas relativas al género.

### Línea de acción

Violencia

### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Desarrollar una atención integral a mujeres que solicitan apoyo legal y psicológico en casos de violencia, proporcionando atención, seguimiento de casos, acompañamiento, asesoría legal, la atención psicológica y el apoyo económico a las mujeres receptoras de violencia.
- ~ Organizar grupos de terapia de apoyo y círculos de ayuda mutua para las mujeres que estén en el proceso de atención de violencia de pareja o que hayan sido víctimas de violencia sexual.
- ~ Establecer espacios para la atención y el acompañamiento de las mujeres que sufren violencia.



## Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La primera acción consiste en establecer un programa de acción específicamente encaminado a atender los problemas de violencia de las mujeres, estableciendo metas y tiempos.

Se deben analizar las características físicas y geográficas de la ubicación de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán para determinar si el espacio es óptimo para llevar a cabo los servicios de atención a las usuarias por violencia, así como para desarrollar los grupos de apoyo.

La gestión ante la presidencia Municipal y otros organismos gubernamentales y no gubernamentales debe llevarse a cabo para buscar un espacio apropiado donde puedan acudir las mujeres que están siendo víctimas de violencia y que sientan amenazada su integridad física y/o emocional y la de sus hijos e hijas.

### Indicadores con PEG

Porcentaje de mujeres que sufren violencia en el municipio de Balancán

Porcentaje de mujeres que sufren violencia en la zona rural

Porcentaje de mujeres que sufren violencia en la zona urbana

Instalaciones propias para la atención de las víctimas de violencia

Número de programas de acción con perspectiva e igualdad de género que promuevan la atención efectiva de los problemas de violencia de las mujeres.

### Normatividad

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Manual de Organización y de Procedimientos Municipal. H. Ayuntamiento Municipal de Balancán

### Responsables de evaluación y seguimiento

- Instituto Estatal de las Mujeres
- H. Ayuntamiento del Municipio de Balancán
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

Trabajar en la prevención y atención de mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual.



## Problemática

La trata de personas es *un problema viejo con un nombre nuevo*<sup>12</sup>, que a nivel mundial se le reconoce con el tráfico de seres humanos considerados como una mercancía. La magnitud de la riqueza que se genera por este negocio ilícito alcanza dimensiones similares a la del tráfico de drogas y armas. La mayor parte de las víctimas de la trata de personas son mujeres y niños/as.

Las víctimas son explotadas como mano de obra barata en la gastronomía o la industria del sexo, en el marco de matrimonios forzados y adopciones ilegales y para la extracción de órganos (ídem).

La trata de personas y en especial la de mujeres es un fenómeno delincuencial de ámbito nacional e internacional, con un ascenso incontrolable que deja fuertes réditos a los traficantes y enfermedades, violencia, pobreza y señalamiento social a las víctimas.

## Línea de acción

Bienestar social

### Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Difundir información sobre el fenómeno de la trata de personas en población abierta y escolar
- ~ Distribución de material informativo específico sobre derechos y recursos a las víctimas de trata con fines de explotación sexual en los ámbitos judicial, legal, sanitario de los servicios de extranjería, asilo, y fronteras de los servicios sociales.
- ~ Implementar talleres informativos en las escuelas de nivel secundaria y preparatoria sobre la trata de personas con fines de explotación sexual.
- ~ Brindar asesoría jurídica a víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual

### Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

El programa se trabajará de manera conjunta con la Dirección de Educación de Cultura y Recreación, las autoridades de salud del municipio y las autoridades judiciales, coordinadas por la Dirección de Atención a las Mujeres del municipio de Balancán.

## Indicadores con PEG

Número de mujeres víctimas de trata a las que se les brindó asesoría jurídica

<sup>12</sup> La trata de personas. Aspectos básicos. (2006) Fernanda Ezeta, OIM México.



Número de mujeres víctimas de trata a las que se les brindaron servicios de atención psicológica

Número de mujeres que recibieron pláticas y/o talleres

### Normatividad

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán

### Responsables de evaluación y seguimiento

- Jurisdicción sanitaria de Balancán
- Instituto Estatal de las Mujeres
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Balancán



## Anexos

### Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012

En base al XII Censo General de Población y Vivienda 2000, efectuado por el INEGI, en el año 2000 la población del municipio de 5 y más años era de 47,852 habitantes.

De acuerdo a datos publicados en el Anuario Estadístico de Tabasco 2009, en el 2005 el 44.60% de la población del municipio se encontraba en pobreza alimentaria.

El 66.50% de la población del municipio vive en zonas rurales.

El 5.70 % de la población se encuentra en la tercera edad; mientras que el 60.50% de la población se encuentra en el rango de edad de la población económicamente activa.

Los niños representan el 33.80% de la población del municipio.

El sistema educativo en el municipio está integrado por 232 centros escolares, con una matrícula de 19,011 alumnos que son atendidos por 788 docentes.

De esos 232 planteles, 67 son de preescolar, 122 primarias, 36 secundarias, 5 de bachillerato, además de 2 de capacitación para el trabajo.

El municipio cuenta también con 3 centros de educación especial y 42 bibliotecas públicas. En el nivel superior sobresalen el Instituto Tecnológico Superior de los Ríos y la Escuela Normal Superior de los Ríos.

La demanda de servicios médicos es atendida por organismos oficiales y privados en el medio urbano y rural, contando para ello con 20 unidades médicas, 19 de consulta externa y una de hospitalización general de la Secretaría de Salud.

Los 31 consultorios rurales proporcionan servicios de medicina preventiva, consulta externa y medicina general. A su vez, los centros de salud y materno infantil ofrecen, además de los ya mencionados, los de laboratorio de análisis clínicos, rayos X y de regularización sanitaria, atención obstétrica, ginecológica, pediátrica y hospitalización.

### Plan estratégico municipal

#### Línea de acción 1. Integración de la perspectiva de género

**Objetivo 1.1. Garantizar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento de la administración municipal**

##### Acciones



- 1.1.1. Creación del Consejo Consultivo para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Dirección de Atención a las Mujeres, como órgano social y consultivo, para el seguimiento de las acciones y acciones en materia de género

**Objetivo 1.2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la administración municipal**

**Acciones**

- 1.2.1. Se promoverá la aplicación de los principios de mérito, preparación, capacidad y desempeño, y se impulsará la presencia equilibrada y en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en los puestos directivos y mandos superiores de la administración del municipio
- 1.2.2. Implementación y aplicación de acciones positivas para avanzar en una mayor presencia de la mujer en los puestos directivos en los ámbitos empresarial, sindical y social a nivel municipal.
- 1.2.3. Impulso de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos ámbitos con un mayor índice de masculinización y que son de impacto significativo para el desarrollo municipal.

**Objetivo 1.3. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en estadísticas e investigaciones desde la administración municipal**

**Acciones**

- 1.3.1. Incorporación sistemática de las variables de género en las estadísticas, estudios y encuestas que se lleven a cabo desde municipio, a través de la adaptación de los distintos sistemas de estadística institucionales.
- 1.3.2. Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género, en los análisis y estudios que se lleven a cabo por el municipio.
- 1.3.3. Seguimiento de la inclusión de la perspectiva de género, en los análisis y estudios que se lleven a cabo por el municipio.

**Objetivo 1.4. Garantizar la aplicación de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en la contratación pública y del establecimiento de líneas de acción con perspectiva de género en los distintos ámbitos de la administración municipal.**

**Acciones**

- 1.4.1. Elaboración del conjunto de medidas necesarias para incorporar la perspectiva de género en materia de contratación pública, ayudas y subvenciones de la administración municipal en Balancán.
- 1.4.2. Establecimiento de cláusulas de preferencia, en la adjudicación en el municipio de los contratos públicos, para empresas con Certificación del Modelo de Equidad de Género.
- 1.4.3. Establecimiento de una cláusula de preferencia, en la adjudicación de los contratos públicos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten tener o haber desarrollado durante al menos un año, un plan de acciones para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres



- 1.4.4. Incorporación en los criterios y reglas de operación de los apoyos municipales y becas que otorga el ayuntamiento, de criterios de valoración para la promoción real y efectiva de la igualdad de género en oportunidades para las personas físicas, las empresas y organismos solicitantes de recurso económico

## Línea de acción 2. Educación

**Objetivo 2.1. Fomentar una mayor sensibilización sobre el significado de la igualdad en el contexto educativo y los valores que permitan un reparto de tareas y cuidados más igualitarios.**

### Acciones

- 2.1.1. Campañas de sensibilización dirigidas al alumnado sobre los obstáculos y situaciones de discriminación que dificultan la consecución de la plena igualdad.
- 2.1.2. Programa de sensibilización-formación en materia de educación mixta, igualdad y violencia de género dirigidas a docentes, estudiantes madres y padres de familia
- 2.1.3. Promover la obligatoriedad del uso de lenguaje incluyente, no sexista en toda la documentación, carteles, medios de información y papelería de los centros educativos que operan en el municipio.
- 2.1.4. Organización de talleres de educación en sexualidad, prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual, así como de educación afectiva y emocional, habilidades sociales, resolución de conflictos de forma pacífica y dialogada y orientación académica profesional
- 2.1.5. Impulso y difusión de la realización de proyectos en temas de género, como productos de aprendizaje en los diferentes niveles educativos
- 2.1.6. Promover la organización de los espacios escolares de forma compartida y no excluyente.

**Objetivo 2.2. Promover las competencias necesarias para incorporar la igualdad de género en el profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo.**

### Acciones

- 2.2.1 Capacitación en estrategias transversales educativas sobre resolución no violenta de conflictos, tales como el diálogo, la conciliación, negociación o mediación, en todos los centros educativos.
- 2.2.2 Impulsar en coordinación con las autoridades educativas la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Participación Social en la Educación, las Sociedades de Padres y Madres de familia y otros cargos de responsabilidad en los centros educativos así como en la docencia de todos los niveles educativos
- 2.2.3 Desarrollo de elementos de reconocimiento de excelencia en igualdad de género para los centros educativos que operan en el municipio.



### **Objetivo 2.3. Facilitar instrumentos y recursos de apoyo a las familias que garanticen condiciones de igualdad en la participación en el ámbito educativo.**

#### **Acciones**

- 2.3.1. Desarrollo de medidas municipales, desde la perspectiva de género, que afronte las causas del abandono escolar, tanto en la población femenina como en la masculina
- 2.3.2. Implementación en coordinación con la Secretaría de Educación de servicios municipales de atención socioeducativa, taller de juego, aula matinal, comedor escolar, actividades extraescolares y residencia escolar para el alumnado que se encuentre en situación de dificultad social extrema o riesgo de exclusión.
- 2.3.3. Impulsar en los centros educativos la representación equilibrada de madres y padres de familia que tengan capacitación en equidad de género.

### **Objetivo 2.4. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles académicos y profesiones.**

#### **Acciones**

- 2.4.1. Realización de acciones de sensibilización tanto en el alumnado y como en la comunidad escolar para promover una mayor presencia de mujeres y hombres en aquellas carreras universitarias en las que cada sexo está sub-representado, así como, medidas de orientación académica y profesional a través de foros y talleres implementados o gestionados por la Dirección de Atención a las Mujeres.
- 2.4.2. Estudio y análisis de la incidencia en hombres y mujeres de los programas de acceso a las becas concedidas para el acceso a estudios universitarios en el municipio
- 2.4.3. Promover el incremento del número de mujeres catedráticas en las Instituciones de Educación Superior establecidas en el municipio, y en otros niveles educativos, mediante la implementación de incentivos municipales, corrigiendo la situación de desequilibrio actual entre hombres y mujeres.
- 2.4.4. Desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso a la educación, desde la perspectiva de género. Seguimiento de su cumplimiento y desarrollo

### **Línea de acción 3. Empleo**

#### **Objetivo 3.1. Promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público como en el sector privado.**

#### **Acciones**

- 3.1.1. Diseño, ejecución y evaluación de las políticas y servicios de empleo desde la perspectiva de género.
- 3.1.2. Identificación de las situaciones de desigualdades de género existentes en las condiciones laborales del municipio tanto en el sector público y como en el privado.



- 3.1.3. Organización de acciones formativas, en el marco del Plan de Desarrollo Municipal, dirigidas al personal de la administración pública municipal y de entidades estatales en el municipio para la transversalización del enfoque de género en su quehacer laboral y profesional.
- 3.1.4. Proporcionar formación permanente con perspectiva de género al personal adscrito a la Dirección de Atención a las Mujeres y demás direcciones en el Ayuntamiento de Balancán.
- 3.1.5. Incorporación y permanencia de las temáticas relativas a la igualdad de género, igualdad de trato y de oportunidades y contra la violencia de género en las evaluaciones de todos los procesos de selección de personal del municipio.
- 3.1.6. Potenciar el uso de instrumentos de control para eliminar las diferencias retributivas por razón de género.
- 3.1.7. Fomento y refuerzo de las acciones positivas que promuevan el acceso y desempeño de los puestos directivos del sector público en condiciones de igualdad.
- 3.1.8. Incremento de acciones positivas que promuevan el acceso al empleo de las mujeres, especialmente dirigidas a aquellas que se reincorporan al mercado de trabajo tras abandonarlo como consecuencia de la maternidad, violencia o del cuidado de familiares en situación de dependencia.
- 3.1.9. Diagnóstico de la situación de las personas que trabajan como Empleadas de Hogar en el municipio.
- 3.1.10. Promover las medidas necesarias para favorecer la igualdad de mujeres y hombres en el sector agrario, a través de apoyos e incentivos municipales.
- 3.1.11. Acciones que ayuden a potenciar las condiciones de empleo digno y dar a conocer los derechos generales y específicos de las mujeres trabajadoras, incidiendo en la lucha contra la precariedad laboral.
- 3.1.12. Elaboración de un Programa de Fomento de la Igualdad de Oportunidades y la No Violencia de Género, para todo el personal del Ayuntamiento.

### ***Objetivo 3.2. Promover el empoderamiento económico de las mujeres del municipio de Balancán.***

#### **Acciones**

- 3.2.1. Apoyo a la creación de empresas constituidas mayoritariamente por mujeres, así como fomento y consolidación de la red de empresarias y emprendedoras del municipio de Balancán
- 3.2.2. Apoyo municipal en la creación y consolidación de iniciativas de autoempleo constituidas por mujeres
- 3.2.3. Acciones para potenciar la cultura, el espíritu y la actitud emprendedora de las mujeres, en el ámbito empresarial y en la economía social.
- 3.2.4. Acciones de fomento al reconocimiento de las mujeres emprendedoras, e impulso de la creación de redes de mujeres autónomas del municipio de Balancán.



### **Objetivo 3.3. Promover acciones integrales para mejorar las condiciones de acceso al empleo de las mujeres.**

#### **Acciones**

- 3.3.1. Incremento de la participación de mujeres, en los programas de escuelas-taller, casas de oficio y en talleres de empleo.
- 3.3.2. Análisis de los factores culturales que influyen en la elección de las especialidades formativas y que explican la presencia de mujeres y hombres en la formación profesional y para el empleo, contemplando factores clave en relación con el género y con los múltiples ejes de discriminación
- 3.3.3. Desarrollo de un Programa formativo dirigido a mujeres del medio rural, diseñado en función de la demanda laboral existente y teniendo en cuenta de manera obligatoria la adaptación de horarios y desplazamiento al lugar de impartición de las destinatarias de dicho Programa.
- 3.3.4. Diseño y desarrollo de acciones de sensibilización que permita a los empresarios establecer y mejorar las condiciones de acceso al empleo de las mujeres.

### **3.4. Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual y discriminación laboral.**

#### **Acciones**

- 3.4.1. Organización de acciones de formación y sensibilización en el sector público y privado, en relación con el tema de acoso sexual y discriminación laboral que permitan llevar a cabo estrategias de prevención en situaciones de acoso sexual y discriminación laboral, dirigidas, entre otros, a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, así como a las personas negociadoras de los convenios colectivos
- 3.4.2. Elaboración de códigos de prevención en materia de acoso sexual y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación, de manera conjunta impulsadas desde las Organizaciones Sindicales y Empresariales
- 3.4.3. Fomento de la implantación de códigos de prevención en la iniciativa privada y sector público, que permita un entorno laboral libre de acoso sexual, y discriminación laboral.
- 3.4.4. Elaboración de protocolos de acción frente a situaciones de acoso sexual y discriminación laboral, en el sector público y en el privado
- 3.4.5. Garantía de un servicio especializado en la atención, asesoramiento y asistencia jurídica gratuita a víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral por razón de sexo.
- 3.4.6. Apoyo al desarrollo de medidas contra el acoso sexual y la discriminación laboral por razón de sexo.



### **Objetivo 3.5. Fomentar y reconocer la responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.**

#### **Acciones**

- 3.5.1. Impulso a las acciones de capacitación y sensibilización destinadas a concienciar a las empresas sobre la responsabilidad social en materia de igualdad de género.
- 3.5.2. Promoción e impulso desde la perspectiva de género de acciones en materia de responsabilidad social de las personas trabajadoras
- 3.5.3. Promoción del establecimiento de los Planes de Igualdad en materia laboral, así como desarrollo de acciones para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de dichos Planes de Igualdad al estar implementados, como una acción afirmativa hacia la equidad entre mujeres y hombres.
- 3.5.4. Desarrollo reglamentario de un Modelo Municipal de 'Excelencia en Igualdad' y posterior impulso a su implantación.

### **Línea de acción 4. Correlación y corresponsabilidad**

#### **Objetivo 4.1. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres**

#### **Acciones**

- 4.1.1. Impulso de acciones destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres que laboran en el municipio, especialmente a través de la generación de pactos locales y de medidas de sensibilización.
- 4.1.2. Medidas para impulsar actividades destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras a través de diferentes instancias municipales que ejecutan.
- 4.1.3. Facilitar a instancias municipales la utilización de los centros docentes en el municipio, fuera del horario escolar o en los períodos vacacionales, para la realización de actividades de educación no formal.
- 4.1.4. Desarrollo de las medidas oportunas para implementar servicios de apoyo de aula matinal, comedor y taller de juego en los centros que imparten educación preescolar y primaria.
- 4.1.5. Reconocimiento social y difusión de las ideas innovadoras, así como la promoción de las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### **Objetivo 4.2. Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.**

#### **Acciones**

- 4.2.1. Establecimiento de medidas de apoyo, asesoramiento y financiación de las empresas en relación a la realización de acciones formativas, dirigidas a las mujeres y a los hombres dentro del horario laboral, en materia de corresponsabilidad en el entorno familiar.
- 4.2.2. Acciones de sensibilización dirigidas tanto al sector público como al privado para avanzar en corresponsabilidad laboral y familiar



- 4.2.3. Realización de estudios, acciones innovadoras y actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el reparto de tareas y responsabilidades tanto en la esfera privada como en el ámbito laboral

***Objetivo 4.3. Impulsar el conocimiento de la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, especialmente el trabajo doméstico y de cuidado de personas que no pueden valerse por sí mismas.***

**Acciones**

- 4.3.1. Análisis, publicación y difusión del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas en el municipio
- 4.3.2. Integración de la perspectiva de género en los estudios que se realicen sobre la valoración del trabajo doméstico y del cuidado de las personas, con el fin de conocer y difundir la contribución de las mujeres y de los hombres en la economía municipal
- 4.3.3. Promoción de acciones que faciliten la incorporación de mujeres y hombres a aquellas actividades y sectores económicos en los que se encuentren sub-representados

**Línea de acción 5. Salud**

***Objetivo 5.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en la mejora de los niveles de salud de la población, desde acciones de promoción y protección a la salud, y a la prevención y atención a los problemas de salud, desde la perspectiva de la recuperación.***

**Acciones**

- 5.1.1. Aplicación de la perspectiva de género en todos los planes, programas, estrategias, acciones y procesos asistenciales integrados a nivel municipal.
- 5.1.2. Promover en el municipio la atención adaptada a las necesidades de la población, teniendo en cuenta las diferentes situaciones, estilos de vida, estereotipos en torno a colectivos sujetos a múltiple discriminación y estereotipos de género en el proceso de atención directa
- 5.1.3. Generar condiciones de equidad en la atención a la salud teniendo en cuenta la prevalencia de las enfermedades en función del sexo
- 5.1.4. Diseño y desarrollo de un Protocolo Municipal de Atención Sanitaria ante la Violencia de Género en los Centros de Salud y Hospitales a cargo de la Jurisdicción Sanitaria de Balancán.
- 5.1.5. Articulación de medidas y estrategias para la prevención y detección de prácticas que atenten contra la integridad y los derechos de las mujeres y las niñas.
- 5.1.6. Difusión de los derechos de las niñas y mujeres en cuanto al desarrollo de su salud sexual y reproductiva y la prevención de las situaciones de riesgo



derivadas de estas, incidiendo de forma especial en la etapa adolescente y juvenil

- 5.1.7. Programas de promoción, sensibilización y concienciación de la salud en el ámbito laboral en los que se aborden temas sobre alimentación, actividad física, tabaquismo, etc. bajo la perspectiva de género.
- 5.1.8. Fomento y mejora de medidas, que promuevan la corresponsabilidad y el auto-cuidado en las mujeres y hombres, y la participación de ambos en las responsabilidades del cuidado familiar y que contemplen, así mismo, las necesidades al cuidado de las y los demás derechos de las personas
- 5.1.9. Incorporación del variable sexo en las estadísticas de los sistemas de información sanitarios que permitan identificar situaciones de desigualdad relacionándola con otras variables sociodemográficas.
- 5.1.10. Incorporación del variable sexo en las estadísticas de los sistemas de información sanitarios que permitan identificar situaciones de desigualdad relacionándola con otras variables sociodemográficas

**Objetivo 5.2. Impulsar políticas de igualdad de oportunidades para el personal que forma parte de la jurisdicción sanitaria, mediante medidas de conciliación y corresponsabilidad.**

#### Acciones

- 5.2.1. Promover y coordinar la elaboración de Planes de Igualdad en centros de salud e instituciones de salud pública en el municipio
- 5.2.2. Desarrollo e implantación de un sistema de Información que permita el análisis con perspectiva de género (incluyendo ejes específicos de desigualdad) del personal de la Jurisdicción Sanitaria de Balancán y las personas que atiende a nivel municipal.
- 5.2.3. Elaboración de una "Guía de buenas prácticas para prevención de la violencia institucional" a través de las diversas áreas de la Jurisdicción Sanitaria en el Municipio de Balancán
- 5.2.4. Evaluación del grado de impacto del enfoque de género en los servicios de salud en el municipio de Balancán
- 5.2.5. Establecer programas de formación específicos con el fin de detectar las enfermedades con mayor incidencia en las mujeres y niñas, dirigidos al personal de Atención Primaria

### Línea de acción 6. Bienestar social

**Objetivo 6.1. Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social.**

#### Acciones

- 7.1.1. Promover la efectiva integración de la perspectiva de género, en el desarrollo de las políticas públicas de bienestar social.
- 7.1.2. Seguimiento de la integración de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de diagnósticos, proyectos y estudios relativos a políticas sociales e intervención del municipio



- 7.1.3. Establecimiento de programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, mujeres jefas de familia y mujeres que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.
- 7.1.4. Elaboración y desarrollo de convenios y protocolos de coordinación entre las distintas instituciones dedicadas a la protección y desarrollo de las mujeres en el estado y el municipio.

**Objetivo 6.2. Promover los derechos de la infancia desde una perspectiva de género.**

**Acciones**

- 6.2.1. Edición y difusión de materiales para la sensibilización de la defensa de los derechos de los niños y las niñas desde la perspectiva de género.
- 6.2.2. Impulso de la investigación, formación y elaboración de documentación desde la perspectiva de género que permita un adecuado conocimiento en materia de los derechos y deberes de los niños.
- 6.2.3. Integración de la perspectiva de género mediante materiales didácticos, juegos, actividades y acciones que se desarrolle para las y los niños de nivel prescolar.
- 6.2.4. Fomento de la adquisición de habilidades sociales basadas en relaciones de igualdad y libre de estereotipos sexistas en los y las menores integrantes de familias en situación de riesgo.

**Objetivo 6.3. Combatir desde el enfoque de género la múltiple discriminación y la exclusión social que sufren las mujeres.**

**Acciones**

- 6.3.1. Sensibilización en la perspectiva de género para avanzar en la eliminación de la discriminación por opción sexual e identidad de género
- 6.3.2. Fomento y difusión de programas de prevención y atención a las mujeres que residen en localidades apartadas del municipio, especialmente los dirigidos a aquellas mujeres que sufren una mayor discriminación y violencia.
- 6.3.3. Gestión y convenios de financiamiento de programas y proyectos dirigidos a mujeres de múltiple discriminación como: edad, discapacidad, exclusión, migración, etnia.
- 6.3.4. Refuerzo de la Atención Jurídica a mujeres en situación de violencia económica, derivada de la falta pago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas para ellas, sus hijas o hijos
- 6.3.5. Fomento de la coordinación pública-privada para la unificación de criterios y de acciones en la atención de mujeres en riesgo

**Objetivo 6.4. Prevenir y atender a mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de personas con fines de explotación sexual.**

**Acciones**

- 6.4.1. Fomentar la difusión de información y conocimiento del fenómeno de la trata de personas con fines de explotación sexual, especialmente en el ámbito educativo: alumnado, familias y profesorado



- 6.4.2. Distribución de material informativo específico sobre derechos y recursos a las víctimas con fines de explotación sexual, en los ámbitos policial, legal, sanitario, de los servicios de extranjería, asilo y fronteras, y de los servicios sociales públicos y no gubernamentales
- 6.4.3. Capacitación en temas de género y violencia al personal policial, sanitario, educativo, de la administración de justicia y de los servicios sociales públicos y no gubernamentales que puedan intervenir en el proceso de prevención, detección y atención a mujeres y niñas víctimas con fines de explotación sexual
- 6.4.4. Participación en la elaboración de un protocolo de derivación y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas y los recursos de atención a las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual
- 6.4.5. Distribución de una guía informativa para personal, profesionales o voluntarios de los servicios y puntos de atención a las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.
- 6.4.6. Colaboración con el Estado para la información, prevención y atención a víctimas de la trata.

## Línea de acción 7. Participación

***Objetivo 7.1. Promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, ambiental, político, económico, cultural y deportivo del municipio de Centro.***

### Acciones

- 7.1.1. Creación del Consejo Consultivo Municipal de Participación de las Mujeres, como órgano de participación social e impulso de organizaciones de mujeres en las políticas de Igualdad de Género
- 7.1.2. Integración de la perspectiva de género en el diseño y difusión de las diversas acciones de sensibilización que se lleven a cabo para fomentar la participación de mujeres y hombres en los diversos espacios, ofreciendo la información en formatos accesibles y teniendo en cuenta la diversidad
- 7.1.3. Realización de acciones para incrementar la participación de las mujeres en los deportes, actividades políticas y empresariales en que están sub-representadas

***Objetivo 7.2. Integrar la perspectiva de género en las acciones de desarrollo social.***

### Acciones

- 7.2.1. Acciones que contribuyan al apoyo de empresas de mujeres como promotoras en el medio rural.
- 7.2.2. Diseño y difusión de materiales sobre la Igualdad de Género en el ámbito rural, teniendo en cuenta las múltiples discriminaciones y violencia que enfrentan algunas de estas mujeres.
- 7.2.3. Apoyo a las cooperativas rurales y a las asociaciones o agrupaciones de ámbito regional, así como a la creación de redes de cooperativas y agrupaciones regionales, de modo que se creen ámbitos de interlocución tanto entre ellas como con las agrupaciones a nivel intermunicipal.



- 7.2.4. Promover y vigilar que los programas, proyectos e iniciativas específicas en materia de acceso a la información, formación y servicios públicos, tengan criterios rurales y de género para garantizar cobertura pertinente en las zonas rurales.
- 7.2.5. Fomentar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito rural.
- 7.2.6. Difundir el conocimiento de los derechos jurídicos, patrimoniales, económicos y humanos en general de la mujer en la población rural para fomentar la participación de las mujeres en los diversos espacios.

***Objetivo 7.3. Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías basándose en criterios de igualdad y accesibilidad para promover la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad.***

#### **Acciones**

- 7.3.1. Formación dirigida a las mujeres, en materia de nuevas tecnologías, especialmente en el medio rural, con especial incidencia en las mujeres mayores y mujeres con discapacidad.
- 7.3.2. Promover y propiciar la cobertura de servicios de telecomunicación con tecnología inalámbrica para que puedan existir espacios de conexión a internet, especialmente en el ámbito rural.
- 7.3.3. Orientar y gestionar apoyo económico y técnico a las mujeres, asociaciones y empresas de mujeres, para favorecer el acceso y la utilización de las nuevas tecnologías.
- 7.3.4. Fomento de una participación crítica de las mujeres en las nuevas tecnologías que denuncie sexismos, violencias de género, imágenes cosificadas de éstas, tales como, por ejemplo, pornografía, trata encubierta, prostitución o explotación sexual de niñas y adolescentes.



## Línea de acción 8. Imagen y medios de comunicación.

**Objetivo 8.1. Recomendar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje y promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres en todos los medios de comunicación y publicidad en el ámbito municipal.**

### Acciones

- 8.1.1. Análisis, con perspectiva de género, del lenguaje, de los contenidos y de las imágenes utilizadas en los medios de comunicación y en las campañas de publicidad, así como difusión pública de los resultados de los programas, los logros y la gestión municipal.
- 8.1.2. Impulso a la elaboración de códigos de buenas prácticas en los medios de difusión y comunicación que existen en el municipio, desde la perspectiva de género.
- 8.1.3. Incidencia de la Dirección de Atención a las Mujeres en la publicidad no sexista, sobre aquellos contenidos que atentan contra la dignidad de la mujer o transmiten una imagen estereotipada de las diferentes realidades a las que se enfrentan las mujeres.
- 8.1.4. Organización de encuentros y jornadas con las personas y servicios dedicados a la difusión y comunicación en el municipio, en los que participen la sociedad concientizada y asociaciones de mujeres para que puedan aportar su visión e intercambiar información relativa a la igualdad de género.
- 8.1.5. Reconocimiento a los medios de comunicación que a lo largo del año hayan reflejado adecuadamente los nuevos papeles emergentes de mujeres y de hombres en la sociedad actual.
- 8.1.6. Instar a los medios de comunicación públicos el fomento de la emisión de programas que transmitan, generen y promuevan una imagen positiva de las mujeres atendiendo a su diversidad y las relaciones de género más equitativa.
- 8.1.7. Colaboración del Instituto Estatal de las Mujeres y la Dirección de Atención a las Mujeres de Balancán con los diversos medios masivos de información estatales y nacionales para la erradicación de una imagen distorsionada y estereotipada de la mujer en publicidad y contenidos.
- 8.1.8. Medidas que combatan la difusión de mensajes relacionados con la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de la mujer en espacios y medios de comunicación publicitarios en el ámbito y territorio municipal.

**Objetivo 8.2. Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en los diversos ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales tanto en el pasado como en el presente.**

### Acciones

- 8.2.1. Impulsar y promover con instituciones de educación superior, organizaciones no gubernamentales o asociaciones de mujeres la



elaboración y difusión de investigaciones, estudios y guías sobre la contribución de la mujer en los distintos ámbitos, atendiendo a su diversidad, así como sobre la situación de las mujeres que se enfrentan a una situación de múltiple discriminación

- 8.2.2. Promover la edición y difusión de materiales y publicaciones, producciones artísticas y culturales cuyo contenido ponga de relieve la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales, históricos, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales
- 8.2.3. Promoción de acciones que pongan de manifiesto a la sociedad la contribución de mujeres al desarrollo municipal, estatal y nacional y al bienestar social

***Objetivo 8.3. Fomentar entornos, escenas así como imágenes y mensajes en los medios de comunicación y campañas de publicidad que promuevan la igualdad de género.***

**Acciones**

- 8.3.1. Rechazo de actitudes, comportamientos y situaciones discriminatorias y de violencia de género o que incluyan mensajes sexistas
- 8.3.2. Emisión de mensajes publicitarios, dentro de las campañas y acciones de comunicación institucionales, que promuevan un cambio de mentalidad y de actitud frente a las situaciones de desigualdad en las responsabilidades familiares
- 8.3.3. Promoción en medios de comunicación y campañas de publicidad de mensajes que transmitan las ventajas que reportan actitudes y comportamientos de igualdad y respeto
- 8.3.4. Impulso a la generación de una imagen del hombre alternativa a la del modelo tradicional machista, hombres sensibilizados en materia de igualdad y que se posicionan en contra de la violencia de género
- 8.3.5. Acciones orientadas a evitar modelos de mujer en la publicidad y en la sociedad que incitan a pautas de conducta y trastornos en la alimentación y la salud, por invitación a seguir dietas peligrosas asociadas al éxito personal, profesional o social.



## Glosario

### A

**ACCIÓN POSITIVA.** La acción positiva es una ampliación de la noción de Igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

**ACOSO SEXUAL.** Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

**ACTIVIDAD.** Conjunto de tareas o pasos que deben ser dados para conseguir el objetivo previsto. Toda actividad debe llevar aparejada un producto determinado. También se denomina actividad a cada una de las acciones con las que se concreta el desarrollo de un proyecto.

**AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES y HOMBRES.** Es una figura profesional de relativamente nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades.

**AGENTES DE SOCIALIZACIÓN.** Acervo de instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir así como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetuación de sus estructuras:



la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación.

**ANDROCENTRISMO.** La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

**ÁREAS O SECTORES ESTRATÉGICOS.** Son aquellos que se consideran significativos para el logro de los objetivos generales que se han propuesto. La determinación de cuáles son las áreas o sectores estratégicos dentro de un plan o programa, depende de dos factores:

- Las prioridades que se derivan del marco ideológico/político/programático de la institución.
- Las circunstancias concretas por las que atraviesa el entorno de la institución.

**ASIGNACIÓN DE GÉNERO.** Es la clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social.

## B

**BARRERAS INVISIBLES.** Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden que impidan la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad.

**BRECHAS DE GÉNERO.** En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

## C

**COEDUCACIÓN.** Se viene definiendo como "un proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda." La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que



debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo.

**CONCIENCIA DE GÉNERO.** Capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas. A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder.

**CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y PERSONAL.** La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación. La ambigüedad conceptual del término “conciliación” no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**CONTEXTO.** Es el conjunto de circunstancias, factores o actuaciones que rodean y pueden afectar el funcionamiento de una institución u organización, a sus programas o servicios.

**COORDINACIÓN.** Colaboración planificada de diferentes individuos, departamentos y/o organizaciones interesados en alcanzar un objetivo común.

**CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA (Ver Reparto de responsabilidades).** Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

## D

**DEMOCRACIA PARITARIA.** Se define como una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política. El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres la define como: “un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cuál la representación equilibrada de ambos en las funciones



decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cuál unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático en un principio de democracia".

**DIAGNÓSTICO.** Etapa inicial del proceso de planeación que consiste en un análisis crítico de la entidad o dependencia y de su entorno a partir de la recolección, clasificación y análisis de los elementos que los conforman, con el objetivo de identificar sus logros, necesidades y problemas. Para el entorno, estos suelen interpretarse como amenazas u oportunidades, y para la entidad o dependencia como fortalezas o debilidades.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA** (Véase **Acción positiva**). Fórmula mediante la cual se buscar garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

**DIVERSIFICACIÓN DE OPCIONES PROFESIONALES.** La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género. Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.** Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

**DOBLE JORNADA.** Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quiénes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el



trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio.

## E

**EMPODERAMIENTO (Empowerment).** El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

El concepto de empoderamiento también es específico al contexto y a la población, es decir, no significa lo mismo para todas las personas y en todos los sitios. El debate sobre el concepto de poder viene siendo objeto de numerosos debates en las ciencias sociales. Algunas definiciones se centran, con distintos grados de sutileza, en la capacidad de que dispone una persona o grupo para lograr que otra persona o grupo haga algo en contra de su voluntad. Otras definiciones se centran en distintos tipos de poder: entre ellos se incluyen el “poder de amenaza”, el “poder económico”, “el poder político”, el “poder integrador” o el “poder para crear relaciones como el amor, el respeto, la amistad o la legitimidad”, entre otros.

Así, el significado de “empoderamiento” siempre va a estar en relación directa con la interpretación que grupos y personas hacen del poder.

Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

**ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO (o MAINSTREAMING o Transversalidad de Género o Perspectiva de Género).** La definición más completa y detallada la proporciona el Grupo de Expertos (/as) del Consejo de Europa: “El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas”.

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de



cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad...etc.

**EQUIDAD DE GÉNERO.** El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

**ESTEREOTIPOS.** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

**EFICIENCIA.** Es la relación entre los insumos o recursos empleados y los resultados o productos alcanzados.

**EFICACIA.** Es el grado y el plazo en que se logran los efectos y los resultados previstos.

**ENTORNO.** Porción de la realidad que puede afectar al sistema o ser afectada por este. Se le llama también ambiente.

**ESCENARIO.** Sucesión de escenas descritas caracterizadas por un conjunto de valores de las variables relevantes del sistema y su entorno.

**ESTRATEGIA.** Es la manera en cómo enfoca una organización o institución su misión y objetivos, buscando maximizar sus ventajas y minimizar sus desventajas competitivas.

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.** Se refiere a la forma en la que una institución organiza en unidades funcionales, relativamente independientes, sus recursos humanos para la realización de sus funciones sustantivas o sus programas y servicios educativos.

**EVALUACIÓN.** Se refiere al proceso de determinar el mérito, valor, calidad o beneficio de un producto o resultado de algo.

**EVALUACIÓN DE PROGRAMAS.** Es la evaluación diseñada y utilizada con el propósito de verificar y monitorear los resultados de un programa, en función de los objetivos del mismo.



**EVALUACIÓN DE PROYECTOS.** Evaluación diseñada y utilizada para valorar el cumplimiento de las actividades requeridas para la realización de una tarea, resultado o producto determinados, en un tiempo definido o delimitado.

## F

**FEMINISMO.** Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en abierta crítica de las relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico, y proclaman la promoción de los derechos de las mujeres.

El feminismo no se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular, porque nace a partir de la conciencia acerca de las desigualdades provocadas por los sistemas sexo/género y de la búsqueda de la justicia social. Por eso existen múltiples formas de feminismo.

**FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.** Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

## G

**GÉNERO.** Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

## I

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

**IGUALDAD DE GÉNERO.** Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas,



aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

**IDENTIDAD DE GÉNERO.** La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

**INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES.** Se trata de un concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

**INDICADORES DE DESEMPEÑO.** Los indicadores son razones o proporciones, porcentajes u otros valores cuantitativos que permiten a una institución comparar su posición en áreas estratégicas clave; según criterios de especialistas propios o externos, desempeño pasado, sus metas institucionales establecidas. Los indicadores permiten, a los tomadores de decisiones, evaluar la posición estratégica de la institución y realizar análisis comparativos posteriores. Ejemplos de indicadores de desempeño son: tasa de ingreso de alumnos, tasa de egreso de alumnos, eficiencia terminal, costo promedio por alumno, etcétera. En términos generales, un indicador educativo nos dice algo acerca del desempeño o comportamiento de un sistema educativo o de una institución educativa y su propósito es ofrecer información para la toma de decisiones sobre el sistema o institución educativa. Para que un dato o un estadístico, pueda ser considerado como indicador, dicho dato debe tener un punto de referencia contra el cual pueda juzgarse. Comúnmente, el punto de referencia es un estándar, social, académica o disciplinariamente establecido. Obviamente, los indicadores no sirven como explicación sobre el funcionamiento del sistema o institución educativa como un todo.

**INDICADORES DE GÉNERO.** Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.



**INSUMOS.** Son los ingredientes o condiciones de partida utilizados por una organización o institución para el logro de sus objetivos de misión.

**INSTRUMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA.** Es el proceso por medio del cual se ponen en marcha las estrategias y políticas de una organización o institución, a través del desarrollo de programas, presupuestos y procedimientos. Este proceso puede implicar cambios en la cultura global de la organización, en su estructura y /o en su administración y dirección.

## L

**LÍNEA DE ACCIÓN.** Directriz o criterio de orientación que reviste la mayor importancia relativa, al señalar las acciones esenciales a efectuar para alcanzar metas y objetivos específicos. En la vertiente obligatoria, la línea prioritaria de acción dirige las acciones fundamentales de los proyectos.

## M

**MACHISMO** Actitud y comportamiento de prepotencia ejercida generalmente por los hombres que impone como valor preponderante los rasgos diferenciales atribuidos al hombre y se instrumenta mediante actitudes discriminatorias, silenciadoras o despectivas dirigidas contra las mujeres.

## MAINSTREAMING DE GÉNERO (Véase **Enfoque Integrado de Género**)

**MALTRATO DE MUJERES.** Situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o ex parejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. En algunas ocasiones puede llegar al asesinato.

**META.** Expresión cuantitativa de un objetivo, enuncia la magnitud o grado de realización de un objetivo en un tiempo determinado.

**MISIÓN.** Es el propósito o la razón de la existencia de una organización o institución, describe lo que en el presente hace esta.

**MISOGINIA.** La misoginia ha sido considerada como un atraso cultural arraigado al concepto de superioridad masculina, en el cual el rol de la mujer es dedicarse exclusivamente al hogar y la reproducción, sin embargo el misógino no se muestra partidario del machismo y el predominio del hombre junto al de la mujer. Los misóginos creen que el hombre se debe liberar totalmente del género femenino y por consiguiente llevar una vida generalmente basada en celibato y casi en un estado de ascensis. En la teoría feminista la misoginia está reconocida como una ideología política similar al racismo o el antisemitismo, existente para justificar y reproducir la subordinación de las mujeres por los hombres.



## N

**NECESIDAD.** Es la brecha que hay entre los resultados actuales y los deseados de una organización o institución. Diagnóstico de necesidades es el proceso de identificación de las brechas entre los resultados presentes y los deseables, y su ordenación por prioridad en función de lo cual se decide a cuales se refuerza, reduce o elimina.

## O

**OBJETIVO.** Enunciado intencional sobre los resultados que se pretende alcanzar con la realización de determinadas acciones y que incluye: (a) los resultados esperados, (b) quién (es) hará posible su realización, (c) bajo qué condiciones se verificarán dichos resultados, y (d) qué criterios se usarán para verificar el logro de los resultados.

**OBJETIVO DE MISIÓN.** Enunciado intencional global de lo que una organización o institución se compromete a ofrecer a sus destinatarios.

## P

**PATRIARCADO.** La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres. El concepto de patriarcado resulta un eje fundamental en la lucha de todo el movimiento feminista, el cuál define el patriarcado como "el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón."

**PERMISO PARENTAL.** Derecho individual – y, en principio no transferible - de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, a ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

**PERMISO POR MATERNIDAD.** Licencia a la que tiene derecho un a mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

**PERMISO POR PATERNIDAD.** La Ley 39/99 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral regula que el permiso por maternidad –derecho exclusivo de la madre- es un derecho que puede ser cedido al padre una vez agotadas las semanas obligatorias de permiso para la madre. Los supuestos están recogidos en dicha ley, y serán modificados con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad.

**PLANEACIÓN.** En un sentido amplio, es algo que hacemos antes de efectuar una acción; es decir, es una toma de decisiones anticipada. Es un proceso de decidir lo qué se va a hacer y cómo se va a realizar antes de que se ejecuten las



acciones. La planeación se hace necesaria cuando el hecho o estado de cosas deseable para un futuro implica un conjunto de decisiones interdependientes. En este sentido, la planeación no es un acto, sino un proceso, el cual no tiene una conclusión ni punto final. Como proceso, la planeación se dirige hacia la producción de uno o más estados futuros deseables y que no es probable que ocurran a menos que se haga algo al respecto. En consecuencia, la planeación se interesa tanto por evitar las acciones incorrectas como por reducir las probabilidades de fracaso.

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.** La planeación estratégica se define como el proceso de desarrollo y mantenimiento de un ajuste permanente entre la organización y las cambiantes oportunidades de su entorno. Generalmente, la planeación estratégica es de largo plazo (cinco a diez años) y abarca a todo un sistema u organización buscando resultados de largo alcance.

**PLANEACIÓN TÁCTICA.** La planeación táctica, también conocida como operativa, trata de la selección de los medios y recursos por los cuales han de alcanzarse objetivos específicos de corto plazo, por ejemplo a un año.

**PLANIFICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO.** Enfoque activo de la planificación en el que se toman en cuenta, como variable o criterio clave, las diferencias entre mujeres y hombres, y que procura incorporar explícitamente todo relativo a las diferencias hombre-mujer en políticas y acciones.

**POLÍTICAS.** Se entiende por políticas las orientaciones generales de carácter filosófico, doctrinal, axiológico y práctico, que guían las acciones hacia el logro de los propósitos establecidos. En otras palabras, las políticas suponen un modo de conducir las acciones para lograr las finalidades propuestas. Son lineamientos y directrices que constituyen un marco dentro del cual deberán desplegarse los esfuerzos y acciones para alcanzar los fines, objetivos y metas del proceso planificador. Las políticas encauzan y delimitan las opciones deseables y, teniendo en cuenta el orden de prioridades establecidas, pueden orientar la manera cómo se emplearán los recursos para alcanzar dichas finalidades.

**PORTAFOLIO.** Es una colección clasificada de documentos relacionados con la actuación de un agente, educativo o académico en este caso, responsable o directivo de un programa. Por ejemplo, un portafolio de evaluación de un plan sería una colección clasificada de documentos o evidencias sobre el desempeño de cada uno de los programas que conforman un plan.

**PRESUPUESTO.** Es el conjunto de recursos monetarios disponibles por la institución u organización, distribuidos por programas. Un presupuesto enlista el costo detallado de cada programa.

**PRIORIDAD.** Es el hecho de otorgar una mayor cantidad de recursos para atender a la resolución de un problema o a la satisfacción de una necesidad, o asignando



más importancia a un determinado sector y/ o territorio por su relación con los objetivos fijados en la planeación.

**PROCEDIMIENTOS.** También conocidos como Procedimientos de Operación Estándar, constituyen una serie de pasos secuenciales, o técnicas, que describen a detalle cómo se realizará una tarea particular. Típicamente, los procedimientos detallan las varias actividades que se deberán conducir con objeto de lograr el (los) objetivo (s) de un programa.

**PROCESOS.** Son los métodos, actividades y programas; es decir los “cómo” se usarán los insumos para producir los resultados.

**PRODUCTOS.** Los resultados producidos por la organización en función de la utilización de los insumos y los procesos para generarlos.

**PROGRAMA.** Es un enunciado de las actividades o pasos necesarios para la realización de un(os) objetivo(s) de un plan. Generalmente, los programas se orientan por un objetivo estratégico y pueden implicar la reestructuración de la organización o institución como un todo o unidades funcionales de la misma.

**PROGRAMA DE ACCIÓN.** Conjunto de actividades articuladas a través de las siguientes fases o momentos:

- Formulación de metas y objetivos que se han de alcanzar en un plazo determinado.
- Determinación de los medios para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

**PROSPECTIVA.** Enfoque de planeación en el que los objetivos que guían la acción planificadora se sustentan en proyecciones de la demanda y oferta a largo plazo, a partir de los cuales se van definiendo los fines de mediano y corto plazo.

**PROYECTO.** Conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas.

**PROYECTO DE PRESUPUESTO.** Estimación o previsión anual de los ingresos y egresos que serán necesarios para el desarrollo de las funciones de una institución, entidad o dependencia universitaria.

## R

**RELACIÓN DE DEPENDENCIA.** Indicador que expresa la relación existente entre la población supuestamente dependiente -menores de 16 años, mayores de 65- y la población en edad potencialmente productiva – de 16 a 65 años.

**RENDICIÓN DE CUENTAS.** Es la responsabilidad de comunicar a la sociedad o audiencias autorizadas sobre la justificación de las decisiones tomadas y los



resultados y consecuencias producidas, en función del uso de los recursos destinados a una institución u organización para el cumplimiento de su misión.

**RESULTADO.** Es el efecto concreto que se alcanza, mediante la realización de un proyecto. Puede ser de dos niveles: efecto e impacto. Con el término efectos se indican los resultados de la utilización de los productos del proyecto (prestación de servicios, satisfacción de necesidades, resolución de problemas). Mientras que la expresión impactos se refiere a los cambios producidos en una situación como resultado de los efectos de un proyecto.

**REPARTO DE RESPONSABILIDADES.** Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente unido a éste va el concepto de **reparto de cargas domésticas**, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento de dicha situación es fundamental en el momento de diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

**ROL O PAPEL DE GÉNERO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.** La palabra rol se utiliza por influencia del inglés, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como "**trabajo reproductivo**". Por su parte, los varones tienen asignado el "**rol productivo**", papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar.

## S

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras...etc) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores...etc). Como concepto paliativo de esta situación, está el ya visto diversificación de opciones profesionales.

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

**SEGUIMIENTO.** Mecanismo para evaluar regularmente la situación del programa, observando si las actividades se llevaron a cabo, cómo fueron planeadas y si dieron los resultados esperados.



**SEXISMO.** Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

**SEXO.** Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

**SISTEMA DE GÉNEROS.** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.

## T

**TASA DE PARTICIPACIÓN.** Es el índice de participación de un grupo determinado expresado en porcentaje de la participación global y aplicado generalmente al empleo. Este indicador se utiliza generalmente para medir la participación en la “actividad económica” y se traduce en la proporción de hombres y mujeres potencialmente activos y el nivel de empleo o de búsqueda de empleo.

**TECHO DE CRISTAL.** Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.

**TRABAJO REPRODUCTIVO** (Ver **Rol o Papel de género** y **División Sexual del trabajo**). El desempeñado generalmente en el ámbito doméstico, no retribuido, cuyo objetivo es garantizar el bienestar físico y psíquico de los miembros del grupo familiar. Comprende las tareas de cuidado del entorno y de las personas, incluidas las personas dependientes.

**TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO** (Ver **Enfoque Integrado de Género**)

**TRATA DE SERES HUMANOS Y TRATA DE MUJERES.** Comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos.

## V

**VIOLENCIA DE GÉNERO.** Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en



razón de su género o identidad sexual. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en **violencia doméstica o familiar** (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia **sexual, violencia patrimonial** (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), **violencia psicológica** (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...)

**VISIÓN.** Es un enunciado que describe lo que a una organización o institución le gustaría llegar a ser en un horizonte futuro.



## Bibliografía

- Agrupación de Desarrollo "Compromiso por la Conciliación" (2004) Ideas para la comunicación no sexista.
- Aplicaciones de las TIC en la educación no formal.  
<http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/lifelong-learning/non-formal-education/>
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Balancán
- Belém do Pará (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, Washington DC.
- Carrasco, C. (1999) Mujeres y economía, Barcelona: Icaria.
- Cepal. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Comisión Especial de Análisis de Políticas de Creación de Nuevos Empleos. (2010)
- COPEME (2007) Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME, Lima, Perú.
- De la Cruz, Carmen (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Capítulo Dos.- Equidad de género y empoderamiento de la mujer.
- Ezeta, Fernanda. (2006) La trata de personas. Aspectos básicos, OIM México.
- Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM).
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2007) Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Presidencia de la República
- Gobierno del Estado de Tabasco. (2007). Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012
- H. Ayuntamiento del Municipio de Balancán (2010) Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012.
- <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- Instituto de la Mujer (1998) Lo femenino y lo masculino en el diccionario de la lengua de la real academia española. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (2004) Guía para la Equidad de Género en el Municipio, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional, [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2005). Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Tabasco. Balancán.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. Gobierno del Estado de Tabasco. Recuperado de: <http://www.inafed.gob.mx/work/templates/enciclo/tabcaso/> el 4 de enero de 2010.
- Ley Federal de Trabajo



- LIKaDI Formación y Empleo (2002) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Federación de Municipios de Madrid.
- Organización de las Naciones Unidas (1996) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas • Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2002) Romper el techo de cristal Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes.
- Pallarès Piquer, Marc. (2012) LA CULTURA DE GÉNERO EN LA ACTUALIDAD: ACTITUDES DEL COLECTIVO ADOLESCENTE HACIA LA IGUALDAD. [http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012\\_19\\_12.pdf](http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2012_19_12.pdf)
- Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012.
- Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres de Balancán 2011.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- Proyecto Equal "En Clave de Culturas" (2007) Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Balancán.
- Ruesta, María. (2004) La evaluación de las políticas de género en España. Madrid: Catarata.
- Sánchez Guerrero, Gabriel de las Nieves (2003) Técnicas Participativas de Planeación, Fundación ICA A.C., México.
- ZOPP, Planificación de Proyectos orientada a objetivos <http://www.jjponline.com/marcologico/problema.html>