



Programa Institucional con Perspectiva de Género

Municipio de Centla

“Hacia la institucionalización de la perspectiva de género: Construyendo un Tabasco con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”

2012



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

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

Irene Morales de la Cruz

Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Centla



Índice

- Presentación 1
 - La Perspectiva de Género. ¿Qué es y para qué sirve? 3
 - ¿Qué es el género? 3
- Normatividad del programa 6
 - Ámbito Internacional 6
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" 7
 - Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe 7
 - Comisión Interamericana de Mujeres en la OEA 7
 - ONU Mujeres 8
 - Normatividad Nacional..... 8
 - Normatividad Estatal..... 9
 - Planes y Programas que Rigen la Política de Género en el País, la Entidad Y los Municipios..... 10
- 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 17
 - Objetivo general..... 17
 - Objetivos específicos 17
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 17
 - Problemática 17
 - Línea de acción:..... 17
 - Acciones estratégicas 18
 - Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas 18
 - Indicadores con PEG 18
 - Normatividad 19
 - Responsables de evaluación y seguimiento 19
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 19
 - Problemática 19



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

- Línea de acción:..... 20
- Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 20
- Indicadores con PEG 20
- Normatividad 20
- Responsables de evaluación y seguimiento 21
- OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 21**
 - Problemática 21
 - Línea de acción:..... 21
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 21
 - Indicadores con PEG 22
 - Normatividad 22
 - Responsables de evaluación y seguimiento 22
- OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 22**
 - Problemática 22
 - Línea de acción 23
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 23
 - Indicadores con PEG 24
 - Normatividad 24
 - Responsables de evaluación y seguimiento 25
- OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 25**
 - Problemática 25
 - Línea de acción 25
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 25
 - Indicadores con PEG 26
 - Normatividad 26
 - Responsables de evaluación y seguimiento 26
- Anexos 27**
 - Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Centla 2010..... 27
 - Diagnóstico 30
 - Estado civil de las mujeres encuestadas..... 30
 - Grado de Instrucción (escolaridad) 30
 - Ocupación de la entrevistada 31



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

- Ingresos de la encuestada 31
- Antecedentes de las relaciones familiares 31
- Carácter del padre en la infancia de la encuestada 32
- Relación de pareja 32
- Edad de la pareja 32
- Violencia domestica 32
- Tipo de violencia 33
- Salud Sexual y Reproductiva 33
- Plan estratégico municipal 34
 - Línea de acción 1. Integración de la perspectiva de género 34
 - Línea de acción 2. Educación 35
 - Línea de acción 3. Empleo 37
 - Línea de acción 4. Correlación y corresponsabilidad 40
 - Línea de acción 5. Salud 41
 - Línea de acción 6. Bienestar social 42
 - Línea de acción 7. Participación 44
 - Línea de acción 8. Imagen y medios de comunicación 46
- Glosario 48
 - A 48
 - B 49
 - C 49
 - D 50
 - E 52
 - F 54
 - G 54
 - I 54
 - L 56
 - M 56
 - N 57
 - O 57
 - P 57
 - R 59



Gobierno Federal *Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, sin embargo el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por la(s) autor(es) del presente trabajo*

S 60

T 61

V 61

Bibliografía 63



GOBIERNO FEDERAL

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

Presentación

Avanzar hacia la igualdad de género, implica garantizar el cumplimiento de los compromisos en esa materia tanto de los acuerdos y convenios nacionales e internacionales signados por el Gobierno de México, como de las disposiciones legales que los poderes ejecutivo y legislativo ha dispuesto en materia de igualdad de género y para el adelanto de las mujeres.

Las medidas que se emprendan, desde el nivel federal hasta el municipal que estén dirigidas a reducir la desigualdad y a mejorar la situación de las mujeres dependen básicamente de cumplir con la legislación en materia de igualdad; de la voluntad política de las y los actores políticos y sociales para emprender acciones dirigidas a este fin; de los recursos financieros dotados a los municipios para que se lleven a cabo acciones afirmativas para las mujeres y de acciones de transversalización de la perspectiva de género. Pero lo más importante es la implementación de acciones dirigidas a conocer la situación de las mujeres, para comprender la desigualdad en la que viven y de esa manera establecer proyectos y programas dirigidos realmente a mejorar su condición y posición en los diferentes ámbitos de su desarrollo. Este es un esfuerzo para ello.

Dada la necesidad de contar con estudios que permitan documentar la problemática de las mujeres en el municipio de Centla del Estado de Tabasco, el Instituto Estatal de las Mujeres y la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Centla con el apoyo del Fondo del Desarrollo de Instancias Municipales de la Mujer (FODEIMM) se da a la tarea de realizar el presente estudio diagnóstico que genere y sistematice información acerca de la situación de las mujeres en el municipio a partir de un proceso de investigación documental y participativa que incluya la percepción de la población y del gobierno municipal, la información desagregada por sexo y la construcción de indicadores con Perspectiva de Género en el municipio, para sustentar la toma de decisiones, elaborar e instrumentar estrategias de atención a las necesidades e intereses de género.

Ocuparse de esto es darle la debida importancia a uno de los problemas sociales estructurales que más se ha mantenido oculto a lo largo de la historia. De aquí la importancia de romper con la idea de que es un problema "privado" y hacer públicas estas situaciones que dañan a la mujer, a muchas.

Obtener una estimación sobre la importancia de este problema social a partir del estudio sobre las condiciones y posiciones de género de las mujeres es vital. Por otra parte, no existen estudios que permitan estimar la prevalencia de este problema en el Municipio de Centla del Estado de Tabasco. Es necesario sistematizar la situación de la Mujer en el Municipio de Centla.

El diseño, instrumentación y sistematización de este diagnóstico determinarán las condiciones de vida en el hogar, su participación política, sus relaciones humanas,



sus conocimientos, maternidad y salud reproductiva, participación en la comunidad, la ciudadanización, el trabajo domestico remunerado y no remunerado, además de la violencia familiar y de género y participación social entre otros.

Con el Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en el Municipio de Centla que aquí se presenta se podrá contar con los elementos que permitan la organización de acciones, planes y programas para la atención de las principales problemáticas y obstáculos que las mujeres viven en este municipio, y que dificultan una plena calidad de vida e igualdad de oportunidades para las mujeres. Políticas Públicas.

El diseño y aplicación de dichas Políticas Públicas a favor de las mujeres, requiere de la realización de estudios, que incorporen metodologías de investigación apropiadas para la identificación y medición de las variables de nuestro interés, todo ello con la mirada activa y penetrante de la perspectiva de género. El presente estudio cumple con estas características.

De acuerdo con los indicadores de Desarrollo Humano y Género elaborados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009), en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que Tabasco y sus municipios, no son la excepción. La sociedad y el Estado en su conjunto, tratan a mujeres y hombres de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica que no ha sido superada, a pesar de que la legislación nacional, estatal y municipal promueve la igualdad.

El desarrollo humano implica el despliegue de libertades de hombres y mujeres para elegir opciones y formas de vida dignas. Esa libertad para elegir significa la expansión de las capacidades cardinales en la vida de las personas: gozar de una vida saludable y longeva, contar con educación, conocimientos e información, y poder tener acceso a recursos materiales.

Ocuparse de esto, implica darle la debida importancia a uno de los problemas sociales estructurales que más se ha mantenido oculto a lo largo de la historia. De aquí la importancia de romper con la idea de que es un problema "privado" y hacer públicas estas situaciones que dañan a las mujeres.

La violencia contra las mujeres por su parte, constituye un delito que afecta y deteriora los aspectos más valiosos del ser humano y puede llegar a costarles la vida a sus víctimas, como marcan los llamados feminicidios ocurridos en el Mundo, México y Tabasco. Obtener una estimación sobre la importancia de este problema social a partir del estudio sobre las condiciones y posiciones de género de las mujeres es vital.

En el municipio de Centla, Tabasco, no existían hasta ahora, estudios que permitieran estimar la prevalencia de este problema. La realización de este diagnóstico permitirá contar con los insumos estadísticos que permitan partir de la



realidad del municipio para la formulación de políticas específicas para atender las problemáticas aquí detectadas.

Este diagnóstico abarcó los siguientes rubros: condiciones de vida en el hogar, participación política, relaciones humanas, conocimientos, maternidad y salud reproductiva, participación en la comunidad, ciudadanía, trabajo doméstico remunerado y no remunerado, además de la violencia familiar y de género y participación social entre otros (Lugar donde se ejerce la violencia, representación social de un grupo de hombres con respecto a la imagen de la mujer: Virtudes).

Retomar y analizar la información arrojada por el diagnóstico a la luz de los acontecimientos y avances sin retroceso de las mujeres, obliga a las diferentes instituciones Estatales y Municipales a integrar, incorporar y articular la perspectiva de Género en las Políticas Públicas, en los programas estratégicos y en toda su agenda de gobierno.

La Perspectiva de Género. ¿Qué es y para qué sirve?

Los denominados *estudios sobre las mujeres, feministas o de género*, y la rica variedad de enfoques y desarrollos teóricos que han surgido de ellos, tienen como trasfondo un largo y difícil camino que los ha llevado, en el momento actual, a tener una importante presencia en las Ciencias Sociales; esto puede apreciarse claramente porque se han constituido como una línea de investigación legitimada por universidades y centros de investigación en todo el mundo. En México y Tabasco no son la excepción.

¿Qué es el género?

El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades. Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica. El género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad.

Las elaboraciones históricas de formas de organizar la sociedad y con ello los géneros, con un discurso hegemónico, dieron cuenta de la existencia de los conflictos sociales. Y la problematización de las relaciones de género logró romper con la idea del carácter natural de las mismas. Lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas. En este contexto, la categoría de género puede entenderse como una explicación acerca de las formas que adquieren las relaciones entre los géneros, que algunos consideran como una alternativa superadora de otras matrices explicativas, como la teoría del patriarcado. Se sostiene que (aunque la incorporación del concepto de "patriarcado" constituyó un avance importante para explicar la situación de las mujeres) resultó insuficiente para comprender los



procesos que operan dentro de la estructura social y cultural de las sociedades, condicionando la posición e inserción femenina en realidades históricas concretas.

Se ha definido el «género» como un constructo analítico que se fundamenta en la organización social de los sexos. Puede ser utilizado para analizar y entender mejor los determinantes y las condiciones de vida de mujeres y hombres a partir de las características que cada sociedad asigna a los individuos en función de su sexo.

A lo largo del tiempo se ha ampliado la definición de género poniendo de relieve su carácter de proceso histórico y social. Anteriormente los conceptos de masculinidad y femineidad se asumían como herencias naturales derivadas del sexo biológico de los seres humanos y se consideraba que se heredaban también instintos y formas de comportamiento. Sin embargo, las teorías de género afirman que las características morfológicas y anatómicas dimórficas (diferenciación sexual genética y morfológica en macho y hembra: los sexos), son esenciales para definir al individuo aunque insuficientes para la afirmación de su género; éste sólo se procesa a través de la identidad en la sociedad. Ésta enseña a mujeres y a hombres a comportarse de forma diferente a través de las diferencias en el proceso de socialización que experimentan desde el nacimiento.

La familia, la escuela, los medios de comunicación y la sociedad en general transmiten unos valores y normas a las personas que configuran las identidades masculina y femenina, de forma que lo que se considera correcto y bueno para un sexo puede no serlo para el otro. Este proceso de socialización es coherente con la división sexual del trabajo que caracteriza a casi todas las sociedades: la vida de los hombres se orienta hacia el trabajo productivo, mientras que las mujeres son las principales responsables del trabajo de mantenimiento del bienestar social, denominado trabajo reproductivo (trabajo de casa, cuidado de los miembros de la familia y otras tareas domésticas, cuidados informales en salud, mantenimiento de las redes sociales de apoyo). Este conjunto de tareas son menos valoradas socialmente que las realizadas por los hombres como lo prueba la invisibilidad del trabajo doméstico y su falta de protección social, así como el hecho de que en el mercado laboral en muchas ocasiones la mujer perciba menor retribución que el hombre por la realización de idéntica tarea.

Según Marta Lamas, aun cuando ya en 1949 aparece como explicación el Libro El segundo sexo de Simone de Beauvoir, el término género sólo comienza a circular en las ciencias sociales y en el discurso feminista con un significado propio y como una acepción específica (distinta de la caracterización tradicional del vocablo que hacía referencia a tipo o especie) a partir de los años setenta. No obstante, sólo a fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Entonces las intelectuales feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada “perspectiva de género”. En 1955 John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones



y a las mujeres, pero ha sido Robert Stoller quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género.

La construcción del sistema de género se entiende como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1990). Según Gomariz, a partir de estas referencias conceptuales pueden examinarse distintos planos del conocimiento acumulado en la materia. De modo amplio podría aceptarse que constituyen reflexiones sobre género todas aquellas que se hicieron en la historia sobre las consecuencias y significados que tiene pertenecer a cada uno de los sexos. Para Gomariz puede denominarse como “estudios de género” el segmento de la producción de conocimientos que se ha ocupado de ese ámbito de la experiencia humana.

Por ello la “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- a) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres;
- b) Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.



Normatividad del programa

La existencia de un denso fundamento jurídico para la erradicación de la violencia de género en los países, en los estados, y en los municipios da cabida a la construcción de programas institucionales con perspectiva de género. Para este caso, la propuesta que se plantea se norma bajo lo siguiente.

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*¹; 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 condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz².

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.

¹ Plataforma de Acción de Beijing, Antecedentes.

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



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 Belem 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 Caribe³.

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.

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

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



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 Unidas⁴, 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 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.

⁴ 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).



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 mujeres⁵, 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 resultados de los diversos estudios que han concluido que de las limitantes y problemáticas que mas 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.

⁵ Artículo 5º de la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres (Tabasco).



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 objetivo⁶ 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 COMISIÓN 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.

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.

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



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 refuercen 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 objetivo⁷ 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 Centla, 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 través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades⁸.

Como se observa de todo este bagaje de información, las políticas, normativas, programas y demás instrumentos creados con el fin de dar a México el fortalecimiento que se necesita en las transversalización de género ha dado beneficios en muchas ocasiones incalculables, razón de más para estar en condiciones de emitir este Programa Institucional con Perspectiva de Género de la Dirección de Atención a las Mujeres de Centla, Tabasco.

⁷ Diario Oficial, sección Objetivos, página 32, sección octava.

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



Una de las tantas definiciones de la perspectiva de género, es la aportada por Cecilia Loria para el caso de la legislación y las políticas públicas, que la considera como un “conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a desmontar y eliminar las inequidades entre los géneros y todas las formas de subordinación y dominio. Para ello buscan modificar las relaciones, funciones y obstáculos específicos que enfrentan hombre y mujeres para desarrollarse como personas” (Loria, 2002:4).

Importa reiterar que se avanza hacia una perspectiva de género porque hay una diferencia de participación en los distintos hechos sociales según género. Al igual que como ocurre con la globalización neoliberal, no es lo mismo la implicancia de los diferentes problemas en los hombres que en las mujeres. No es lo mismo como se benefician o perjudican de una manera peculiar según se trate de hombres y mujeres.

Uno de los temas de mayor interés en el contexto de las relaciones entre población y desarrollo, y en particular cuando dichas relaciones se examinan desde una perspectiva de género, es el concerniente al vínculo entre género y políticas públicas.

Por lo pronto no sería aventurado plantear que las acciones cognitivas y políticas en este sentido se han orientado en dos direcciones. La primera tiene que ver con el hecho de que tanto en el contexto de las Naciones Unidas, como en los gobiernos y las delegaciones de la sociedad civil se promulga la adopción de importantes compromisos y propuestas de políticas orientadas a modificar la situación de las mujeres y alcanzar una necesaria igualdad y/o equidad de derechos entre hombres y mujeres. Las mujeres han solicitado en más de una oportunidad una mayor injerencia del Estado en la corrección de las desigualdades, mientras en otros casos han tratado no sólo que el Estado proteja sus derechos sino también que las proteja del mismo aparato estatal. De hecho, con demasiada frecuencia se hace referencia a equidad de género como la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas y programas.

La segunda, en estrecha relación con la anterior, tiene que ver con un esfuerzo sostenido y creciente por incorporar la perspectiva de género en todo lo concerniente a las políticas públicas y sociales lo cual implica que los responsables de su definición, implementación y seguimiento asuman el compromiso de superar las desigualdades de género y tomar en cuenta de manera sistemática los efectos diferenciados que ejercen las acciones de cada sector en mujeres y hombres. En este sentido la instalación de la perspectiva de género en el Estado reclama no solamente acciones de planificación consecuentes en el marco de la modernización de aquel, sino que requiere de un profundo cambio de mentalidad de los decisores de políticas.



Se constata la existencia de una gran diversidad de enfoques y definiciones sobre el concepto de políticas públicas. Con frecuencia –ha comentado Torgerson- el análisis de políticas públicas aparece como una selva de diversas y conflictivas formas de investigación, con terminología inconsistente y estilos intelectuales divergentes e, incluso, con ciertos paradigmas imposibles de comprobar. En diversas ocasiones se ha intentado revisar el campo y determinar que cosas podría darle alguna coherencia a este aparente caos. Sin embargo, estos intentos se vuelven tan detallados y absurdos que terminan por entregarnos un mapa igual de enredado y confuso que la selva misma (Torgerson, 2003:197).

Así y todo, la política pública suele entenderse como un curso de acción, una definición de principios y/o flujos de información en relación con un objetivo público definido en forma democrática. La política se expresa en orientaciones, instrumentos, programas, normas institucionales, entrega de productos, servicios, etc.

Por otra parte, toda política pública es expresión de un proceso que involucra sujetos y tiempos diferenciales. En el momento en que una problemática es interpretada y abordada por una política pública, refleja un nivel de entendimiento, vinculación y acuerdo, logrado entre la sociedad y el gobierno sobre qué problemas merecen atención a través de las diferentes fases evolutivas de la política pública.

Lo que es importante es que toda política pública se origina en el diagnóstico de algún problema de población que requiere ser encarado con cierta urgencia. En otras palabras, la política pública tiene como antecedente la percepción de un problema, es decir, aquellos que se suscitan cuando las sociedades no logran encontrar un equilibrio satisfactorio entre, por ejemplo, los procesos de desarrollo y crecimiento económico con la distribución equitativa del beneficio de los mismos.

La construcción de problemas públicos, comenta a propósito Araujo, es sustentada y movilizadora por distintos actores que se vinculan entre sí en torno a un asunto que se transforma en su centro de atención, iniciativas y debates, conformando así un dominio político (Araujo et al. 2000:134). A su vez, como reclama Virginia Guzmán, los problemas deben ser formulados en términos compatibles con los referentes cognitivos y valóricos generales - creencias y normas - para ingresar a las agendas. Los sujetos que los movilizan deben desarrollar por tanto, estrategias discursivas y políticas orientadas a posicionar y aumentar la visibilidad e importancia de los problemas frente a otros sujetos sociales o autoridades. (Guzmán 2001:12). Por otra parte, avanzar en la formulación de las políticas públicas con una perspectiva de género implica en primer término la necesidad de producir un estudio-diagnóstico de género que al identificar y describir la situación y características del objeto de estudio y transformación en cuestión, tome en consideración las diferencias entre mujeres y hombres, y en un plano causal, analizando los factores que generan



desigualdades y evaluando la factibilidad de modificarlas. Consecuentemente, a partir de estudios de esta naturaleza puede avanzarse en la elaboración de propuestas de acción que procuren modificar las desigualdades de género que hayan sido detectadas.

Haciendo referencia a los tipos de estrategias que se han puesto en práctica para impulsar políticas públicas contra la inequidad de género, Astelarra (2002) concluye que lo que más se ha generalizado a nivel internacional en los últimos quince años es la de igualdad de oportunidades, la cual implica que todos los individuos han de tener la misma oportunidad y que las desigualdades se deben a los distintos méritos que tienen las personas. Tales desigualdades pueden ser injustas cuando no se ha tenido en el punto de partida las mismas oportunidades, contra otras desigualdades que expresan las diferencias meritocracias y que son legítimas. La autora revisa el planteamiento relativo a que la igualdad de oportunidades no produce igualdad de resultados, que para el caso de las mujeres significa que las reformas legales y las actuaciones políticas no producen los cambios necesarios en la realidad de las mujeres de modo que se pueda afirmar que la discriminación ha desaparecido; se trata, como concluye la autora, de que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual y, por consiguiente, si las mujeres no son iguales en el punto de partida hay que corregir el punto de partida. En ese tenor, el primer tipo de modificación de la estrategia de igualdad de oportunidades es la acción práctica que la autora enfoca como un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres y que se sintetiza como: en igualdad de condiciones priorizar a una mujer sobre un hombre. Ahora bien, la discriminación no desaparece porque la incorporación de las mujeres al mundo público no transforma su rol de ama de casa, esto es, se mantiene la doble jornada de las mujeres.

En otro orden de cosas, en relación a este aspecto del enfoque de las políticas públicas desde una perspectiva de género se ha estado planteando el concepto de transversalización de la perspectiva de género que se define como el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Aquí es necesario hacer referencia a la llamada estrategia de transversalización de género, concebida como la afectación simultánea de diferentes ámbitos de intervención estatal, lo cual se fundamenta en el hecho de que la naturaleza sistémica de las desigualdades de género hacen necesaria la operación simultánea y coordinada de distintos campos de acción del estado, lo cual se ejemplifica en el caso de cambiar la situación de la mujer en el mercado de trabajo, que requiere a la vez de acciones en el ámbito de la familia, la educación y los medios de comunicación.

Se trata de una estrategia que busca integrar las preocupaciones y experiencias de las mujeres y en el proceso de elaboración, implementación, control y



evaluación de las políticas y de los programas en todas a todos los niveles y esferas políticas, económicas y sociales, de manera que ambos puedan beneficiarse de ellos por igual y no se perpetúe la desigualdad. Como lo plantea la OIT (2002), el objetivo final de la integración es alcanzar la igualdad de los géneros.

En el abordaje de la OIT, la estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, trátense de hombres o mujeres, en posición de desventaja. Las intervenciones específicas dirigidas a alcanzar la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual.

Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado (OIT, 2002). La transversalización de la perspectiva de género implica la incorporación de la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres en la dirección de sacar adelante los programas de desarrollo.

El organismo internacional plantea una serie de criterios que se consideran necesarios para la transversalización de la perspectiva de género, entre los que se encuentran (OIT, 2002) el que la responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización abarca a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos; la necesidad de establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados; la identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debe ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género; no se debe suponer que existan problemas y cuestiones indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros; deben realizarse sistemáticamente análisis por géneros; para llevar la idea de la transversalización a la realidad se requiere de una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos de ser necesario; y finalmente, no se debe prescindir de la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como de una legislación positiva en su favor; tampoco eliminar la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Concluyendo, la definición del alcance de lo que se quiere entender por formular e implementar políticas con perspectiva de género requiere al menos de las cuestiones siguiente: a) la política debe ser abordada tomando en cuenta las diferencias de género, la naturaleza de las relaciones entre mujeres y hombres, al igual que sus diferentes realidades sociales y roles socialmente construidos; b) se necesita poner en práctica un proceso permanente de evaluación de los efectos diferenciados sobre mujeres y hombres que ejercen las políticas, programas y medidas legislativas (propuestas o existentes) y el control de recursos en mujeres y hombres; c) se requiere dimensionar adecuadamente y visualizar las diferentes



Gobierno
FEDERAL

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

condiciones y necesidades de mujeres y hombres, así como la forma en que los problemas les afectan de manera diferencial.

Todo este fundamento jurídica sustenta los contenidos del Programa Institucional con Perspectiva de Género del Municipio de Centla.



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

Contribuir en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres del municipio de Centla así como medrar su posición social desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en todas cada una de las funciones del personal adscrito a la administración pública municipal.
2. Lograr beneficios económicos, políticos, sociales y culturales, que promuevan el empoderamiento de las mujeres del municipio de Centla, mediante programas gubernamentales y no gubernamentales.
3. Incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de acceso a empleos en el municipio de Centla.
4. Realizar acciones en beneficio de la erradicación de la violencia de género en el seno familiar.
5. Priorizar la alfabetización y estudios de nivel básico escolar para mujeres cabezas de familia de zonas rurales y urbanas del municipio, que lo tengan.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Impulsar la integración de la perspectiva de género en todas cada una de las funciones del personal adscrito a la administración pública municipal.

Problemática

Los conocimientos sobre cultura de género tradicional que tienen las y los servidores públicos de las instituciones gubernamentales y particularmente de la administración municipal, se caracteriza por el androcentrismo y la falta de igualdad en el reconocimiento del valor de hombres y mujeres en la sociedad.

Por ello es necesario lograr la transversalización de la perspectiva de género en dicha administración y las demás instancias gubernamentales, y valorar las consecuencias que tiene para los hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles.

Dicha propuesta permitirá conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean la base para la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas. Como toda acción y estrategia que tienen que ver con perspectiva de género lo vital es la igualdad de género.

Línea de acción:

Integración de la perspectiva de género



Acciones estratégicas

1. Se deberán modificar algunos artículos particulares del Bando de Policía y Buen Gobierno, bajo la perspectiva de Género.
2. Se creará una Comisión Edilicia de Género en el Ayuntamiento.
3. Se revisarán los contenidos de las políticas, planes, programas y acciones diseñados por la Administración municipal, y se señalará si existe o no discriminación directa o indirecta en ellos.
4. Se modificarán los planes, programas, normativas y reglamentos del Municipio para evitar sesgos de género. Con esta tarea se buscará la inclusión de acciones positivas para corregir las consecuencias de la discriminación.
5. Se diseñará un programa de capacitación para los servidores públicos que integran el municipio con perspectiva de género como tema principal.
6. Se elaborará un programa para crear condiciones de igualdad en el ambiente de trabajo en todas las oficinas municipales.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La modificación del Bando de Policía y Buen Gobierno será la primera acción que se realizará, dicha modificación tendrá las siguientes implicaciones:

1. Creación de una Comisión Edilicia de género que integre los esfuerzos de todas las Direcciones, Áreas y Delegaciones Municipales, teniendo como finalidad la transversalización de la perspectiva de género cuyas funciones serán: la evaluación de los lineamientos y normativas, reglamentos, etc. que rigen el municipio, con la finalidad de detectar los sesgos de género, así como la discriminación directa e indirecta que están allí plasmados. Esta evaluación permitirá modificar dichos documentos para evitar los sesgos existentes e incluir acciones positivas o afirmativas para corregir las consecuencias de la discriminación que pudieran estarse presentando y redundar en perjuicio para las mujeres del municipio.
2. Se diseñará y ejecutará un programa de capacitación para servidoras y servidores públicos municipales, con el fin de concientizarlos sobre las consecuencias de los tratos discriminatorios a las mujeres y enseñarles como brindar un servicio profesional que propicie la igualdad.
3. Se llevarán a cabo distintas acciones encaminadas a que el ambiente de trabajo de los funcionarios y funcionarias del municipio promueva actitudes que propicien la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y que estas acciones repercutan también en los usuarios de los servicios que brinda el municipio. A través de manuales de lenguaje incluyente en la documentación oficial, por ejemplo.

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 participantes en los cursos y talleres de capacitación con perspectiva de género enfocados a la transversalidad.
 Número de cursos y talleres realizados sobre transversalización de la perspectiva de género en el municipio.

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
- Reglamento del H. Cabildo del Municipio
- Reglamento de las Delegaciones Municipales del Municipio
- Reglamento de la Administración pública del Municipio

Responsables de evaluación y seguimiento

- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio
- H. Ayuntamiento del Municipio
- Direcciones Administrativas Municipales

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Lograr beneficios económicos, políticos, sociales y culturales, que promuevan el empoderamiento de las mujeres del municipio de Centla, mediante programas gubernamentales y no gubernamentales.

Problemática

De manera permanente el gobierno federal y estatal, ofrece programas de beneficio social para hombres y mujeres en México. Lamentablemente existe una gran segregación por género en este tipo de apoyos, que se finca por una parte, en la cultura de género que divide las actividades para hombres y mujeres de manera tajante. Tenemos así que en los apoyos para proyectos productivos ofertados por Sedesol solamente se inscriben mujeres cuando se trata de proyectos específicos para ellas, en tanto que existen muchos programas que no especifican sexo, y las mujeres no se atreven a acudir a solicitar ayuda, en muchos casos por falta de recursos cognitivos que les permitan saber de qué se trata y la manera en que pueden participar.

Otro tipo de obstáculos está relacionado con el temor a lo desconocido y a transgredir el orden de cosas establecido, con la inseguridad que trae consigo (cultura de género tradicional).

Las mujeres han demostrado a lo largo de los años que pueden ser incluso más responsables que los hombres cuando se trata de participar y cumplir con los apoyos que le son otorgados, por esta razón es necesario que se impulse la participación femenina en todo tipo de proyectos de beneficio económico, político social y cultural.



Línea de acción:

Bienestar social

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Crear una lista de programas e instancias gubernamentales y no gubernamentales a nivel local, estatal, nacional e internacional, que ofrezcan apoyo con diferentes tipos de proyectos para beneficiar a la ciudadanía más vulnerable.
- ~ Firmar convenios con instituciones educativas de nivel superior, para diseñar e impartir programas de capacitación en relación a temáticas que permitan la instrucción para las mujeres, ejemplos como: cultura emprendedora, manejo de negocios, política y metodología para la creación de una empresa familiar, administración, contabilidad básica, entre otras cosas, para proyectos productivos y para buscar financiamiento. Además de las asesorías especializadas.
- ~ El gobierno municipal en coordinación con la DAM impulsarán la creación de nuevas fuentes de financiamiento para iniciar negocios y proyectos productivos dirigidos por mujeres del municipio de Centla.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

1. Las y los funcionarios de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Centla, identificarán los programas de apoyo que organismos gubernamentales y no gubernamentales de alcance local, estatal, nacional e internacional que ofrecen para las comunidades del Municipio de Centla. Una vez identificándolas necesidades o requisitos de estos programas que manejan financiamientos, permitirá el diseño y planeación de un listado de cursos o talleres para atender dichas demanda.
2. Posteriormente se invitará a participar a las interesadas a través de convocatorias, para tomar los talleres o cursos. Estos cursos serán impartidos por profesores investigadores de las instituciones educativas de nivel superior, cuyos convenios firmados previamente permitirán este trabajo de colaboración.

Indicadores con PEG

Listado de instituciones y programas que brindan apoyo a comunidades en situación de vulnerabilidad.

Número de cursos de capacitación brindados a mujeres emprendedoras

Número de talleres de capacitación brindados a mujeres emprendedoras

Número de asesorías brindadas a mujeres

Normatividad

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Centla
- Manual de Organización del Municipio de Centla



Responsables de evaluación y seguimiento

- H. Ayuntamiento del Municipio de Centla
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Centla
- Dirección de Fomento Económico

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de acceso a empleos en el municipio de Centla.

Problemática

Las responsabilidades familiares y los obstáculos socioculturales para la igualdad de género son las causas principales que dificultan el acceso al empleo y a las actividades económicas para las mujeres.

Cuando alguna de ellas logra conseguir un empleo, estos dos factores, las responsabilidades familiares y los obstáculos culturales permanecen como dos yugos que oprimen a las mujeres y en muchos casos no las dejan aspirar a puestos directivos, pues por un lado, ellas no quieren abandonar o descuidar a su familia, hijos y/o pareja y por otro lado, los obstáculos socioculturales hacen que su pareja y el contexto familiar constantemente le inquiete y reclame su proceder y respecto a los ascensos, para muchos hombres que tienen impregnada la cultura de género dominante, a las mujeres les falta mucho para poder ser líderes y jefes.

Línea de acción:

Empleo

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Creación de talleres de empoderamiento de las mujeres enfocados al trabajo
- ~ Talleres de autoestima para mujeres trabajadoras
- ~ Taller de liderazgo para mujeres trabajadoras

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Se diseñarán los talleres dirigidos a empoderar a las mujeres que tienen un trabajo remunerado en el municipio de Centla o bien que están en búsqueda de conseguir un empleo.

Los talleres se elaborarán tomando en cuenta las características de la zona de influencia donde trabajan las mujeres y con base en ello se plantearán los objetivos, temas y subtemas.

Se hará una convocatoria pública dirigida a las mujeres interesadas y el proceso de selección de las participantes deberá ser muy preciso buscando el perfil de las participantes que se está buscando para lograr el objetivo estratégico.



Indicadores con PEG

Número de talleres diseñados

Número de talleres realizados

Número de mujeres participantes en el taller de empoderamiento

Número de mujeres participantes en el taller de autoestima

Número de mujeres participantes en el taller de liderazgo

Normatividad

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Centla
- Manual de Organización del Municipio de Centla

Responsables de evaluación y seguimiento

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Realizar acciones en beneficio de la erradicación de la violencia de género 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.

En el diagnóstico realizado en el municipio de Centla, 2 de cada 10 mujeres consideran que la relación con su pareja fluctúa de regular a mala; en la mayoría de los casos, se hacen presentes las agresiones físicas, y psicológicas.

La encuesta reportó que el 55.71% de las mujeres encuestadas sufre de violencia familiar de forma permanente, en tanto que el 44.29% manifiesta que no la sufre.



GOBIERNO FEDERAL

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

La violencia física la padecen el 27.56% de las encuestadas, en tanto que el 0.98% reporta que sufre de violencia sexual, mientras que el 18.31% manifiestan padecer violencia psicológica. Como dato importante tenemos que el 44.09% de las encuestadas, contestó que no sufre violencia, se presume que algunas de las encuestadas tienen temor de contestar afirmativamente y que su pareja supiera sobre su respuesta o que efectivamente viven una vida tranquila y sin violencia.

Línea de acción

Violencia

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

1. Diseñar un programa de cooperación entre dependencias del ayuntamiento bajo una ruta crítica de atención y prevención de la violencia de género, es decir, que de manera simultánea o coherente ofrezcan, apoyo legal y psicológico en casos de violencia, proporcionando atención, seguimiento de casos, acompañamiento, asesoría legal, atención psicológica y apoyo económico a las mujeres receptoras de violencia, todos en coordinación.
2. Continuar con las campañas de sensibilización bajo las estrategias de firmas de convenio de participación y colaboración con las instituciones educativas en el municipio.
3. Iniciar campañas intensivas de información sobre la violencia de género, sus costos sociales y económicos, en colaboración con todas las dependencias del gobierno municipal y de la iniciativa privada.
4. Iniciar conferencias en materia de la violencia de género, en todas y cada una de las dependencias del ayuntamiento e invitando a la iniciativa privada. Se sugiere una conferencia por mes.
5. Llevar a cabo pláticas prenupciales a las parejas que estén en vísperas de contraer matrimonio, durante un periodo no menor a tres meses, para sensibilizarlos sobre la violencia de género y otros alusivos a una vida sana y libre de violencia en pareja.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Bajo el liderazgo de la DAM se convocarán las diferentes dependencias del gobierno municipal para elaborar una ruta crítica de atención y prevención de la violencia de género, es decir, que de manera simultánea o coherente ofrezcan, apoyo legal y psicológico en casos de violencia, proporcionando atención, seguimiento de casos, acompañamiento, asesoría legal, atención psicológica y apoyo económico a las mujeres receptoras de violencia, todos en coordinación.

La DAM, firmara convenios de colaboración con las instituciones de nivel superior y medio superior para continuar con las campañas de sensibilización. Se elaborara un cronograma de fechas para este cometido.



La DAM en colaboración con las dependencias de la APM y la iniciativa privada, elaborarán un programa para iniciar campañas intensivas de información sobre la violencia de género, sus costos sociales y económicos. Se buscará el financiamiento de las empresas por parte del gobierno para la elaboración de trípticos, dípticos, carteles, spots en la radio, slogan de género en todas y cada una de las actividades que realice el municipio, así mismo en todos los centros escolares que cuenten con un centro de cómputo públicos y privados y en las computadoras de la APM, se colocará como tapiz en la pantalla o monitor un mensaje de prevención de la violencia de género. La campaña deberá ser permanente.

Se elaborará un programa de conferencias en materia de la violencia de género, en todas y cada una de las dependencias del ayuntamiento. Se sugiere una conferencia por mes.

En convenio con el Registro Civil del municipio, se llevarán a cabo pláticas prenupciales a las parejas que estén en vísperas de contraer matrimonio, durante un periodo no menor a tres meses, para sensibilizarlos sobre la violencia de género y otros alusivos a una vida sana y libre de violencia en pareja. Lo importante de esta acción es que las pláticas prenupciales serán impartidas por el personal de la DAM y a su vez les será otorgada una constancia firmada por la persona encargada del Registro Civil y quien dirija la DAM, misma que será requisito oficial para que los interesados (la pareja) puedan contraer matrimonio.

Otra estrategia es involucrar a los grupos religiosos para convenir en la solicitud de esta constancia para efectuar la celebración del acto matrimonial.

Indicadores con PEG

- Porcentaje de mujeres que sufren violencia en el municipio de Centla
- 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
- Numero de programas de acción con perspectiva y 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 Centla
- Manual de Organización y de Procedimientos Municipal. H. Ayuntamiento Municipal de Centla



Responsables de evaluación y seguimiento

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Priorizar la alfabetización y estudios de nivel básico escolar para mujeres cabezas de familia de zonas rurales y urbanas del municipio, que lo tengan.

Problemática

Las estadísticas demuestran fehacientemente que en México, el analfabetismo es más pronunciado en segmentos de mayor edad y entre las mujeres. En el año 2000. La cantidad de mujeres analfabetas (3 millones 825 mil 147) supera en más de un millón a la de hombres (2 millones 270 mil 350), lo que equivale a decir que por cada hombre analfabeta hay 1.7 mujeres en la misma condición.

Más de la mitad de todos los analfabetas (53.2 por ciento) son mayores de 50 años; si se incluye en el grupo a los mayores de 40 años se abarca 70 por ciento del analfabetismo total. Cabría esperar que las estrategias de alfabetización dieran prioridad a habitantes de pequeñas localidades (rurales e indígenas), a mujeres y a adultos mayores, sin menoscabo de la obligación de atender al conjunto, pero no ocurre de esa manera.

El analfabetismo se relaciona, en primer lugar, con las condiciones económicas y sociales. En estados y localidades con menores niveles de desarrollo alcanza niveles muy importantes. La distribución del analfabetismo por entidades federativas y localidades evidencia el círculo vicioso pobreza-analfabetismo.

Estudios han demostrado que la condición de analfabetismo de las madres está relacionada con un mayor número de enfermedades y muerte en las mujeres, así como en la mortalidad infantil, es decir, en la medida en que las mujeres son analfabetas hay mayor incidencia de mortalidad en sus hijos e hijas.

Estas pérdidas son parte del ciclo vicioso del analfabetismo, porque este produce muerte y enfermedad en las mujeres con menor nivel de educación y estas muertes prematuras y vida con discapacidad, se traducen en menores ingresos laborales, que impiden a sus hijos e hijas la sobrevivencia y la vida saludable.

Línea de acción

Educación

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

1. Crear un programa de alfabetización dirigido a mujeres de zonas rurales y urbanas del municipio de Centla.



2. Capacitar a las y los instructores que apoyarán en el programa de combate al analfabetismo femenino mediante una capacitación con perspectiva de género.
3. Desarrollar círculos de lectura y redacción en comunidades rurales y urbanas del Municipio de Centla en el que se fortalezcan las competencias lectoras y de escritura de las mujeres.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Con base en los resultados censales del municipio de Centla se integrará un programa que en principio, se encamine a las comunidades o áreas urbanas y rurales donde exista un mayor número de mujeres analfabetas.

En coordinación con el Instituto de Educación para Adultos de Tabasco se planteará una estrategia conjunta para desarrollar este programa.

Se solicitará apoyo a estudiantes de nivel de secundaria y hasta nivel superior para que funjan como instructores de las mujeres participantes, recibiendo una capacitación previa con perspectiva de género.

Indicadores con PEG

Número de mujeres analfabetas en el municipio.

Número de instructores e instructoras capacitados.

Número de mujeres participantes de los programas de alfabetización.

Número de mujeres participantes en los círculos de lectura y redacción.

Normatividad

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Manual de Organización del H. Ayuntamiento de Centla

Responsables de evaluación y seguimiento

- H. Ayuntamiento del Municipio de Centla
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Centla
- Instituto Nacional de Educación para Adultos
- Dirección de Educación, Cultura y Recreación de Centla



Anexos

Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Centla 2010.

Tabasco es uno de los estados más ricos en el país, debido a la vasta diversidad en flora, fauna y por el enorme potencial cultural que se forja en la entidad a lo largo de su historia en el sureste mexicano. El gobierno Tabasqueño divide al estado en dos grandes regiones: la región Usumacinta y la región Grijalva (por el nombre de dos de los principales ríos de la entidad), los que a su vez se subdividen en 5 regiones dada sus características naturales y la ubicación de las mismas; región centro, región de los ríos, región de la Chontalpa, pantanos y el último la región de la sierra.

El municipio de Centla es uno de los 17 municipios que forman parte del Estado de Tabasco, se localiza al norte del Estado, en la Región del Usumacinta, concretamente en la subregión Pantanos. Tiene como cabecera municipal a la Ciudad y Puerto de Frontera, su ubicación geográfica es entre los paralelos 18°40' de latitud al sur y 18°02' al norte y de longitud este de 92°16' y 93°05' oeste. Colinda al norte con el Golfo de México, al sur con los municipios de Macuspana y Centro, al este con el Estado de Campeche y el Municipio de Jonuta, y al oeste con los Municipios de: Centro, Nacajuca, Jalpa de Méndez y Paraíso.

La geografía del territorio municipal, se ha formado por suelos de origen aluvión partiendo de los efectos de la acción de sus ríos en las zonas pantanosas e inundables por las avenidas provenientes desde los altos guatemaltecos, el norte de Chiapas y la sierra del sur del Estado y por otra parte por las aguas que traen las perturbaciones ciclónicas y las precipitaciones pluviales.

La altitud del suelo va de 0 a 10 metros sobre el nivel del mar, partiendo de una llanura costera de aproximadamente 80 Km de litoral y al interior se extienden las zonas lacustres de manglares y pantanos, con la función de filtro natural de los flujos de grandes avenidas de agua de la región sur del Estado. La extensión mas importante en la región de pantanos es ocupada por la Reserva de la Biosfera denominada "Pantanos de Centla" que se extiende por los Municipios de Centla, Jonuta, Macuspana y parte de Estado de Campeche, que alberga una gran riqueza biótica y hacen de ella una de las más altamente productivas en cuanto al aspecto biológico en el trópico húmedo. Tiene una extensión de 302,706 hectáreas donde habitan especies endémicas raras, amenazadas o en peligro de extinción. También representa un importante lugar de tránsito, anidación y alimentación para una gran cantidad de aves acuáticas, migratorias y residentes que conviven en una diversidad de flora y fauna propias del trópico húmedo.

Esta disposición de riquezas nos representa riesgos ambientales ocasionados por la acción humana y los efectos del deterioro ambiental que se manifiestan entre otros fenómenos en el denominado "cambio climático", además de los mencionados anteriormente.



Centla es un municipio rural, en tanto que Tabasco, al igual que la tendencia en el país, incrementa la proporción de su población en zonas urbanas, el municipio mantiene su concentración en zonas rurales.

Según datos del INEGI (último censo de población y vivienda 2005) el 56 por ciento de su población se distribuye en localidades con menos de 2,500 habitantes. La población urbana de Centla se concentra en cinco localidades: Frontera con 24 por ciento del total en el municipio; le siguen Vicente Guerrero, Simón Sarlat, Cuauhtémoc e Ignacio Allende.

De 2000 a 2005 la población de Centla pasó de 88 mil 218 habitantes a 92 mil 755, lo que significa un incremento promedio anual de uno por ciento, igual al promedio estatal, y una densidad de población de 31.7 habitantes por kilómetro cuadrado. Por otra parte, según proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), este ritmo de crecimiento no variará significativamente en los próximos 10 años, de modo que para 2015, se estiman 99 mil 442 habitantes, lo que significa una tasa media de crecimiento anual de 0.8 por ciento. Las tendencias de la dinámica demográfica en el municipio señalan la necesidad de tomar medidas que prevengan la intensificación de los efectos negativos que ya se están observando en los ámbitos económico, político, social y ambiental.

La transición de perfiles demográficos fundamentalmente de jóvenes a otros caracterizados por el predominio de población adulta y de edades avanzadas es un fenómeno que empezó a ocurrir en México, como en la mayoría de los países en desarrollo, con el descenso de la fecundidad, en la segunda mitad del siglo XX y que llegará a su mayor intensidad en las dos primeras décadas del siglo XXI.

La combinación de una fecundidad que desciende año con año, y la esperanza de vida que se incrementa, provoca un aumento significativo de la edad promedio de la población y una proporción ascendente de adultos mayores, situación claramente identificada en los primeros años del presente siglo para Centla como para el contexto Estatal y Nacional. De acuerdo a la estimación del CONAPO, el municipio cuenta con una población de 96,726 habitantes de los cuales el 13.1 por ciento es población derechohabiente de responsabilidad para el IMSS, ISSSTE, ISSET, PEMEX y SEDEMAR y un 86.9 por ciento lo representan el resto de los habitantes a lo que se le conoce como población abierta, o sin derecho de seguridad social.

En Centla el 49.96% de la población total son mujeres, según datos del INEGI del 2005. Y del total de nacimientos de mujeres en el Estado el 2.45% es contribución del municipio de Centla, y aunque nacen más mujeres que hombres en este municipio la tasa de defunción es menor entre mujeres que entre hombres, representando el 36.62%.

En Centla 2,716 mujeres no tienen escolarización. 1,903 tienen estudios profesionales. 1,741 hombres no tienen escolarización. 2,327 tienen estudios



profesionales. El 40.4% manifiestan incapacidad para obtener una canasta básica alimentaria, aun si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar en comprar sólo los bienes de dicha canasta. El 50.03% hace referencia a la insuficiencia del ingreso disponible para adquirir el valor de la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud y educación, aun dedicando el ingreso total de los hogares nada más que para estos fines. Disponibilidad de drenaje 18,471 hogares, disponibilidad de agua de la red pública 6,752 hogares, disponibilidad de energía eléctrica 20,483 hogares, disponibilidad de servicios sanitarios 19,221 hogares.

Casa independiente 20,231 hogares, departamento en edificio 246 hogares, vivienda o cuarto en vecindad 717 hogares, vivienda o cuarto en la azotea 12 hogares, disponibilidad de TV 16,555 hogares, disponibilidad de refrigerador 12,724 hogares, disponibilidad de lavadora 8,829 hogares, y disponibilidad de computadora 1,031 hogares. En relación a la dinámica de hogar y familias: 12,245 son jefas de familia y 80,017 son jefes de familia.

El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) en el Municipio de Centla, Tabasco, implica una merma en desarrollo humano que ha sido calculada en 0.7251 debido a la desigualdad entre hombres y mujeres. Estas cifras destacan que las mujeres tienen un trato asimétrico que redundo en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos. Así, por ejemplo, la tasa de alfabetización es de 85.52 para las mujeres y de 91.31 para los hombres; la tasa de matriculación de primaria 48.1 para las mujeres y de 51.9 para los hombres, la tasa de matriculación a licenciatura es para las mujeres de 39.9 y para hombres es de 60.1 por ciento. Otro indicador se aprecia en la brecha de ingresos provenientes del trabajo: Solo 16.51 por ciento del ingreso de las mujeres provienen de la remuneración al trabajo, mientras que los hombres perciben el 83.49 por ciento.

Emiliano Zapata, Nacajuca y Paraíso son, después de Centro, los municipios con menores pérdidas en desarrollo humano por inequidad de género, con reducciones de 2.84%, 3.16% y 3.58%, respectivamente. En cambio, después de Jonuta, Tacotalpa (6.53%), **Centla** (6.30%) y Jalapa (6.08%) son los municipios que presentan las mayores pérdidas. Informe México 2011.

Esta es una lista de los 17 municipios del estado mexicano de Tabasco ordenados por índice de desarrollo humano (IDH) según los *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publicado en 2005.¹ adicionalmente se puede observar su población según el censo de 2005 realizado por el INEGI.² Ningún municipio reportó un IDH bajo, es decir, menor a 0,5 y la media estatal fue de 0,7956.

Puesto	Municipio	IDH (2005)	Población (2005)	Puesto	Municipio	IDH (2005)	Población (2005)
--------	-----------	------------	------------------	--------	-----------	------------	------------------

Desarrollo Humano Alto							
1°	<u>Centro</u>	0,857 6	558.524	3°	<u>Paraíso</u>	0,806 1	78.519
2°	<u>Emiliano Zapata</u>	0,810 1	26.576	—			
Desarrollo Humano Medio							
4°	<u>Tenosique</u>	0,785 1	55.601	11°	<u>Cunduacán</u>	0,768 3	112.036
5°	<u>Jalpa de Méndez</u>	0,782 2	72.969	12°	<u>Teapa</u>	0,764 6	49.262
6°	<u>Nacajuca</u>	0,781 0	86.105	13°	<u>Balancán</u>	0,763 2	53.038
7°	<u>Jalapa</u>	0,778 4	33.596	14°	<u>Tacotalpa</u>	0,755 5	42.833
8°	<u>Macuspana</u>	0,778 0	142.954	15°	<u>Huimanguillo</u>	0,750 9	163.462
9°	<u>Comalcalco</u>	0,777 6	173.773	16°	<u>Jonuta</u>	0,743 3	28.403
10°	<u>Cárdenas</u>	0,772 2	219.563	17°	<u>Centla</u>	0,743 2	92.755

Diagnóstico

Conocer la situación de la mujer en el Municipio de Centla, es fundamental para impulsar las políticas públicas, los planes estratégicos y los programas institucionales. Además de evaluar las acciones emprendidas con el fin de lograr una equidad entre los géneros.

Los datos obtenidos a través de la encuesta, nos permiten observar que el rango edad con mayor frecuencia de las mujeres oscila entre los 20 y 24 años de edad, representando el 18.31% del total de las mujeres encuestadas, aunque se observa muy cerca de esta frecuencia a mujeres en edades de entre los 25 y 29 años y de entre 45 y más años representando el 32.68%.

Estado civil de las mujeres encuestadas.

El 60.04% de las mujeres encuestadas tiene una relación estable refiriéndonos a la unión en matrimonio civil y a la unión libre. El 39.96% refieren no tener pareja o relación estable, por opción o porque ya no viven con su cónyuge por viudez o por divorcio.

Grado de Instrucción (escolaridad)

2 de cada 10 mujeres solo estudiaron el nivel de instrucción básico; también dentro de este estudio se describe que a lo largo de sus etapas formativas, las



mujeres se ven obligadas a abandonar sus estudios, y la principal causa es la economía familiar. Otras causas son la realización personal.

Ocupación de la entrevistada

Los datos muestran que 4 de cada 10 de las mujeres encuestadas, se dedican a las labores del hogar, siendo esto un impedimento para su realización profesional en el caso de las que son profesionistas o profesionales técnicas. Aunque son estos mismos datos los que nos relatan que el 6.30% trabajan en labores domésticas en hogares que no son los suyos. Y el 6.10 por ciento se ocupa de actividades como artesanías, costura, repostería, y otros que forman parte de sus conocimientos informales y que les remuneran alguna utilidad.

Ingresos de la encuestada

Las mujeres en comparación con los hombres, han realizado históricamente por cuestiones de género, trabajos y oficios que tienen que ver con las actividades del hogar, que incluyen el cuidado y la enseñanza de personas, pequeña comerciante y elaboración de manualidades entre las que se cuentan la preparación de alimentos para otros y la limpieza y aseo de lugares que no son su hogar.

Interesante es que por estas actividades reciben exigua remuneración, lo que se suma a la precariedad de condiciones laborales y riesgo de salud, al no contar con un seguro médico, por el tipo de actividades que realizan. Esta situación es recurrente por cuestiones de género, educativas y hasta por el mercado de trabajo, mismo que discrimina en mayor medida a las mujeres y más a aquellas en condición de marginación social y con niveles de educación bajos.

Es importante aludir que las mujeres que mencionaron como su única ocupación las actividades domésticas, realizan también en forma ocasional trabajo remunerado como lavar y planchar "ajeno", cuidar infantes, personas de la tercera edad y/o enfermos; preparación de alimentos, elaboración de manualidades y venta de productos en abonos a sus vecinas, conocidas y familiares.

8 de cada 10 mujeres encuestadas perciben algún ingreso económico como remuneración de su trabajo, ya sea formal o informal, y aunque hay una cantidad considerable de mujeres que recibe alguna ayuda o pensión, casi cerca del 40% de las mujeres, recibe de entre \$100 y \$1,000 pesos semanales, sin rebasar los \$2,000 quincenales. Demostrando una vez más las enormes desigualdades entre el trabajo y el salario de las mujeres y los hombres.

Antecedentes de las relaciones familiares

Más de la mitad de las mujeres que contestaron la encuesta que sirvió de base para este diagnóstico, señalan que la convivencia en su infancia, en especial con el padre, fue buena, y 1 de cada 10 mujeres no convivieron con su padre y/o su relación fue mala.



Comportamiento del padre en la infancia de la encuestada

En 4 de cada 10 hogares de las mujeres de Centla que contestaron la encuesta, señalaron que en su infancia, su padre bebía alcohol, lo cual de acuerdo a diversos estudios, constituye un factor de riesgo muy importante para la violencia doméstica, el abuso y maltrato infantil, situación que afecta a todos los miembros de la familia y que impacta en la reproducción generacional de la violencia.

Carácter del padre en la infancia de la encuestada

En consecuencia con los datos referentes al consumo de alcohol, el 29.53% de las mujeres encuestadas señalaron que recuerdan que sus padres tenían un carácter explosivo, lo que constituye una característica del consumo del alcohol en la mayoría de las personas, al estimularse el sistema nervioso de forma negativa.

Pese a que el 57.68% señaló que su padre tenía un carácter relajado o amoroso (27.56%), en la entrevistas las mujeres revelaron que la calidad de vida que tuvieron en la infancia fue deplorable y de discriminación hacia las mujeres, lo cual se reflejó entre otras cosas, en un mejor trato a los hermanos varones.

Relación de pareja

2 de cada 10 mujeres consideran que la relación con su pareja fluctúa de regular a mala; en la mayoría de los casos, se hacen presentes las agresiones físicas, y psicológicas.

Edad de la pareja

El 26% de las encuestadas mencionan que su pareja tiene entre 30 y 44 años de edad, mientras que el 17.72% señaló que su pareja tiene entre 45 y más años de edad, y el 33.27% indica que no tiene una pareja estable o no mantiene una relación estable en pareja, lo cual resulta significativo por las experiencias de vida.

Espacio vital y de convivencia

Pese a que las estadísticas nos indican que el 42.72% de las encuestadas manifiestan que viven una a dos personas por cuarto y que ellas tienen una habitación propia donde conviven con su pareja, las condiciones de las viviendas visitadas no son saludables pues en su mayoría están construidas con materiales como cartón, lámina o madera y las divisiones de las habitaciones son precarias, hechas en su mayoría con cartón, lo cual dificulta su desarrollo personal y el de su familia.

Violencia doméstica

La violencia doméstica se define como los malos tratos o agresiones físicas, psicológicas, sexuales o de otra índole, infligidas por personas del medio familiar y dirigida generalmente a los miembros más vulnerables de la misma. Casi siempre el bienestar personal y familiar es infringido por las personas de mayor jerarquía familiar, es decir, que tienen el poder en una relación.



La encuesta reportó que el 55.71% de las mujeres encuestadas sufre de violencia familiar de forma permanente, en tanto que el 44.29% manifiesta que no la sufre.

Tipo de violencia

La sucesión de pequeños episodios que lleva a roces entre la pareja, con un incremento constante de ansiedad y hostilidad por parte del infractor, ocasiona en quien lo padece el principio de un ciclo de violencia que va en aumento hacia lo que conocemos como agresión, donde la tensión acumulada da lugar a una explosión violenta que varía desde un empujón hasta el homicidio, lo que se conoce como violencia física, la cual padecen el 27.56% de las encuestadas, en tanto que el 0.98% reporta que sufre de violencia sexual, mientras que el 18.31% manifiestan padecer violencia psicológica. Como dato importante tenemos que el 44.09% de las encuestadas, contestó que no sufre violencia, se presume que algunas de las encuestadas tienen temor de contestar afirmativamente y que su pareja supiera sobre su respuesta o que efectivamente viven una vida tranquila y sin violencia.

Salud Sexual y Reproductiva

La identificación y medida de las necesidades de salud de la población en Centla es el primer paso para la planificación de Políticas Públicas o Reformas Sanitarias. Para garantizar los criterios de equidad es clave conocer la situación de toda la población y, por lo tanto, también la de las mujeres.

La salud de las mujeres está relacionada en buena medida con sus funciones reproductivas; sin embargo es importante considerar su salud a lo largo de todo el ciclo de vida. Hoy en día, podemos contar con información específica sobre la salud de las mujeres; tal es el caso de la salud reproductiva la cual incluye la detección y tratamiento de cáncer cervicouterino y mamario y el tratamiento de displasias.

Edad de la encuestada en su primer embarazo

A pesar de los programas de prevención de embarazo adolescente que se han implementado en nuestro país y en Tabasco en las últimas décadas, la encuesta reporta que 3 de cada 10 mujeres encuestadas manifestaron que tuvieron su primer hijo antes de los 18 años, pretexto importante para ponerlo en la Agenda Municipal de gobierno para atender al grupo etario compuesto por adolescentes tanto en las tareas de prevención a través de la salud reproductiva, como la atención especializada a las madres adolescentes.

Número de veces que la encuestada ha estado embarazada

6 de cada 10 mujeres han estado embarazadas de 1 a 4 veces. Resulta significativa la poca diferencia de edades entre los hijos.

Utiliza métodos anticonceptivos

Al momento de la encuesta, el 32.28% de las mujeres manifestó no usar métodos anticonceptivos. Por otra parte solo el 25.56% señaló que usa algún método y su



pareja está de acuerdo y la cuida, mientras que el 7.28% manifestó que usa el método a escondidas. Resulta significativo que el 27.56% de las mujeres encuestadas no contestaron esta pregunta, lo que tiene que ver con el hecho de que muchas mujeres se intimidan cuando les hacen preguntas sobre métodos anticonceptivos o sexualidad, por los principios y creencias inculcados por los padres, por discriminación, por oposición de la pareja o incluso por su origen étnico.

Métodos anticonceptivos que ha utilizado

Toda mujer tiene derecho a que se respete la decisión que tome sobre su cuerpo y su vida sexual, es decir, que no se vea infringida por presiones, condiciones, ni imposiciones sobre sus valores particulares. Así como también puede decidir libremente con quien compartir su vida, su sexualidad, sus emociones y sus afectos. Toda mujer u hombre, tiene derecho a decidir el tener o no hijos, cuántos, cuándo y con quién lo decida.

Sobre los datos obtenidos en la encuesta, hacemos notar que el 66.54% de las encuestadas, ha utilizado algún método anticonceptivo de los que se les mencionaron, precisando que no significa que en el tiempo de la encuesta utilice por lo menos uno.

Participación de la encuestada en la comunidad

4 de cada 10 mujeres, es decir el 38.59% de las encuestadas, participan en alguna organización social y/o comunitaria de manera ocasional o activa; la mayoría de ellas se sienten satisfechas con su labor, debido a los logros personales, pero sobre todo por ayudar a otras personas u otras mujeres.

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 Centla.
- 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 Centla
- 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 Centla.

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 Centla
- 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 Centla.

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 periodos 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 impartan 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 si 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 Centla.
- 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 Centla 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 Centla
- 5.2.4. Evaluación del grado de impacto del enfoque de género en los servicios de salud en el municipio de Centla
- 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

- 5.1.1. Promover la efectiva integración de la perspectiva de género, en el desarrollo de las políticas públicas de bienestar social.
- 5.1.2. 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
- 5.1.3. 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.
- 5.1.4. 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 desarrollen para las y los niños de nivel preescolar
- 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 Centla.

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 Centla 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 impiden 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 busca 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 quienes, 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 direcciona 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 despreciativas 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 ascesis. 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

- AA.VV. Análisis del trabajo desde una perspectiva de género. Dirección General de la Mujer. Comunidad Autónoma de Madrid. Madrid, 1993.
- Indicadores sociales para la mujer. Serie Debate 8. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid, 1989.
- Agrupación de Desarrollo "Compromiso por la Conciliación" (2004) Ideas para la comunicación no sexista.
- AMORÓS C. (1986): Hacia una crítica de la razón-patriarcal, Anthropos, Madrid.
- ANDERSON, Sweeney y Williams (2008) Estadística para administración y economía. 10ª edición, Cengage Learning. México.
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Centla
- Belém do Pará (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, Washington DC.
- CARCEDO, Ana y Montserrat Sagot (2002): Femicidio en Costa Rica, 1990–1999, Instituto Nacional de las Mujeres, San José de Costa Rica.
- Carrasco, C. (1999) Mujeres y economía, Barcelona: Icaria.
- CASTRO, Roberto (1996) "Supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo" en Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad, 1 Colegio de México, México.
- Cepal. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- CICOUREL, Aarón (1982) El método y la medida en la Sociología. Madrid, Editora Nacional.
- COCHRAN WG. Técnicas de muestreo. México: Editorial Continental, 1980.
- COOK, T. D. y Reichardt, C. S. (1986). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata.
 - (1986). "Hacia una separación del enfrentamiento de entre los métodos cualitativos y cuantitativos". En. Cook y Reichardt (eds.) Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación científica evaluativa. Madrid. Morata.
- COPEME (2007) Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME, Lima, Perú.
- Corsi, Jorge, Aumann, Verónica (2003) Maltrato y Abuso en el ámbito Doméstico: Fundamentos Teóricos para el Estudio de la Violencia en Las Relaciones Familiares. Editorial Paidós, México.
- De Allende, Carlos María (1995). La investigación científica en México, ANUIES, México.
- DE BARBIERI T. (1992): "Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica" en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.
- 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.
- Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Centla 2010.



- DOMINGO, Chris (1992): "Femicide: an interview with Diana E.H. Russell", en Off Our Backs, vol. 22, No. 7, Washington DC.
- 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.
- Elliott, J (1990) La Investigación Acción en Educación. Madrid: Morata.
- FERRAROTTI, F (1983) "Sobre la Autonomía del Método Biográfico". En: Marinas M y Santamaría C. La Historia Oral: Métodos y Experiencias. Madrid: Edit. Debate.
- FILSTEAD, William J. (1986). Los métodos cualitativos una experiencia necesaria en la investigación evaluativa. En Cook y Reichardt (eds.) Métodos Cualitativos y Cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid. Morata.
- Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM).
- GARCÍA Sáinz, Cristina "Revisión de conceptos en la encuesta de población activa". Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS) N° 61 Enero-Marzo 1993
- GLASER, Barney y Strauss, Anselm L. (1967), The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research, Aldine Publishing Company, USA.
- 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
- GOETZ, JP y MS LeCompte (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid: Edit. Morata
- GOMARIZ E. (1992): "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas", en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.
- H. Ayuntamiento del Municipio de Centla (2010) Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012.
- <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- INEGI: 2009, Proyecciones de la Población de México, 2005-2050. CONAPO. Conciliación demográfica CONAPO-INEGI-Colmex, 2006 y CONAPO, Proyecciones de la población de México, 2005-2030
- 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
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2005). Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Tabasco. Centla.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. Gobierno del Estado de Tabasco. Recuperado de: <http://www.inafed.gob.mx/work/templates/enciclo/tabasco/> el 4 de enero de 2010.



- KELLY, Liz (1988): Surviving sexual violence. Polity Press, Inglaterra
- Lagarde, Marcela (1996). Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Editorial horas y Horas, San Cristobal, Madrid.
- LAMAS M. (comp.) (1996): La construcción cultural de la diferencia sexual, México, PUEG.
 - (1999): "Género, diferencia de sexo y diferencia sexual" en ¿Género?, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México, edición de octubre.
- Ley Federal de Trabajo
- LEWIN, K. (1992). La investigación acción y los problemas de las minorías. En Salazar, M.C. (1992). La investigación acción participativa: inicios y desarrollos. Santafé de Bogotá: cooperativa editorial Magisterio.
- LIKaDI Formación y Empleo (2002) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Federación de Municipios de Madrid.
- LOHR S. Muestreo, diseño y análisis. México: Editorial Thomson, 2000.
- MOSCOVICI, Serge (1994) Psicología social I: influencias y cambio de actitudes. Individuos y grupos. Barcelona: paidós.
 - (1985) Psicología Social II: Pensamiento y vida social. Psicología Social y problemas sociales. Barcelona: Paidós.
- NUSSBAUM Martha (1999) Sex and social justice. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres de Centla 2011.
- POTTER, Jonathan (1998) La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social. Paidós. Barcelona, España. p.p. 129-224.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009) Indicadores de Desarrollo Humano y Género 2000-2005. México: Producción creativa.
- Proyecto Equal "En Clave de Culturas" (2007) Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Centla
- Ruestra, Maria.(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.
- SCOTT J. W.: "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en J. Amelang y Mary Nash (comp.) (1990): Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ed. Alfons el Magnanim, Barcelona.



Gobierno
Federal

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

- STRAUSS, Ancelm y Corbin, Juliet. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia.
- TAYLOR, S. Y R Bodgan (1990). Introducción a los Métodos Cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.
- ZOPP, Planificación de Proyectos orientada a objetivos <http://www.jjponline.com/marcologico/problema.html>