



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

Programa Institucional con Perspectiva de Género

2012

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

Municipio de
Cunduacán



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

Eva Zulema García Arías

Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán



Índice

- Presentación i
- Normatividad del programa 1
 - Ámbito Internacional 1
 - Normatividad Nacional..... 3
 - Normatividad Estatal..... 4
 - Planes y Programas que Rigen la Política de Género en el País, la Entidad Y los Municipios..... 5
- Objetivos generales y específicos del programa | Propuestas para ejecución de los objetivos del programa | Ejes, líneas de acción o directrices para la ejecución del programa 8
 - Objetivo general..... 8
 - Objetivos específicos 8
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 8
 - Problemática 8
 - Línea de acción:..... 9
 - Acciones estratégicas 9
 - Indicadores con PEG 10
 - Normatividad 10
 - Responsables de evaluación y seguimiento 10
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 10
 - Problemática 10
 - Línea de acción:..... 11
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 11
 - Indicadores con PEG 11
 - Normatividad 12
 - Responsables de evaluación y seguimiento 12
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 12
 - Problemática 12
 - Línea de acción:..... 12
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 12
 - Indicadores con PEG 13



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 los (los) autores del presente trabajo"

Normatividad	13
Responsables de evaluación y seguimiento	13
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	13
Problemática	14
Línea de acción	14
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	14
Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas	14
Indicadores con PEG	14
Normatividad	15
Responsables de evaluación y seguimiento	15
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	15
Problemática	15
Línea de acción	15
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	15
Indicadores con PEG	16
Normatividad	16
Responsables de evaluación y seguimiento	17
Anexos	18
Diagnóstico situacional de mujeres en comunidades rurales e indígenas del Municipio de Cunduacán, Tabasco, 2010.....	18
Datos generales de población, edad y estado civil	18
Educación	18
Economía y Ocupación	18
Violencia hacia las mujeres.....	19
Derechos de las mujeres.....	20
Jefaturas de hogar femeninas	20
Salud sexual y reproductiva	21
Organización y participación ciudadana.....	22
Necesidades planteadas por las mujeres.....	22
Plan estratégico municipal	23
Línea de acción 1. Integración de la perspectiva de género	23
Línea de acción 2. Educación	24
Línea de acción 3. Empleo.....	26



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"

Línea de acción 4. Correlación y corresponsabilidad 28

Línea de acción 5. Salud 30

Línea de acción 6. Bienestar social 31

Línea de acción 7. Participación 32

Línea de acción 8. Imagen y medios de comunicación. 35

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..... 37

A 37

B 38

C 38

D 39

E 41

F 43

G 43

I 43

L 45

M 45

N 46

O 46

P 46

R 48

S 49

T 50

V 50

Bibliografía 52



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

En el año 2004, la Coordinación de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán llevó a cabo un diagnóstico que tuvo como objetivo contar con información real y precisa sobre la situación de las mujeres del municipio de Cunduacán, que permita identificar y analizar sus necesidades y demandas específicas de género, para que en función de ello se instrumenten acciones y políticas públicas municipales que posibiliten la transformación de sus condiciones de vida.

El diagnóstico se realizó mediante dos modalidades: Con autodiagnósticos comunitarios en 4 Centros integradores y, a través de un cuestionario que se aplicó a 350 mujeres de 55 comunidades. Como resultado del autodiagnóstico se presentaron los resultados y propuestas de cada una de las mesas temáticas: Educación y Formación, Mujer y Familia, Salud Sexual y Reproductiva, Ciudadanía y Liderazgo, Capacitación para el Trabajo y Violencia hacia las Mujeres. Aquí se presentan los resultados obtenidos en las encuestas, en las que adicionalmente las autoras del diagnóstico hacen algunas referencias y comparaciones de datos oficiales del INEGI y del Instituto Nacional de las Mujeres principalmente.

Esta aventura dio comienzo en el 2004 con la construcción del Diagnóstico desde la perspectiva de género sobre la situación de las Mujeres en el Municipio. Documento que permitió un acercamiento exploratorio de las expectativas, habilidades desarrolladas, formas de vida, y de relación a fin de identificar las condiciones en que las mujeres de Cunduacán se encontraban.

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

Posteriormente en el mes de noviembre del año 2011, siguiendo con la construcción de las propuestas, se elaboró **PLAN ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LAS MUJERES DE CUNDUACÁN en materia de incorporación de la perspectiva de género a nivel municipal**. Este documento, se obtiene del análisis del diagnóstico y, como resultado de la labor realizada en reuniones con el personal, lo que nos llevo indiscutiblemente a pensar en acciones que permitieran la mejora del nivel educativo y las condiciones laborales de las mujeres; así como el acceso a puestos de responsabilidad en el ámbito económico o científico y tecnológico, muy alejados de la paridad o igualdad.

A partir del análisis de los dos documentos anteriormente mencionados el **Programa Institucional con PEG para la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio de Cunduacán para el periodo 2013-2015**.

Se realizaron las siguientes acciones:



- Convocatorias a la dirección de atención a las mujeres del municipio para establecer el cronograma de actividades.
- Se trabajó de forma participativa y de planeación estratégica de las acciones que estarían incluidas en el programa elaborado por la DAM.
- Se formaron grupos de trabajo, donde se analizó tanto el Diagnóstico como el Programa Institucional con PEG de la Dirección de Atención de la Mujer del Municipio.

El programa institucional está enfocado cubrir las necesidades específicas de la DAM, y los temas que surgieron para integrar posibilidades de políticas públicas fueron los siguientes:

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

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

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

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



Normatividad del programa

En la actualidad existen leyes, normas, planes y programas que rigen la política de género en la entidad, las diversas normativas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres y a garantizar la equidad e igualdad entre las mujeres y los hombres, sin embargo muchas de estas normativas no se aplican en realidad o no son congruentes con la realidad de los sistemas de administración pública y de la aplicación de justicia por lo que es necesario implementar mecanismos que nos lleven a la realización y ejecución de éstas.

Por lo tanto es muy importante que las y los servidores de la Administración Pública Municipal, tengan conocimiento de los marcos jurídicos, que argumentan principios y fundamentos de la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

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

¹ Plataforma de Acción de Beijing, Antecedentes.



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

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

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

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



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

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

ONU Mujeres

En el mes de *julio* de 2010 se crea la Organización de las Naciones Unidas Mujeres, misma que agrupa cuatro agencias de género existentes en el Sistema de Naciones 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

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).



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

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

Normatividad Estatal

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

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

A lo que se suma el nacimiento de organismos estatales como el Instituto Estatal de las Mujeres, que encuentra su razón de ser en la persistencia de la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en los términos de las disposiciones constitucionales y secundarias que rigen la entidad.

Haciendo referencia de igual forma a la normativa que lo rige, tal como la *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres*, que dentro de su contenido conceptualiza la importancia de diseñar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género, que permitan la equidad entre hombres y 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

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



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

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 COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.

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

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



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

Otros de los factores de apoyo hacia la transversalización de la perspectiva de género son los fondos federales utilizados para la implementación de programas y planes que 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 Cunduacán, 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

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



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

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 Plan Estratégico de la Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán, Tabasco en Materia de Incorporación de la Perspectiva de Género a Nivel Municipal a fin de contribuir con un granito de arena más a la prosecución de tan nobles fines.

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



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

Objetivo general

Desarrollar acciones para fomentar la igualdad de género en el municipio de Cunduacán atendiendo a las problemáticas detectadas

Objetivos específicos

1. Integrar en el funcionamiento de la administración municipal perspectiva de género.
2. Gestionar la contratación de dos trabajadoras sociales para apoyar la labor de la Psicóloga y Abogada de la Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán para mejorar la atención a las usuarias.
3. Establecer programas y proyectos productivos específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres jefas de familia, y mujeres que se encuentran en situación especial de vulnerabilidad.
4. Elaborar un Modelo de Selección del Personal para quienes quieran formar parte de la DAM.
5. Empezar el empoderamiento de las mujeres del municipio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Integrar en el funcionamiento de la administración municipal perspectiva de género.

Problemática

La cultura de género tradicional que se caracteriza por el androcentrismo y la falta de igualdad en el reconocimiento del valor de hombres y mujeres en la sociedad ha permeado en los integrantes y miembros de las instituciones gubernamentales y particularmente de la administración municipal. Por esto es necesario llevar a cabo la transversalización de la perspectiva de género en la administración municipal y otras instancias y valorar los alcances que tiene para los hombres y mujeres, ya sea se trate de legislación, políticas o programas en todas las áreas y niveles.

Será necesario que para resarcir la violencia de género y la desigualdad en los servicios que ofrece la APM, se tomen en cuenta las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, de manera que las acciones y estrategias que se propongan beneficios tanto para las mujeres como para los hombres del municipio, igualmente y no se perpetúe la desigualdad. Es decir, que se consiga la igualdad de los géneros.



Línea de acción:

Integración de la perspectiva de género

Acciones estratégicas

1. La actualización de los contenidos del Bando de Policía y Buen Gobierno, bajo la perspectiva de Género.
2. La Creación de una Comisión Edilicia de Género en el Ayuntamiento.
3. La Revisión de las políticas, planes, programas y acciones diseñados por la Administración municipal para las brechas de género plasmadas en ellos.
4. Realizar la modificación de los planes, programas, normativas y reglamentos del Municipio.
5. Generar programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos en temas referentes a la perspectiva de género.
6. Propiciar ambientes de trabajo encaminados a lograr la transversalidad de la perspectiva de género y que esto se ve a reflejado en la atención que reciben los usuarios de los servicios municipales.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

En principio, se modificará el Bando de Policía y Buen Gobierno Municipal para crear 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.

Una de las primeras tareas que llevará a cabo la Comisión Edilicia de Género será 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, que redundan en perjuicio para las mujeres del municipio. Y de esta forma contribuir a la igualdad de género mediante la inclusión de acciones positivas para corregir las consecuencias de la discriminación.

Como parte de las acciones para lograr la transversalización de la perspectiva de género en el municipio, se llevará a cabo un programa sistemático de capacitación para servidores públicos municipales, con la intención de concientizarlos sobre las consecuencias de los tratos discriminatorios hacia las mujeres y mostrarles como brindar un servicio profesional que propicie la igualdad.

Al mismo tiempo 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.



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

Gestionar la contratación de dos trabajadoras sociales para apoyar la labor de la Psicóloga y Abogada de la Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán para mejorar la atención a las usuarias.

Problemática

Dado al creciente número de usuarias de los servicios de psicología y asesoría legal que ofrecen la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán, las responsables de atender estas áreas requieren contar con personal que apoye atendiendo a las mujeres que diariamente buscan sus servicios, así como a los menores de edad que muchas veces los acompañan.

Por esta razón, se hace necesario, eficientar los mecanismos de contratación de personal en la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán para que las personas que ingresen a formar parte de ella cuenten con la sensibilización, formación y experiencia necesarias para desempeñar con profesionalismo y perspectiva de género, su labor. Se requiere que para la contratación de este personal de apoyo, se cuente con instrumentos de contratación de personal que puedan evaluar las habilidades y competencias de las aspirantes al puesto, así como la capacitación y la sensibilización a las temáticas de género que las solicitantes deben tener para cumplir cabalmente con su labor.



Línea de acción:

Participación

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Es importante ya la actualización del Bando de Policía y Buen Gobierno, la actualización de este, deberá ser bajo la perspectiva de Género con el apoyo de expertos y expertas.
- ~ La Directora de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán debe Gestionar con las Direcciones de Administración y la de Finanzas del Municipio, la creación de las plazas temporales o definitivas para las dos trabajadoras sociales de apoyo a las Áreas de psicología y asesoría legal de la DAM.
- ~ Elaborar instrumentos de evaluación del personal que aspire a trabajar en la DAM del Municipio de Cunduacán, que incluya tanto pruebas psicométricas, entrevistas, potencialidad física y mental para el trabajo, ética, actitud, capacitación y sensibilización hacia la perspectiva de género.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La primera acción para lograr el objetivo estratégico tiene que ver con la gestión de la Directora de la DAM ante los funcionarios de las áreas de Finanzas y Administración del Municipio para que se aprueben dos plazas temporales o definitivas para apoyar al personal de Psicología y la abogada que laboran en la DAM atendiendo a las mujeres. Los argumentos que se presentarán estarán sustentados por las estadísticas del trabajo que cotidianamente realizan.

Toda vez que las plazas se hayan aprobado, se elaborarán instrumentos específicos para evaluar a las solicitantes.

Se hará una convocatoria pública para obtener al mayor número de candidatas posibles y en la misma se especificará que tengan experiencia en trabajo de género.

Indicadores con PEG

Dos plazas de nueva creación para personal de apoyo a las áreas de Psicología y Derecho de la DAM de Cunduacán.

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

Convocatoria a concurso de oposición para ocupar las plazas vacantes, tomando en cuenta la experiencia en trabajo de género.



Normatividad

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Cunduacán
- Manual de Organización del Municipio de Cunduacán 2010-2012
- Ley Federal de Trabajo

Responsables de evaluación y seguimiento

- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán
- Dirección de Administración de Cunduacán
- Dirección de Finanzas del Municipio de Cunduacán

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Establecer programas y proyectos productivos específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres jefas de familia, y mujeres que se encuentran en situación especial de vulnerabilidad.

Problemática

La situación económica del país demanda la creación de nuevos empleos que contribuyan a la generación de riqueza, así como la creación de empresas mediante el desarrollo de habilidades de emprendedurismo en la población en general, pero especialmente para las mujeres.

Las mujeres son las más vulnerables dentro de la demanda de buenos empleos, seguros y bien remunerados así como de la realización de proyectos productivos. Esto adquiere una dimensión aún mayor cuando nos referimos a las mujeres que tienen una mayor vulnerabilidad social, económica y física como son las mujeres de la tercera edad, las madres solteras, las mujeres con capacidades diferentes y todas aquellas que vivan una situación especial de vulnerabilidad.

Para ellas es necesario crear programas específicos que las atiendan de manera prioritaria y con las características propias de su vulnerabilidad, para que puedan contar con mecanismos institucionales que las apoyen en la consecución de sus metas en materia económica.

Línea de acción:

Empleo

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Elaborar un catálogo de programas dirigidos a la creación de nuevas empresas y el desarrollo de proyectos productivos dirigidos a mujeres del Municipio de Cunduacán que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
- ~ Gestionar las solicitudes de las mujeres interesadas en participar en este programa, con las instancias respectivas: Sedesol, Gobierno del Estado, Secretarías Federales y Estatales.



- ~ Realizar programas de capacitación para que las mujeres interesadas en acceder a los programas de apoyo económico puedan contar con las habilidades y competencias requeridas para tener éxito en estas actividades.
- ~ Brindar asesoría permanente a las mujeres participantes de este programa.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Lo primero que harán las funcionarias de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán será identificar los programas de apoyo para las iniciativas empresariales de las mujeres así como el desarrollo de proyectos productivos que brinden instancias gubernamentales y no gubernamentales a nivel internacional, nacional y estatal.

Se buscará dar preferencia a los programas que se estén enfocados a atender a mujeres en situación de vulnerabilidad.

Se hará una amplia convocatoria para invitar a las mujeres que formen parte de la población objetivo, para que presenten su solicitud y se les apoyará en todo momento para que puedan llevar a cabo los trámites con la mayor facilidad y eficiencia posible.

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

Indicadores con PEG

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

Número de cursos de capacitación brindados a mujeres emprendedoras.

Número de asesorías brindadas a mujeres emprendedoras.

Normatividad

- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Cunduacán
- Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio

Responsables de evaluación y seguimiento

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Elaborar un Modelo de Selección del Personal para quienes quieran formar parte de la DAM.



Problemática

Hasta hace menos de 10 años la perspectiva de género y el trabajo en la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres había sido una tarea aislada y realizada por unas cuantas personas, y que no se contaba con personal con las habilidades y competencias necesarias, que fuera sensible a la temática de la violencia de género en la DAM y en la APM.

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

Es por eso que se debe contratar personal que cuente con la sensibilización, formación y experiencia necesarias para desempeñar con profesionalismo y perspectiva de género, su labor.

Línea de acción

Participación

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

Elaborar instrumentos de evaluación del personal como parte del Modelo de Selección del Personal de la DAM que incluya tanto pruebas psicométricas, entrevistas, potencialidad física y mental para el trabajo, ética, actitud, capacitación y sensibilización hacia la perspectiva de género.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Se definirán las características de las personas que ocuparan los puestos que se requieren para la Dirección a las Mujeres del Municipio de Cunduacán, incluyendo el de Directora y posteriormente elaborar los instrumentos apropiados para evaluar los conocimientos, habilidades, competencias y experiencia de las y los solicitantes, relacionados con el perfil del puesto y que hayan recibido alguna capacitación sobre la sensibilización en la perspectiva de género.

Las convocatorias de selección de personal para la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán deberán ser abiertas y todos los puestos deberán someterse a concurso, empezando con el puesto de Dirección.

El Instituto Estatal de las Mujeres puede fungir como evaluador de los perfiles que presenten las candidatas a ocupar los puestos.

Indicadores con PEG

Catálogo de puestos para la Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán
Convocatoria pública para concursar los puestos que se requieren en la DAM
Instrumentos de evaluación de personal de la DAM de Cunduacán que tomen en cuenta la perspectiva de género



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"

Normatividad

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Cunduacán
Manual de organización del Ayuntamiento de Cunduacán 2010-20112

Responsables de evaluación y seguimiento

H. Ayuntamiento del Municipio de Cunduacán
Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Cunduacán
Dirección de Administración

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Emprender el empoderamiento de las mujeres del municipio.

Problemática

La situación económica del país ha sido generadora de problemáticas de desigualdad en el municipio, en factores como violencia familiar, violencia infantil, violencia psicológica, que contribuyen a que a la mujer no se le permita el derecho a manejar su economía, además de las pocas oportunidades para el desarrollo económico de las mismas, ha provocado situaciones sociales que evitan su desarrollo.

La incidencia de maltratos físicos, psicológicos y sexuales, el abandono por parte de su pareja y el hecho de que son dependientes se ha visto reflejado en la sumisión y marginación al que han sido expuestas.

Situaciones de marginación y discriminación laboral conllevan a la total desigualdad hacia las mujeres de nuestro municipio.

Disminuyendo la cantidad de mujeres en situaciones de violencias, abusos o maltratos en el municipio, y contando con mayores recursos y elementos que hagan posible atender a la mayor parte de esta población, son premuras importantes de esta estrategia.

De la misma forma se pretende capacitar las mujeres del municipio para lograr este objetivo.

Línea de acción

Empleo

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Crear un modulo de empleabilidad para las mujeres del municipio dentro de la estructura organizacional de la DAM. Cuyo objetivo sea el de hacer convenios con empresas públicas y privadas para que envíen sus vacantes a cubrir cada 15 días y así poder ofertar a las mujeres que lo requieran.



- ~ Elaborar un catálogo de programas de instituciones públicas y privadas que ofrezcan apoyo para la creación de nuevas empresas, proyectos productivos y capacitación para mujeres.
- ~ Elaborar proyectos de capacitación para que las mujeres conozcan los programas de apoyo para la creación de pequeñas empresas y proyectos productivos, así como los requisitos y características para la adquisición de estos apoyos.
- ~ Proporcionar asesoría a las mujeres interesadas en abrir un negocio o proyecto productivo a través de personal que cuente con los conocimientos para tal fin.
- ~ Promover y dar seguimiento a las actividades económicas de las mujeres del Municipio para propiciar la formación de una red de empresarias y emprendedoras.
- ~ Promover la creación de nuevas fuentes de financiamiento para iniciar negocios y proyectos productivos dirigidos por mujeres del municipio.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Lo primero que harán las y los funcionarios de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio será en listar los programas de apoyo que brindan instancias gubernamentales y no gubernamentales a nivel internacional, nacional, estatal y local.

El modulo de empleabilidad y el catálogo de programas de apoyo para las mujeres en el ámbito económico servirá de base para elaborar un programa permanente de capacitación para que las mujeres los conozcan y puedan recibir capacitación para que adquieran las competencias y habilidades necesarias y así puedan participar y adquieran los fondos.

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

Se propondrá la creación de una red de mujeres empresarias, emprendedoras del Municipio para que intercambien ideas y proyectos en beneficio mutuo.

Indicadores con PEG

- Catálogo de instancias y programas que brindan apoyo a mujeres emprendedoras.
- Número de cursos de capacitación brindados a mujeres emprendedoras.
- Número de asesorías brindadas a mujeres emprendedoras.
- Número de mujeres en incluidas en la red de mujeres emprendedoras del Municipio.
- Número de nuevas fuentes de financiamiento generadas en el municipio.

Normatividad

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres



**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

Bando de Policía y Gobierno del Municipio Reglamento de la Administración pública del Municipio

Responsables de evaluación y seguimiento

H. Ayuntamiento del Municipio

Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio



Anexos

Diagnóstico situacional de mujeres en comunidades rurales e indígenas del Municipio de Cunduacán, Tabasco, 2010.

Datos generales de población, edad y estado civil

En el municipio de Cunduacán la población total es de 104,164 habitantes de los que 51,433 son hombres y 52,731 son mujeres; es decir las mujeres representan el 50.6 % del total de la población municipal. La gran mayoría de las mujeres encuestadas son casadas, representando el 64 %; el 18% viven en unión libre; el 9% son solteras; el 3% están separadas; el 2% son viudas; el 2% son madres solteras; 1 % son divorciadas y 1% no contestó.

En el estudio realizado a través de las encuestas participaron mujeres de 15 a 70 años de edad. El mayor número de mujeres encuestadas fue de 26 a 30 años, lo que representa el 18% del total, en segundo lugar contestaron mujeres de 36 y 40 años, que representa el 17%, en tercer lugar de 31 y 35 años, que representa el 14 %, en cuarto lugar entre 21 a 25 años, en quinto lugar de 41 a 45 y el resto fueron mujeres de 46 a más años y de 15 a 20 años.

Educación

En cuanto a escolaridad el INEGI (2000) indica que el porcentaje de 15 a 24 años de edad que asiste a la escuela a nivel nacional es de 33.6% en hombres y el 29.7% son mujeres, a nivel estatal 37.2% son hombres y el 29.25% son mujeres.

En el municipio de Cunduacán según condición de alfabetismo y sexo el INEGI presenta los siguientes datos de la población alfabeta, 29,752 son hombres y 29,109 son mujeres. Un dato relevante está relacionado con la población analfabeta del municipio que señala que 2,615 son hombres y 4,366 son mujeres, que da un total de 6,981 personas analfabetas.

El Instituto de Educación para Adultos del Estado de Tabasco con representación en el municipio de Cunduacán, muestra datos del año 2003 que indican que 7,301 personas no saben leer ni escribir de los cuales el 67% son mujeres, es decir el mayor rezago educativo se encuentra entre las mujeres.

Respecto a las encuestadas se identificó que los porcentajes más altos en cuanto al nivel educativo son: primaria completa 24%; primaria incompleta 20%; secundaria completa 25%; secundaria incompleta 6%, preparatoria completa 6%; preparatoria incompleta 3%; carrera técnica 6% y no sabe leer ni escribir un 6%.

Economía y Ocupación

Es sabido que las mujeres están en desventaja respecto de la participación económica y social en el mundo. Las estadísticas muestran que dentro de los parámetros definidos mundialmente para medir la participación de las riquezas, las mujeres acceden mínimamente a éstas.



De acuerdo al INEGI 2000 en el municipio de Cunduacán, la Población Económicamente Activa ocupada de mujeres es de 5,996 mientras que en los hombres llega a 25,423, es decir la PEA de Cunduacán está compuesta mayoritariamente de hombres (similar al resto del Estado y municipios). Lo anterior nos confirma que son ellos los que participan en el espacio público, a diferencia de las mujeres que generalmente se encuentran en el espacio privado (el hogar). Este último dato resulta interesante ya que al revisar la Población Económicamente Inactiva se sitúa con 31,201 mujeres mientras que en los hombres es de 10,207 lo cual refleja que siguen las mujeres ocupando el espacio privado desarrollando actividades domésticas que por el contexto en que son llevadas a cabo se invisibilizan y por lo tanto no son consideradas como actividades económicas.

En base a la investigación, el 78% de nuestras encuestadas indicó que se dedican a las labores del hogar; el 16% son empleadas (de mostrador, en ventas, servidoras públicas); el 3% son estudiantes; el 2% vendedoras ambulantes. Sin embargo, las mujeres contribuyen de muy variadas formas a la economía familiar, pues muchas de ellas obtienen recursos económicos a través de venta de alimentos, de artículos para el hogar, de rifas y tandas, de venta de productos del campo y de animales de traspatio, como costureras y como trabajadoras domésticas, aunque no lo consideran un aporte tan importante como el que lleva su pareja al hogar.

Violencia hacia las mujeres

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003 (INMUJERES-INEGI), indica que en México 47 de cada 100 mujeres, sufre algún tipo de violencia familiar, ya sea de carácter sexual, económico, físico o emocional.

En relación con el estado conyugal los actos de violencia se manifiestan más entre mujeres que viven en unión libre 54.9% que entre casadas 44.5%; además, se da en mayor medida entre las que tienen hijos.

Respecto de la agresión emocional, precisa que 38% de mujeres la padecen; en tanto sufren violencia económica, (la que ejerce el hombre sobre la mujer mediante el control del dinero que ingresa al hogar) el 29% de mujeres.

De acuerdo con nuestro estudio el 51% de las mujeres encuestadas, manifestó que en sus comunidades y colonias es común que se presente violencia hacia las mujeres por parte de sus parejas hombres. Sin embargo éste porcentaje se incrementa a un 57% al preguntar si conocían a mujeres que son golpeadas por su pareja.

Las encuestadas refirieron que de esos casos en el 41% también son golpeados los hijos. En tanto que, el 51% conoce de casos donde las mujeres son insultadas o humilladas por sus parejas hombres, esto es que ejercen violencia psicológica.



Derechos de las mujeres

Sin embargo, a pesar de diversas acciones realizadas por múltiples instancias y de la información difundida por diversos medios, el respeto a los derechos humanos sobre todo en las mujeres, sigue quedando en el olvido ya que en la práctica las mujeres no los disfrutan plenamente o lo que es peor, ni siquiera los conocen.

En nuestras encuestadas el 63% dijo no conocer sus derechos y 37% si los conoce, aunque al momento de solicitarles mencionar tres de ellos lo hicieron de manera muy general y en la mayoría de los casos solo alcanzaron a identificar uno.

El conocimiento de los derechos de las mujeres es una cuestión básica para llegar a la acción y a la denuncia. Al respecto las mujeres encuestadas dijeron tener poca información sobre la violación a sus derechos, sin embargo dicen conocer casos de mujeres a quienes las han abandonado sus parejas en un 59%.

En lo que se refiere a violaciones el 17% conoce casos de mujeres violadas. Un dato relevante es que de estos casos saben que el 39% fueron violadas por un pariente, 22% por un conocido y un 25% por un desconocido; es decir que el mayor porcentaje de violación fue cometida por un pariente.

Cabe hacer notar que por rango de edades un 47% de los casos de violación conocidos por las encuestadas corresponde a las adolescentes, seguido de las jóvenes en un 24%, las niñas en un 15% y las adultas en un 14%.

Es importante señalar que la violación sexual permanece en la impunidad debido a que las mujeres no denuncian, sobre todo cuando se trata de algún pariente. En ese sentido los datos del Programa Nacional de la Mujer, indica que de cada 10 violaciones sexuales cometidas solo una es denunciada.

En relación a las mujeres que han levantado denuncias contra cualquiera de los hechos de violencia el 34% contestó que si conoce casos de mujeres que han presentado denuncia; mencionando entre las causas principales las siguientes: 46% por falta de pensión alimenticia, 23% por golpes, 19% por abandono del marido y 11% por adulterio.

Jefaturas de hogar femeninas

El INEGI 200 reporta que a nivel nacional el 16% de los hogares son dirigidos por una mujer, a nivel estatal el 13.5% de los hogares están en ese caso, en el municipio de Cunduacán el 8% de las encuestadas son jefas de hogar, cabe señalar que en este rubro, aun cuando no se hizo la pregunta de manera directa, se incluyeron a mujeres separadas, madres solteras, divorciadas y viudas.

Por otra parte es relevante hacer notar que al hacer la pregunta sobre si conocían a madres solteras de sus colonias o comunidad el 71 % dijeron que sí conocen;



tomando como referencia éste dato las jefaturas de hogar femenina en el municipio probablemente se incremente de manera considerable.

Este tema requiere de mayor investigación y los resultados que se obtengan deberán ser retomados por las autoridades al momento de implementar políticas públicas dirigidas a este sector de la población.

Salud sexual y reproductiva

En lo que se refiere a servicios de salud el 91 % dijo que cuenta con algún servicio de salud, el 9% no contestó. Distribuido por institución queda de la siguiente manera: un 33% se atiende en la Secretaría de Salud, un 32 % cuenta con Seguro Popular, Un 13% se atiende en el ISSET y el resto 13% en instituciones privadas y otros.

Relacionado con las enfermedades, las entrevistadas identificaron la siguiente sintomatología que padecen: un 57% gripe, un 10% calentura, un 10% dolor de cabeza, un 23% diversos como dolores de espalda, de huesos, de cintura, etc., señalaron en un 16% que su enfermedad es crónica.

Respecto a quien las apoya con el cuidado y atención de los hijos y de su casa si se enferman, el 34% respondió que nadie, 27% dijo que su mamá, 17% su pareja, 13% algún miembro de su familia, 5% su suegra y 4% otra persona.

De acuerdo a nuestras encuestadas, el promedio de hijos nacidos por mujer es de 2.99, retomando las edades de 15 a 51 años a más.

En relación al número de usuarios activos de uso de anticonceptivos, de acuerdo con el INEGI 2000, el total en el Estado es de 183,066, de las que el 95.5% son mujeres y solo un 4.5% son hombres. En orden de importancia los métodos utilizados son: Salpingoclasia, que representa el 46.57 %; dispositivo intrauterino 17.97%; inyectables, 16.70%; pastillas, 14.97%; preservativo, 3.13% y vasectomía 1.37%.

En relación a nuestras encuestadas, 191 utilizan métodos anticonceptivos de las cuales un 38% se realizó la salpingoclasia, 31% utiliza inyección, 12% pastillas, 8% dispositivo intrauterino, 6% condón masculino y 5% el ritmo.

Respecto a las mujeres que se practican el papanicolau los resultados fueron los siguientes: un 65% respondió que si y un 35% que no; de acuerdo a los períodos de quienes sí se realizan ésta prueba el 62% lo hace una vez al año, el 33% cada seis meses; 4% de 2 a 3 años y un 1% casi nunca.

Un dato interesante es sobre quien toma la decisión de usar algún método anticonceptivo, las respuestas fueron: un 64% refiere que ambos, un 27% ellas, un 8% su pareja y 1% el médico. Llama la atención que el porcentaje más elevado señala que ambos toman la decisión, sin embargo, de acuerdo a la gráfica anterior



el método más recurrente es la salpingoclasia y ésta se practica exclusivamente a las mujeres.

A cerca de las enfermedades de transmisión sexual 24 de nuestras encuestadas, que corresponde a un 7% del total, informaron haber padecido alguna enfermedad de transmisión sexual, entre las que identifican: infección vaginal, papiloma humano, gonorrea y clamidiasis.

En base a los datos proporcionados por el Hospital General del municipio de Cunduacán indican que las causas más comunes de atención en las mujeres en el 2003 fueron: atención del embarazo, parto y puerperio fisiológico, aborto y otras causas.

En relación a los casos de cáncer ésta misma institución reportó 20 casos de cáncer mamario y cérvicouterino, detectando que las zonas de mayor incidencia son: Cunduacán (ciudad), las rancherías de Yolochochitl, Jahuactal, Mantilla, Huimango 1ª sección, y poblado Libertad.

Organización y participación ciudadana

En nuestro estudio, las mujeres encuestadas refieren: el 53% ha participado y/o realizado alguna actividad organizativa. De éste universo el 43% ha participado en grupos eclesiales; el 17% en sociedades de padres de familia y actividades escolares (desayunos, becas y reuniones); 14% en campañas políticas; el 14% en campañas comunitarias (salud, limpieza, agua potable, energía eléctrica); el 10% en cursos de capacitación (belleza, costura, repostería).

Como podemos observar, salvo aquellas actividades de acción colectiva y de resolución de problemas comunitarios y de trabajo partidista, la mayor parte de las mujeres participa principalmente en acciones de iglesia. Las demás participaciones son actividades realizadas y/o dirigidas a las mujeres que no contribuyen a la transformación de sus roles o que reafirman su papel de género tradicional.

En contra parte al revisar las participaciones de liderazgo de las mujeres encontramos que solo el 6% desempeña trabajo de liderazgo, el 8% como organizadora, un 4% como apoyo y un gran 77% como integrante de grupo. Al preguntar ¿De qué sexo es la persona que dirige la delegación en su colonia o comunidad? las mujeres señalaron que 76% son hombres, mientras que un 10% son mujeres, 10% no sabe y en un 4% no hay delegado, (cabecera municipal).

Necesidades planteadas por las mujeres

Para clarificar los tipos de necesidades planteadas por las mujeres, es preciso ubicarlas de acuerdo a la propuesta de Moser (1992), que indica: "las necesidades prácticas son las necesidades inmediatas de sobrevivencia, en tanto que las estratégicas son aquellas que lograrían transformaciones de su situación de subordinación".



En referencia a lo anterior al plantear la pregunta sobre, ¿Cuáles son las principales necesidades que tienen las mujeres en su casa? las encuestadas contestaron en general más de una necesidad.

Como se puede observar, las mujeres identificaron como prioritarias aquellas que tienen por objeto satisfacer sus necesidades inmediatas, ubicando en primer lugar la capacitación y la formación para el trabajo, en segundo lugar demandan servicios básicos como escuelas, agua potable, energía eléctrica, servicios médicos etc., y en tercer lugar el empleo.

Respecto a las necesidades estratégicas mencionaron en primer lugar la necesidad de cariño y comprensión de sus parejas hacia ellas, que se les respete y que haya un trato igualitario, así como apoyo moral para tomar decisiones; mencionan de manera reiterada el respeto y cuidado de los padres hacia sus hijas e hijos y el apoyo para las adultas y adultos mayores.

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 Cunduacán.
- 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 Cunduacán
- 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 Cunduacán.

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 Cunduacán
- 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 Cunduacán.

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 Cunduacán.
- 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 Cunduacán 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 Cunduacán
- 5.2.4. Evaluación del grado de impacto del enfoque de género en los servicios de salud en el municipio de Cunduacán
- 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 Cunduacán.

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 Cunduacán 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 DE TÉRMINOS DE PLANIFICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 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 (las) 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 cuáles se refuerza, reduce o elimina.

O

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

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

P

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

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



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

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

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

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

S

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

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

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



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

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

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

T

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

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

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

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (Ver Enfoque Integrado de Género)

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

V

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



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

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



Bibliografía

- Agrupación de Desarrollo "Compromiso por la Conciliación" (2004) Ideas para la comunicación no sexista.
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Cunduacán
- Belém do Pará (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, Washington DC.
- Carrasco, C. (1999) Mujeres y economía, Barcelona: Icaria.
- Cepal. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- COPEME (2007) Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME, Lima, Perú.
- De la Cruz, Carmen (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- Diagnóstico sobre la situación de las Mujeres del Municipio de Cunduacán (2004) Tabasco. Municipio de Cunduacán. Coordinación de Atención a las Mujeres, Cunduacán, Tabasco.
- Diagnóstico situacional de mujeres en comunidades rurales e indígenas del Municipio de Cunduacán, Tabasco, 2010.
- 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.
- Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM).
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2007) Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Presidencia de la República
- Gobierno del Estado de Tabasco. (2007). Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012
- H. Ayuntamiento del Municipio de Cunduacán (2010) Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012.
- <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- Instituto de la Mujer (1998) Lo femenino y lo masculino en el diccionario de la lengua de la real academia española. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (2004) Guía para la Equidad de Género en el Municipio, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. Programa de Cultura Institucional, www.inmujeres.gob.mx
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2005). Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Tabasco. Cunduacán.
- 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.
- Ley Federal de Trabajo



- LIKaDI Formación y Empleo (2002) Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo. Federación de Municipios de Madrid.
- Organización de las Naciones Unidas (1996) Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas • Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2002) Romper el techo de cristal Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres de Cunduacán 2011.
- Proyecto Equal "En Clave de Culturas" (2007) Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Cunduacán
- 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.
- ZOPP, Planificación de Proyectos orientada a objetivos <http://www.jjponline.com/marcologico/problema.html>