



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

2012



JONUTA

PROGRAMA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Instituto Estatal de las Mujeres



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

Iracema Isabel Rodríguez Pacheco

Directora de Atención a las Mujeres del Municipio del Jonuta



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

Índice

- Presentación i
 - 1. Perspectiva de género. Un marco conceptual y teórico. iii
 - 2. ¿Qué es el género? vi
 - 3. El Municipio: Jonuta en la Estadística. viii
 - Datos estadísticos x

- Normatividad del programa 1
 - Ámbito Internacional 1
 - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" 2
 - Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe 2
 - Comisión Interamericana de Mujeres en la OEA 2
 - ONU Mujeres 3
 - Normatividad Nacional..... 3
 - Normatividad Estatal..... 4
 - Planes y Programas que Rigen la Política de Género en el País, la Entidad Y los Municipios..... 5

- Objetivos generales y específicos del programa | Propuestas para ejecución de los objetivos del programa | Ejes, líneas de acción o directrices para la ejecución del programa..... 7
 - Objetivo general..... 7
 - Objetivos específicos 7
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 7
 - Problemática 7
 - Línea de acción:..... 8
 - Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)..... 9
 - Indicadores con PEG 10
 - Normatividad 10
 - Responsables de evaluación y seguimiento 10
 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 10



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"

Problemática	10
Línea de acción:.....	11
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	11
Indicadores con PEG	11
Normatividad	11
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
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
Indicadores con PEG	15
Normatividad	15
Responsables de evaluación y seguimiento	15
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	15
Problemática	15
Línea de acción:.....	15
Acciones estratégicas	15
Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas	16
Indicadores con PEG	16
Normatividad	16
Responsables de evaluación y seguimiento	17
OBJETIVO ESTRATÉGICO 6	17
Problemática	17
Línea de acción.....	18
Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente).....	18
Indicadores con PEG	19
Normatividad	19



Responsables de evaluación y seguimiento	19
Anexos	20
Diagnóstico de la situación y posición de género de las mujeres del municipio de Jonuta, Tabasco, 2011.	20
Plan estratégico municipal	25
Línea de acción 1. Integración de la perspectiva de género	25
Línea de acción 2. Educación	26
Línea de acción 3. Empleo	28
Línea de acción 4. Correlación y corresponsabilidad	30
Línea de acción 5. Salud	31
Línea de acción 6. Bienestar social	33
Línea de acción 7. Participación	34
Línea de acción 8. Imagen y medios de comunicación.	36
Glosario	38
A	38
B	39
C	39
D	40
E	42
F	44
G	44
I	44
L	46
M	46
N	47
O	47
P	47
R	49
S	50
T	51



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

V 51

Bibliografía 53



Presentación

Es importante reconocer que los hombres y mujeres han tenido desigual acceso a las diversas oportunidades. Los diagnósticos sobre la posición y situación de las mujeres en México, muestran claramente esta desigualdad y además el reconocimiento de que el acceso a ingresos monetarios, a mayores niveles de educación, sus derechos de propiedad de cosas, dictan mucho que decir todavía y que hay que hacer más.

En Tabasco, como en el mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. La violencia contra las mujeres en Tabasco es una problemática en la que día a día aumenta la saña y crueldad con la que se comenten estos actos y que se está reflejando en el asesinato de mujeres.

Una de las manifestaciones que más ha llamado la atención de la sociedad en general en los últimos años es la violencia doméstica o intrafamiliar, la cual pasó de ser un tema de relaciones familiares a un tema que tiene repercusiones más allá de ese ámbito. No obstante, ese asunto no ha sido suficientemente cuantificado en nuestro país, en nuestros lugares solo muestran aproximaciones en relación al número de víctimas con modelos matemáticos basados en informe de maltratos a partir de registros de la policía, hospitales, instituciones de beneficencia, entre otros. Además de ello, el problema de la violencia doméstica suele pasar desapercibido, e incluso suele ocultarse por cuestiones culturales, económicas y sociales.

Jorge Corsi (2003: 21-24), estudioso de este fenómeno, identifica que durante mucho tiempo sólo se consideraron los daños materiales producidos por la violencia, es decir, se consideró como daño solo aquel que dejara una huella corporal, y durante mucho tiempo permanecieron invisibles todas aquellas otras formas de daño que no fueran perceptibles a simple vista.

De hecho, las primeras referencias sistemáticas a este problema emplearon términos que se referían exclusivamente al maltrato físico: Henry Kempe con el *síndrome del niño apaleado* en la década de 1960 y Lenore Walker con el *síndrome de la mujer golpeada* en la década de 1970.

Si bien esta invisibilidad del problema se relaciona con una variada gama de dificultades cognoscitivas, el proceso complementario de *naturalización de la violencia* se apoya, según Corsi, en algunas construcciones culturales de significados que atraviesan y estructuran nuestra muy particular forma de percibir la realidad. Entre ellas, el psicólogo argentino señala como las más relevantes:

- Las concepciones acerca de la infancia y del poder adulto.
- Los estereotipos de género.
- La homofobia cultural, y



- La concepción maniquea acerca de lo bueno (nosotros) y lo malo (los otros)

Todas estas construcciones se apoyan en dos conceptos fundamentales: la estructuración de jerarquías de poder y la discriminación de lo *diferente*. Este proceso de la naturalización de la violencia suele evidenciarse en expresiones populares que recogen la pauta cultural legitimadora: *la letra con sangre entra, un golpe a tiempo vale más que mil palabras, a las mujeres hay que traerlas cortitas, e incluso si no me pega no me quiere*, etcétera. De este modo, las víctimas suelen quedar atrapadas en medio de un Consenso Social que les obstaculiza tomar conciencia de sus derechos y del modo cómo están siendo vulnerados.

De esta manera se afianza en la sociedad la percepción de que la violencia es simplemente un conjunto de acciones y omisiones que constituyen una manera *normal* de resolver conflictos interpersonales e imponer un *orden* en el seno de las familias.

Lo peor de todo es que las propias instituciones han compartido la construcción de estos significados al contribuir a naturalizar la violencia. Durante gran parte de la historia, las instituciones educativas utilizaron métodos disciplinarios que incluían (en algunos casos todavía es vigente) el castigo físico. Las instituciones del sector salud conservan reticencias para reconocer el efecto de la violencia sobre la salud física y psicológica de las personas. Los medios de comunicación venden violencia cotidiana. Si bien los gobiernos han incorporados el problema de la violencia familiar entre las cuestiones de Estado, éstas no han pasado del mero discurso. Por ello no es de extrañarse que pasaran siglos antes de que existieran leyes de protección para las víctimas de violencia doméstica.

En el municipio de Jonuta, Tabasco, se presentó un estudio que permitiera estimar la prevalencia de este problema. La realización de este diagnóstico permitirá contar con los insumos estadísticos que permitan partir de la realidad del municipio para la formulación de políticas específicas para atender las problemáticas aquí detectadas.

El diseño, instrumentación y sistematización de este diagnóstico abarcó los siguientes rubros: condiciones de vida en el hogar, participación política, relaciones humanas, conocimientos, maternidad y salud reproductiva, participación en la comunidad, ciudadanía, trabajo doméstico remunerado y no remunerado, además de la violencia familiar y de género y participación social entre otros.

Así que, primero, fue conocer las condiciones de vida de las mujeres en este municipio para visualizar cuál es su posición social desde una perspectiva de género, con la finalidad de contar con datos de corte cuantitativo y cualitativo que faciliten la construcción de políticas públicas fincadas en información confiable y oportuna. (Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres del Municipio de Jonuta 2011).



Dicho estudio, fue la base para la elaboración de los planes estratégicos elaborados en el 2011. A partir de estos dos documentos, se elaboro la propuesta aquí presentada.

Siendo conscientes de ello el Gobierno Federal a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Instituto Estatal de las Mujeres (IEM), las Direcciones Municipales de Atención a las Mujeres (DAM), apoyado por el fondo económico del programa de Transversalidad, se presenta el **PROGRAMA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GENERO DEL MUNICIPIO DE JONUTA, TABASCO**, cuyo objetivo es coadyuvar a la disminución de las brechas de género con programas específicos y concretos construidos a partir de las diferentes problemáticas que presenta la mujer.

Como todo fenómeno de estudio, como toda realidad, debe describirse y conceptualizarse, por ello nos adentramos al concepto teórico de lo que significa perspectiva de género para efectos de centrar y sensibilizar a las y los tomadores de decisiones del municipio.

1. Perspectiva de género. Un marco conceptual y teórico.

Desde hace varios años, términos como “género”, “perspectiva de género”, “teoría de género” o “análisis de género”, programas con perspectiva de género, entre otros, han empezado a circular en diversos ámbitos, convirtiéndose en palabras de uso corriente entre quienes trabajan en organismos oficiales o no gubernamentales.

También desde la academia, desde las universidades, se han llevado a cabo numerosas investigaciones que integran en su marco teórico estos conceptos. Si bien no siempre el hecho de que aparezca la palabra “género” en el título de una tesis o de un estudio significa realmente que esta perspectiva atraviese de manera profunda y transversal la investigación, desde su conceptualización hasta la redacción de las conclusiones, pasando por el trabajo de campo. En el ámbito de las políticas públicas con frecuencia ocurre lo mismo. Como muy bien comenta Marcela Lagarde:

“... de tanto usar el término en la formación de políticas públicas y debido a las formas tecnocráticas y autoritarias de ponerlas en práctica a través de mandatos institucionales, la perspectiva de género ha sido víctima de la burocratización por parte de quienes impulsan acciones que inciden en la reorganización social, la reconversión económica y la aculturación de las mujeres...” (Lagarde, 1996:22)

Efectivamente, la incorporación de la perspectiva de género se ha convertido en un tema de actualidad, que impregna programas y proyectos y convierte a este modelo de interpretación de las relaciones entre mujeres y hombres –que surge de



la política y del pensamiento feminista- en “el que ha vivido éxitos de aplicación más visibles en la década de los ochenta” (Rivera, 1998:151). Y en la década de 1990 también, añadiríamos, mientras todo apunta a que en este principio del tercer milenio las mujeres concienciadas- y algunos varones – seguirán pugnando por incorporar la perspectiva de género a la formulación, aplicación y evaluación de las políticas públicas, así como el saber y quehacer científicos, considerados estos en su sentido más amplio.

Sin embargo, hay que ser prudentes a la hora de colgarle a una política pública o a un programa la etiqueta “realizada con perspectivas de género”, pues en ocasiones solo es el nombre lo que este enfoque tiene.

Así pues, para no despojar de su contenido a la perspectiva de género –que se basa en la más amplia teoría de género – tenemos que tener claro que esta se encuentra íntimamente relacionada con el feminismo, aunque muchas veces esta conexión parezca no existir, sobre todo en el lenguaje de lo “políticamente correcto” que todavía sigue considerando a esa corriente humanista como algo radical y “antimasculino”.

Sin embargo, es el paradigma filosófico del feminismo y en el contexto de este movimiento social y político que la perspectiva de género se inscribe, alcanzando así todo su valor y su potencial generador de cambios estructurales. Desechar el contenido feminista de la perspectiva de género hace que ésta pierda su razón de ser, como explica la profesora Lagarde:

“...si no se parte del contenido filosófico-analítico feminista y si por género se entiende mujer, se neutraliza el análisis y la comprensión de los procesos, así como a crítica, la denuncia y las propuestas feministas. Mediante estos mecanismos se adoptan menguadas ciertas reivindicaciones de las mujeres. Con la aséptica perspectiva de género se elimina la manufactura feminista para evitar la contaminación...” (Lagarde, 1996:24)

La consecuencia de lo anterior es que, actualmente, buena parte de las personas que en teoría manejan la perspectiva de género en el interior de sus organismos no están realmente compenetrados con ella, no la incorporan de una manera crítica a partir de sus propias experiencias vitales y creencias, sino únicamente como una herramienta más tendiente a mejorar ciertas necesidades prácticas de la vida diaria de las mujeres. Mediante la “perspectiva aséptica de género”, los cimientos de la concepción patriarcal del mundo no se remueven, y lo que debería ser un abordaje integral, permanente y a largo plazo de modificación de las estructuras inequitativas, injustas y discriminatorias de las diferentes sociedades se convierte en una sencilla y poco comprometida operación de maquillaje.

Por el contrario, ponerse los “lentes del género” significa empezar a observar el mundo desde otra perspectiva, desde un punto de vista que reconoce que lo que



nos rodea no es algo neutro –como muchas veces se nos ha querido hacer creer -, sino que la diferencia originaria es aquella que existe entre los sexos y que nos acompaña, lo queramos o no, a lo largo de toda nuestra existencia, cruzada, por supuesto, con otras variables –que implican nuevas diferencias- como la clase social, la etnia o la edad. Seguir promoviendo esa supuesta neutralidad de las personas y de sus acciones no consigue más que perpetuar el modelo masculino que desde siglos atrás ha sido impuesto como el paradigma de lo humano, y aumentar las desigualdades entre varones y mujeres. La mirada a través de la perspectiva de género feminista, en cambio:

“...nombra de otra manera las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados. Incluye el propósito de revolucionar el orden de poderes entre los géneros y con ello la vida cotidiana, las relaciones, los roles y los estatutos de mujeres y hombres. Abarca, de manera concomitante, cambiar la sociedad, las normas, las creencias, el Estado, y por ello puede ocasionar malestar a las personas y a las instituciones más conservadoras y rígidas, más asimiladas y consensuadas por el orden patriarcal...” (Lagarde, 1996:20)

Además, otras razones influyen en que la incorporación de esta nueva perspectiva de análisis no sea todavía, ni mucho menos, un proceso que haya llegado a su fin. De esta manera comenta Garrido:

“...la categoría de género no ha sido incluida en los estudios históricos-sociales en su conjunto y el discurso académico no la ha legitimado; muchos/as investigadores/as continúan considerando a estos estudios como menores dentro de la investigación científica y de alguna manera los siguen conceptualizando en una posición académica secundaria...” (Garrido, 2007:7)

Martínez comenta que:

“...la crítica feminista constituye una estrategia valiosa para hacer visible estos sesgos tomando la perspectiva de género como categoría de análisis. Este planteamiento, sin embargo, no es sólo aplicable a las ciencias naturales y tampoco se refiere nada más a analizar en los distintos datos estadísticos las diferencias entre mujeres y hombres, o a revisar la exclusión o ínfima representación femenina en muchos foros... (Martínez: 2002)

Así pues, una investigación seria y sistemática realizada desde un enfoque de género requiere que éste impregne todo el proceso, desde el principio hasta el fin.

Los denominados *estudios sobre las mujeres, feministas o de género*, y la rica variedad de enfoques y desarrollos teóricos que han surgido de ellos, tienen como



trasfondo un largo y difícil camino que los ha llevado, en el momento actual, a tener una importante presencia en las Ciencias Sociales; esto puede apreciarse claramente porque se han constituido como una línea de investigación legitimada por universidades y centros de investigación en todo el mundo. En México y Tabasco no son la excepción.

2. ¿Qué es el género?

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

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

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

Las antropólogas Ortner y Whitehead plantean que:

“...lo que es género, lo que son los hombres y las mujeres, los tipos de relaciones que se producen o deben producirse entre ellos, todas estas nociones no reflejan ni elaboran simplemente “datos” biológicos, sino que son en buena parte producto de procesos sociales y culturales...” (Ortner y Whitehead, 1996:127)

A lo largo del tiempo se ha ampliado la definición de género poniendo de relieve su carácter de proceso histórico y social. Anteriormente los conceptos de



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

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

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

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



uno de los sexos. Para Gomariz puede denominarse como “estudios de género” el segmento de la producción de conocimientos que se ha ocupado de ese ámbito de la experiencia humana.

La perspectiva de género, que se inscribe dentro de la más amplia teoría de género, es una herramienta de análisis, un marco explicativo que permite identificar las diferencias que existen entre mujeres y varones (convertidas muchas veces en desigualdades) con el propósito de establecer acciones tendientes a promover situaciones de igualdad entre ambos.

“...la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y de los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen (Lagarde, 1996:15)

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

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

3. El Municipio: Jonuta en la Estadística.

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

Jonuta es un municipio del estado mexicano de Tabasco, localizado en la región del río Usumacinta y en la subregión de los Ríos.

Su cabecera municipal es la ciudad de Jonuta y cuenta con una división constituida, además, por 38 ejidos, 54 rancherías, 4 poblados, 1 fraccionamiento, 4 colonias urbanas, 2 colonias rurales y un nuevo centro urbano.



Su extensión es de 1 575.64km², los cuales corresponden al 6.43% del total del estado; esto coloca al municipio en el décimocuarto lugar en extensión territorial. Colinda al Norte y al Este con el Municipio de Palizada en el estado de Campeche, al Sur con el municipio de Emiliano Zapata y el estado de Chiapas y al Oeste con los municipios de Centla y Macuspana.

La superficie de este municipio es regular plana, con algunos lomeríos que no sobrepasan los 30 metros.

En la ciudad de Jonuta se encuentra un "cuyo", pero no se trata de una formación geológica sino de las ruinas de una antigua construcción piramidal maya.

El río Usumacinta atraviesa el municipio formando las islas Montserrat y el Chinal. En esta parte, se desprenden hacia la izquierda el río Chico y San Antonio. Más adelante se forma el río Palizada y el San Pedro y San Pablo, éste último es el límite natural entre los estados de Tabasco y Campeche. Las aguas de estos ríos desembocan en el Golfo de México.

Las lagunas más importantes son: El Pital, La Sombra, Atascadero, Agostadero, Playa Larga, El Corozo, Catorce Guanos, El Jobo, El Zapote, Laguna Alegre y otras de menor importancia.

Gran parte del territorio de Jonuta, está cubierto por pantanos en la reserva de la biosfera Pantanos de Centla que con sus 302 000 hectáreas repartidas entre los municipios de Centla, Macuspana, Centro y Jonuta, conformando la reserva de humedales más importante de la América setpentrional.

El clima es cálido húmedo con abundantes lluvias. En verano tiene una temperatura media anual de 26.5° C, siendo la máxima media mensual en mayo con 30.8° y la mínima media en los meses de diciembre y enero con 22.9° C. La máxima y la mínima alcanzan los 45° C y 12° C, respectivamente.

El régimen de precipitaciones se caracteriza por un total de caída de agua de 2,019 mm³. Con un promedio máximo mensual de 481.0 mm³ en el mes de septiembre y una mínima mensual de 18 mm³ en el mes enero.

La humedad relativa promedio anual se estima en 83% con máxima de 88% en los meses de enero y febrero y la mínima de 76% en el mes de mayo y junio. Las mayores velocidades del viento se concentran en los meses de noviembre y diciembre con velocidades que alcanzan los 30 km/h, presentándose en junio las menores, con velocidad de 18 km/h.

La superficie total del municipio es de 738.52 km.2, los cuales corresponden al 3.01 por ciento, respecto del total del estado, y ocupa el 9º lugar en la escala de extensión territorial. Está compuesta por sierra en un 41.31 por ciento; lomerío con llanura en un 29.26 por ciento, llanura en un 23.24 por ciento y valle con lomerío en un 6.19 por ciento (plan municipal de desarrollo, 2010-2012)

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



Puesto	Municipio	IDH (2005)	Población (2005)	Puesto	Municipio	IDH (2005)	Población (2005)
Desarrollo Humano Alto							
1°	<u>Centro</u>	0,8576	558.524	3°	<u>Paraíso</u>	0,8061	78.519
2°	<u>Emiliano Zapata</u>	0,8101	26.576	—			
Desarrollo Humano Medio							
4°	<u>Tenosique</u>	0,7851	55.601	11°	<u>Cunduacán</u>	0,7683	112.036
5°	<u>Jalpa de Méndez</u>	0,7822	72.969	12°	<u>Teapa</u>	0,7646	49.262
6°	<u>Nacajuca</u>	0,7810	86.105	13°	<u>Balancán</u>	0,7632	53.038
7°	<u>Jalapa</u>	0,7784	33.596	14°	<u>Tacotalpa</u>	0,7555	42.833
8°	<u>Macuspana</u>	0,7780	142.954	15°	<u>Huimanguillo</u>	0,7509	163.462
9°	<u>Comalcalco</u>	0,7776	173.773	16°	<u>Jonuta</u>	0,7433	28.403
10°	<u>Cárdenas</u>	0,7722	219.563	17°	<u>Centla</u>	0,7432	92.755

Datos estadísticos

El desarrollo humano de un país no puede alcanzarse si no se tiene en cuenta a la mitad de la población, es decir, a las mujeres. La misma intención es para Estado como Tabasco y Municipio como el de Jonuta que cuenta con casi un 50% de mujeres.

Uno de los factores para avanzar en este proceso es lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en los ámbitos público y privado, sin discriminación de género.

El desarrollo humano implica el despliegue de libertades de hombres y mujeres para elegir opciones y formas de vida dignas que unos y otras valoran. Esa libertad para elegir significa la expansión de las capacidades cardinales en la vida de las personas: gozar de una vida saludable y longeva, contar con educación, conocimientos e información, y poder tener acceso a recursos materiales que permitan, en conjunto, arribar al tipo de vida que se aspira como persona y como sociedad.

En México como en Tabasco (no está exento los municipios), como en todo el mundo, las mujeres son tratadas por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera francamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. De acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa del país se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.



En el año 2004, el estado de Tabasco alcanzó un valor de 0.7800 en el Índice de Desarrollo Humano; valor que sitúa a la entidad en el lugar número 21 en el conjunto de entidades del país. Cuando dicho índice se desagrega por sexo -en términos de sus componentes- hay una pérdida del valor del índice.

El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) en el estado de Tabasco implica una merma en desarrollo humano que ha sido calculada en alrededor de 1.77% debida a la desigualdad entre hombres y mujeres (Oficina del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, PNUD-México. Informe sobre Desarrollo Humano, México 2006-2007. Apéndice 2006, parte 1. PNUD (2006). Estas cifras destacan que las mujeres en Tabasco tienen un trato asimétrico que redundará en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos: así, por ejemplo, la tasa de alfabetización es de 89.41% para las mujeres y de 93.83% para los hombres; la tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) es para las mujeres de 68.77% y para hombres es de 70.98%. Pero la brecha más importante en uno de los componentes del índice se aprecia en la brecha de ingresos provenientes del trabajo: las mujeres ganan, en promedio, 3 143 dólares PCC (Oficina del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, PNUD-México. Informe sobre Desarrollo Humano, México 2006-2007. Apéndice 2006, parte 2. PNUD (2006), mientras que los hombres 8 482 lo que significa que ellas ganan alrededor del 37% de lo que ganan los hombres (En dólares PPC, 2004.).

En el Municipio esta situación se refleja en lo siguiente:

En Jonuta el 49.06% de la población total son mujeres, según datos del INEGI del 2005¹. Y del total de nacimientos de mujeres en el Estado el 1.18% es contribución del municipio de Jonuta², y aunque nacen más hombres que mujeres en este municipio la tasa de defunción es menor entre mujeres que entre hombres, representando el 40.94%.³

Así mismo, se estima que en el municipio hay 120 familias establecidas como familias conformadas por padre y madre e hijos, de las cuales el 75.9% manifiestan insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como realizar los gastos necesarios en salud, vestido, vivienda, transporte y educación, aunque la totalidad del ingreso del hogar fuera utilizado exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios. El 55.4% hace referencia a la insuficiencia del ingreso disponible para adquirir el valor de la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud y educación, aun dedicando el ingreso total de los hogares nada más que para estos fines. Y el 46.2% manifiestan incapacidad para obtener una canasta básica alimentaria, aun si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar en comprar sólo los bienes de dicha canasta.⁴

¹ INEGI. II Censo de Población y Vivienda 2005.

² INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos 2008.

³ INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos 2007.

⁴ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. www.coneval.gob.mx (18 de noviembre de 2008).



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

En Tabasco el porcentaje de mujeres adultas alfabetizadas es de 43.23% según datos del Instituto de Educación para Adultos de Tabasco⁵ y de este porcentaje el 1.41% es correspondiente con Jonuta, lo que nos indica que de los adultos mayores totales del Estado la mujer hace mayoría.

Es necesario mencionar que de 409 mujeres adultas que asisten a solicitar educación básica o alfabetización para ellas, solo el 35.74% permanece y termina sus estudios.

⁵ Datos actualizados al 2008.



Normatividad del programa

Tomando en cuenta la normatividad siguiente para la base fundamental y jurídica del Programa, se detalla a continuación cada una de ellas.

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*⁶; lo que viene a ser el resultado y la suma de los esfuerzos anteriores en los cuales interviene nuestro país.

De dicha plataforma se rescata entre otras ideas importantes las que se refieren a establecimiento del principio de igualdad, mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar y en el lugar de trabajo. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz⁷.

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

⁶ Plataforma de Acción de Beijing, Antecedentes.

⁷ Informe de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995.



Naciones Unidas. Es considerada como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres y consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación.

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

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

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

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

Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe

La División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es una división interdisciplinaria, especializada en asuntos de género, que opera como Secretaría Técnica de los gobiernos de la región, a través de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe⁸.

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

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

Comisión Interamericana de Mujeres en la OEA

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

Fue establecido durante la celebración de la Sexta Conferencia Internacional Americana, llevada a cabo en la Habana, Cuba en el año de 1928; está especializado en la Organización de los Estados Americanos (OEA). Sin duda uno de 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"*.

⁸ <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>



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 Unidas⁹, respaldando a dichos órganos para la formación de políticas y su implementación, ya sea con apoyo técnico o financiero, formando alianzas con la sociedad civil, vigilando el cumplimiento de los compromisos de género de Naciones Unidas.

Normatividad Nacional

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

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

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

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

Con este mismo espíritu se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, que en su artículo 1º establece como objetivo la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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.

⁹ 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).



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 mujeres¹⁰, dotándolo de amplio campo de trabajo para el logro y cumplimiento de sus objetivos.

Habiéndose gestado también la *Ley para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar para el Estado de Tabasco*, cuyo objeto es establecer las bases y procedimientos para la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar; teniendo dentro de sus aciertos el nacimiento del Consejo para la Prevención y Tratamiento de la Violencia Intrafamiliar, contrarrestando los resultados de los diversos estudios que han concluido que de las limitantes y problemáticas que mas aquejan a nuestras mujeres son las agresiones y demás vejaciones en el hogar.

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

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

¹⁰ Artículo 5º de la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres (Tabasco).



tiene como objetivo¹¹ 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.

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

¹¹ Artículo 1º de la ESTATAL de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Título Primero, Capítulo único (DISPOSICIONES GENERALES).



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 objetivo¹² 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 Jonuta, Tabasco para la realización del presente plan, fue el **Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género**, constituido en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, y que en 2009, se fusiona con el Fondo Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la Atención Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género .

Ha tenido como fin favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades¹³ .

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

¹² Diario Oficial, sección Objetivos, página 32, sección octava.

¹³ <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/programas/ptransversalidad2>



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"

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

Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres, la corresponsabilidad y la atención de víctimas de la explotación sexual

Objetivos específicos

1. Prevenir y atender los casos de mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de personas.
2. Crear programas de capacitación que favorezcan al avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores, que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales
3. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, y prevenir el acoso sexual laboral.
4. Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, y garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
5. Asegurar la transversalización de la perspectiva de género en las funciones de la administración pública municipal.
6. Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica del municipio.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Prevenir y atender los casos de mujeres víctimas de la explotación sexual y trata de personas.

Problemática

La trata de personas es un fenómeno muy antiguo que sólo desde las últimas dos décadas ha venido saliendo a la luz pública. En otras palabras, estamos frente a un problema viejo con un nombre nuevo.¹⁴

Es frecuente encontrar en los medios de comunicación y sobre todo en Internet noticias que abordan los siguientes temas:

- Trata de mujeres para el mercado matrimonial, entre países asiáticos o desde Latinoamérica, Asia y África hacia Europa, Japón y los Estados Unidos.

¹⁴ La trata de personas. Aspectos básicos. (2006) Fernanda Ezeta, OIM México.



- Caravanas de mujeres movilizadas en contra de su voluntad o bajo condición de trata e instaladas en las cercanías de bases militares para entretenimiento y uso sexual de oficiales y soldados.
- Mujeres en condición de trata explotadas como mano de obra barata y que trabajan sin ninguna protección laboral en sectores específicos como el empleo doméstico o la industria sexual.
- Mujeres ofrecidas como esclavas en sitios de Internet, donde se les promociona explicando su capacidad y resistencia al dolor, a la tortura y todo lo que puede hacerse con ellas.
- Miles de mujeres atraídas por un supuesto contrato de trabajo rentable y que terminan destinadas a burdeles o clubes nocturnos de diferentes lugares del mundo.
- Mujeres y niñas provenientes de áreas rurales que son vendidas y coaccionadas para llenar la demanda de turismo sexual.

El aumento en el número de casos, así como su expansión en áreas que anteriormente no parecían verse tan afectadas, responde en parte a factores como la globalización, que ha facilitado las comunicaciones y el acceso a la información. Pero también a las profundas dificultades económicas que el país, el estado y por ende el municipio –especialmente porque estén en desarrollo y económicamente en transición– y su consiguiente inestabilidad socioeconómica, lo que tiende a producir circunstancias de “expulsión” como el desempleo y/o empleos mal remunerados, falta de oportunidades educativas y desarrollo social, así como las limitadas posibilidades de acceso a los servicios de salud y educación.

La trata de personas debe entenderse en el amplio contexto de desigualdad y violencia de género a las que están sujetas. En la sociedad, en mayor o menor grado, las mujeres y las niñas enfrentan constantes violaciones a sus derechos humanos y/o a sus derechos económicos. En general, las mujeres están más afectadas por la violencia y la discriminación de género en la educación, la desigualdad laboral, caracterizada por la segregación ocupacional y una representación desproporcionada en los sectores informales de empleo. Todo ello trae como consecuencia una muy particular vulnerabilidad así como una enorme inseguridad económica y por lo tanto la propensión a ser maltratadas.

Línea de acción:
Bienestar social



Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- 1) Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres, las niñas y los niños.
- 2) Ofrecer herramientas para autoridades del orden público y poder judicial, instándolos a penalizar la trata y subrayar su responsabilidad para investigar, sancionar y juzgar a los tratantes y establecer sanciones apropiadas para los acusados de trata de personas.
- 3) Brindar información sobre procedimientos legales, enfatizando en el objetivo de protección y apoyo a las víctimas y testigos, que aseguren su privacidad y seguridad.
- 4) Otorgar servicios para la recuperación física y psicológica de las personas afectadas por este problema.
- 5) Definir estrategias de prevención y combate, entre las cuales se incluya la capacitación y el intercambio de información en distintos niveles: funcionarios competentes, cuerpos de seguridad, sociedad civil, entre otros.
- 6) Distribuir material informativo específico sobre derechos y recursos a las víctimas de trata con fines de explotación sexual, con contenido judicial, legal, sanitario y de asilo; de los servicios sociales.
- 7) Implementar campañas informativas en las escuelas de nivel secundario y medio superior sobre la trata de personas con fines de explotación sexual.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La DAM en coordinación con la Dirección de Educación de Cultura y Recreación, las autoridades de salud del municipio, los cuerpos de seguridad, la sociedad civil y las autoridades judiciales, trabajaran de manera conjunta en la elaboración de un programa de prevención y combate en contra de la trata de personas.

Revisarán las leyes de derechos humanos y de los derechos de las mujeres y de los y las niñas, para señalar en forma puntual las acciones que se pueden llevar a cabo para sancionar y juzgar a los acusados de trata de personas.

Se deberá capacitar e intercambiar información entre funcionarios, cuerpos de seguridad, sociedades civiles y otros, para lograr la definición de las estrategias que pueden implementarse para prevenir y combatir la trata de personas.

Definirán los contenidos del material informativo que se utilizará para su distribución y en las campañas tanto para las víctimas como para las instituciones educativas.



Indicadores con PEG

- Número de personas víctimas de trata a las que se les brindó asesoría jurídica
- Número de personas víctimas de trata a las que se les brindaron servicios de atención psicológica
- Número de personas que recibieron pláticas y o talleres
- Número de capacitaciones para la prevención y combate de la trata de personas
- Número de campañas para la prevención y combate de la trata de personas

Normatividad

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

Responsables de evaluación y seguimiento

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Crear programas de capacitación que favorezcan al avance de las mujeres; a todos los niveles educativos y en todos los sectores, que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales

Problemática

Nuestra sociedad, a pesar de haber conseguido grandes avances en la igualdad entre mujeres y hombres, sigue denotando importantes desigualdades en términos de acceso, ejercicio y control efectivo de derechos, poder, recursos y beneficios para unas y otros.

Nuestro sistema continúa siendo patriarcal; segrega y establece relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres. Lo masculino se define desde una posición de dominio, y lo femenino desde la subordinación.

Las relaciones desiguales de poder están presentes en todos los campos de la vida y se expresan de múltiples formas: en el ámbito privado, por ejemplo, a través de la violencia familiar ejerciendo el hombre dominio y control sobre las mujeres; en el ámbito público, se concreta la violencia de género, en la exclusión de las mujeres del ámbito de la participación y la toma de decisiones, del acceso a los recursos, etc.



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"

A fin de ir avanzando hacia un mayor equilibrio de poder en las relaciones personales y sociales de hombres y mujeres, éstas deben ir conquistando el poder a través de la reconstrucción social de las relaciones de género.

Línea de acción:

Educación

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Desarrollar programas de sensibilización en las instituciones educativas de todos los niveles, encaminadas a erradicar el pensamiento cultural tradicional de género, que atribuye de manera exclusiva la asignación de las tareas domésticas a las mujeres y, a los hombres las del proveer el sustento económico.
- ~ Promover en las instituciones educativas concursos de dibujo, canto, poesía, dirigidos a fomentar los valores relacionados con la igualdad de género, dirigidos a población escolar.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La DAM en coordinación con la Dirección de Educación, Cultura y Recreación establecerá los lineamientos del trabajo con las diferentes escuelas.

Se priorizará esta acción en las escuelas y zonas donde se registren mayores índices de discriminación y de desigualdad de género.

Las actividades que contendrán los programas deberán promover la sensibilización, tratando de que sea permisible la transversalización, es decir, que quede instaurada de forma permanente en la planeación y desarrollo de las actividades cotidianas de las escuelas la perspectiva de género. Y se deberá trabajar en todo momento a hombres y mujeres para que participen.

Indicadores con PEG

Número de escuelas participantes en actividades de sensibilización sobre la igualdad de género en las tareas domésticas.

Número de estudiantes desagregados por género que participaron en las actividades de sensibilización

Número de actividades desarrolladas en las campañas de sensibilización

Número de concursos de cuento, poesía, canto, dibujo, para promover los valores de igualdad de género desarrollados en las escuelas.

Normatividad

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Manual de Organización del H. Ayuntamiento de Jonuta



Responsables de evaluación y seguimiento

Instituto Estatal de las Mujeres
Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Jonuta
Dirección de Educación, cultura y recreación
Secretaría de Educación de Tabasco

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, y prevenir el acoso sexual laboral.

Problemática

Como toda violencia que se ejerce contra las mujeres, las situaciones de acoso sexual laboral se caracterizan por su invisibilidad, dada la ausencia de conciencia social sobre lo que es el acoso, su realidad y sus efectos, y las presiones que se ejercen sobre quienes lo sufren para que no sea denunciado.

La inconciencia de la sociedad y especialmente de lo que es acoso sexual y establecer en todas las organizaciones protocolos de prevención y de tratamiento de este problema, que permita aflorar su real incidencia, atender a las víctimas y trabajar para eliminarlo.

Línea de acción

Empleo

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Aumentar el conocimiento sobre las causas, la incidencia y consecuencias de este problema, su tipología, las distintas situaciones y condiciones de las mujeres víctimas y sus necesidades, teniendo en cuenta la discriminación que esto implica.
- ~ Extender la prevención de esta violencia al espacio laboral rural y urbano.
- ~ Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual con la participación colegiada de representantes de comercios, empresas, de la industria de la construcción, agricultura, ganadería, etc. Que permita prevenir, combatir y sancionar casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en sus sectores.
- ~ Crear un programa para difundir el protocolo en las instituciones públicas y privadas para que puedan implementarlo con sus empleados y empleadas.
- ~ Elaborar y repartir trípticos con información básica que coadyuve a la prevención y actuación frente al hostigamiento y acoso laboral sexual, en los



centros de trabajo del municipio, con el fin de visibilizar y eliminar dicho acoso sexual.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

En lo que al ámbito laboral se refiere, se establecerán rutas críticas para la prevención del hostigamiento y acoso laboral sexual. Considerando como acoso laboral sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se impartirá un taller sobre acoso sexual, consecuencias y formas de prevención, a representantes de los sectores del comercio, empresarial, de la industrial de la construcción, agricultura, ganadería, gubernamental, etc.; cuya finalidad será la de elaborar un protocolo básico de prevención y actuación frente al acoso laboral sexual con el consenso de todos los participantes.

Toda vez que se haya desarrollado el protocolo con la anuencia de todos los participantes, se procederá a su impresión en forma de trípticos.

Los trípticos se repartirán entre los trabajadores y trabajadoras del municipio, pudiéndose en algunos casos desarrollar talleres con los empleados para explicar el protocolo y los beneficios de la prevención del acoso laboral sexual.

Indicadores con PEG

Número de representantes de instancias del sector económico del municipio que participaron en la elaboración del protocolo.

Número de trípticos elaborados con el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual

Número de empresas visitadas para entregar los trípticos con el protocolo.

Número de pláticas efectuadas en los centros de trabajo sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.

Normatividad

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres

Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Jonuta

Reglamento de la Administración pública del Municipio de Jonuta

Responsables de evaluación y seguimiento

H. Ayuntamiento del Municipio de Jonuta

Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Jonuta

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, y garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.



Problemática

Vivimos en un modelo social donde todas las demás esferas de la vida están supeditadas al trabajo productivo, con lo que el resto de los tiempos sociales (personal, familiar y social) quedan minimizados. Este es el primer problema fundamental.

El segundo problema fundamental es que las mujeres siguen soportando las responsabilidades derivadas del ámbito doméstico y del cuidado de otras personas, realizando la mayor cantidad del trabajo reproductivo. Y esto a pesar, de que en los últimos años se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia y, se ha producido una flexibilización en los roles asignados a hombres y mujeres.

La incorporación de las mujeres al área laboral refleja ambos alterques, por una parte, en el área laboral no se han modificado sus modelos de funcionamiento, de manera que si considera la existencia de una responsabilidad reproductiva en la mujer y, por otra, mantiene la mentalidad de que si bien las mujeres se deben anexar al área laboral, deben seguir ocupándose de las responsabilidades familiares, propias del hogar.

Línea de acción

Corresponsabilidad

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

Promover la inclusión y dedicación por parte de los hombres a las tareas domésticas y de cuidados, en el hogar..

Sensibilizar a los hombres de todos los sectores sobre su corresponsabilidad en el hogar y las tareas domesticas.

Sensibilizar a las y los jóvenes sobre la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados de otros por igual, en el hogar.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

Establecer y formular estrategias de sensibilización para todos los sectores de la sociedad respecto a la relevancia de la corresponsabilidad dentro del hogar y a las ventajas que esta trae para todas las personas que lo conforman.

Se harán diferentes actividades encaminadas a lograr este fin, desde conferencias y pláticas comunitarias hasta talleres específicos desarrollados en las escuelas de todos los niveles educativos, centros de salud, áreas particulares de trabajo, a la administración pública municipal, entre otros.



Indicadores con PEG

Número de niños y jóvenes que recibieron talleres sobre corresponsabilidad en el trabajo doméstico.

Número de escuelas participantes en los talleres.

Número de acciones realizadas para sensibilizar a la población sobre la necesidad de implementar la corresponsabilidad.

Normatividad

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Manual de Organización del H. Ayuntamiento de Jonuta

Responsables de evaluación y seguimiento

Instituto Estatal de las Mujeres

Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio de Jonuta

Dirección de Educación, Cultura y Recreación del Municipio de Jonuta

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Asegurar la transversalización de la perspectiva de género en las funciones de la administración pública municipal.

Problemática

La cultura de género tradicional sigue mermando en las conductas y actitudes de las y los funcionarios de la APM, ya que está caracterizada por el androcentrismo y la falta de igualdad en el reconocimiento del valor de hombres y mujeres en la sociedad. Debido a esto es necesario accionar para lograr la transversalización de la perspectiva de género en ésta y otras instancias municipales, lo que implica valorar los beneficios que se obtendrán para los hombres y mujeres del municipio.

Línea de acción:

Integración de la perspectiva de género

Acciones estratégicas

1. Modificar bajo la perspectiva de género los contenidos del Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Jonuta, para lograr la transversalización de la igualdad de género en él.
2. Establecer una Comisión Edilicia de Género con las personas que conforman la APM.
3. Identificar en las políticas, planes, programas y acciones diseñados por la administración pública municipal; la discriminación directa e indirecta plasmada en ellos.
4. Gestionar la modificación de los planes, programas, normativas y reglamentos del Municipio para exterminar las brechas de género y que se contribuya a la



igualdad de género mediante la inclusión de acciones positivas para corregir las consecuencias de la discriminación.

5. Implementar un programa de capacitación continua para las y los servidores públicos que integran la administración del municipio, en materia de perspectiva de género.
6. Contribuir a que los ambientes de trabajo en todas las oficinas municipales prevalezca el respeto por la igualdad de género y la conciencia de la necesidad del cambio encaminado a lograr la transversalidad de la perspectiva de género y que esto se refleje en la atención que reciben las y los usuarios de los servicios municipales.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La modificación del BPBG deberá hacerse en colaboración con todas y cada una de las Direcciones, Áreas y Delegaciones Municipales, teniendo como finalidad la transversalización de la perspectiva de género en su labor diaria.

Se evaluarán los lineamientos y normativas, reglamentos, etc. que rigen el municipio, con la finalidad de detectar desigualdad, así como discriminación plasmada en ellos. Esto permitirá modificar dichos documentos e incluir acciones positivas y afirmativas que corrijan las consecuencias de la discriminación que pudieran estarse presentando y que redundan en perjuicio de las mujeres del municipio.

Como parte de las acciones para lograr la transversalización de la perspectiva de género en el municipio, se capacitarán de forma continua a los servidores públicos municipales, con la intención de crear en ellos la conciencia sobre las consecuencias de tratos discriminatorios a las mujeres y mostrarles como brindar un servicio profesional que propicie la equidad.

Se llevarán a cabo acciones específicas encaminadas a que el ambiente de trabajo de los funcionarios y funcionarias del municipio propicien la igualdad y el empoderamiento de las mujeres y que estas acciones repercutan también en el buen trato hacia 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 6

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica del municipio.

Problemática

El empoderamiento es un concepto con componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos. El componente cognitivo es “la comprensión que tienen las mujeres sobre sus condiciones de subordinación, así como a las causas de ésta en los niveles micro y macro de la sociedad (...) y la necesidad de tomar opciones”. El componente psicológico se refiere al “desarrollo de sentimientos que las mujeres pueden poner en práctica a nivel personal y social para mejorar su condición, así como el énfasis en la creencia de que pueden tener éxito en sus esfuerzos por el cambio”. El componente político “supone la habilidad para analizar el medio circundante en términos políticos y sociales; esto también significa la habilidad para organizar y movilizar cambios sociales”. Estos tres componentes del empoderamiento son reforzados con recursos económicos, ya que “aun cuando el trabajo fuera del hogar significa con frecuencia doble carga, la evidencia empírica apoya la idea de que el acceso al trabajo incrementa la independencia económica de las mujeres, lo que genera un mayor nivel de independencia en general”.¹⁵

En el municipio de Centla el empoderamiento de las mujeres es mínimo, ya que a la mayoría de las mujeres se ven afectadas por factores como violencia familiar, violencia infantil, violencia psicológica, el que a la mujer no se le permita el derecho a manejar su economía, además de las pocas oportunidades para su desarrollo económico, ha provocado situaciones sociales que evitan el desarrollo de la mujer.

La incidencia de vejaciones y maltrato físico, el abandono por parte de su pareja y el hecho de que son mujeres económicamente dependientes se ve reflejado en la sumisión y marginación al que éste grupo prioritario ha sido expuesto. Aunado a este problema la deserción de los hijos de la escuela y no contar con un ingreso económico que ayude al sostenimiento y cumplimiento de las necesidades propias

¹⁵ Poder y empoderamiento de las mujeres. Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 0188-7408



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"

de la familia, conlleva a problemas de salud física y mental en las mujeres. Producto de la total desigualdad entre hombres y mujeres de nuestro municipio.

Línea de acción

Empleo

Acciones estratégicas (con su proceso desarrollado detalladamente)

- ~ Crear un programa de empleabilidad para las mujeres del municipio de Jonuta.
- ~ Trabajar la conformación de una lista de programas e instancias públicas y privadas que estén dispuestas a brindar el apoyo necesario para la creación de nuevas microempresas, la ejecución de proyectos productivos y de impartir capacitación a mujeres emprendedoras.
- ~ Diseñar programas de capacitación para las mujeres que estén interesadas en los programas de apoyo para la creación de microempresas y la ejecución proyectos productivos, así como sus condiciones y características.
- ~ Asesorar de manera continúa a las mujeres interesadas en poner un negocio o ejecutar un proyecto productivo.
- ~ Promover y reconocer las actividades económicas de las mujeres del Municipio para la formación de una red de empresarias y emprendedoras.
- ~ Incentivar a la iniciativa pública y privada para que se creen nuevas fuentes de financiamiento para iniciar negocios y proyectos productivos dirigidos por mujeres del municipio.

Proceso de desarrollo de las líneas estratégicas

La DAM, dentro de su estructura orgánica insertará un área que se encargue del programa de empleabilidad para las mujeres del municipio, cuyo objetivo sea el de establecer convenios con empresas públicas y privadas para que les manden sus vacantes cada 15 días y así poder ofertar a las mujeres que lo requieran, estos empleos.

Los y las funcionarias de la Dirección de Atención a las Mujeres del Municipio identificarán programas de apoyo para las iniciativas empresariales de las mujeres así como para el desarrollo de proyectos productivos que brindan las instancias gubernamentales y no gubernamentales municipales, estatales, nacionales e internacionales.

Se celebrarán convenios con instituciones de educación superior para que sean quienes impartan las capacitaciones necesarias a las mujeres interesadas en el programa. Así mismo serán los encargados en capacitar al personal de la DAM para que puedan dar seguimiento a las iniciativas de programas dirigidos al empoderamiento económico de las mujeres, y puedan apoyarlas resolviendo sus dudas y problemas que se les presenten.

Se hará uso de mecanismo institucionales para la creación de una red de mujeres empresarias, emprendedoras del Municipio para que intercambien ideas y



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

proyectos en beneficio mutuo, y puedan realizar reuniones, congresos que les brinden mayores posibilidades de éxito en sus empresas.

Indicadores con PEG

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

Número de cursos de capacitación brindados a mujeres emprendedoras.

Número de asesorías brindadas a mujeres emprendedoras.

Número de mujeres 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

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 de la situación y posición de género de las mujeres del municipio de Jonuta, Tabasco, 2011.

En Jonuta el 49.06% de la población total son mujeres, según datos del INEGI del 2005¹⁶. Y del total de nacimientos de mujeres en el Estado el 1.18% es contribución del municipio de Jonuta¹⁷, y aunque nacen más hombres que mujeres en este municipio la tasa de defunción es menor entre mujeres que entre hombres, representando el 40.94%.¹⁸

Así mismo, se estima que en el municipio hay 120 familias establecidas como familias conformadas por padre y madre e hijos, de las cuales el 75.9% manifiestan insuficiencia del ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como realizar los gastos necesarios en salud, vestido, vivienda, transporte y educación, aunque la totalidad del ingreso del hogar fuera utilizado exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios. El 55.4% hace referencia a la insuficiencia del ingreso disponible para adquirir el valor de la canasta alimentaria y efectuar los gastos necesarios en salud y educación, aun dedicando el ingreso total de los hogares nada más que para estos fines. Y el 46.2% manifiestan incapacidad para obtener una canasta básica alimentaria, aun si se hiciera uso de todo el ingreso disponible en el hogar en comprar sólo los bienes de dicha canasta.¹⁹

En Tabasco el porcentaje de mujeres adultas alfabetizadas es de 43.23% según datos del Instituto de Educación para Adultos de Tabasco²⁰ y de este porcentaje el 1.41% es correspondiente con Jonuta, lo que nos indica que de los adultos mayores totales del Estado la mujer hace mayoría.

Es necesario mencionar que de 409 mujeres adultas que asisten a solicitar educación básica o alfabetización para ellas, solo el 35.74% permanece y termina sus estudios.

Los datos, la información y el conocimiento obtenido sobre la situación de las mujeres en el Municipio de Jonuta dan cuenta de las dificultades a las que se sigue enfrentando más de la mitad de la población: violencia y discriminación. (Diagnóstico de la situación y posición de las Mujeres en el Municipio de Jonuta: 2011)

Las principales conclusiones derivadas de los resultados obtenidos son:

El rango edad con mayor frecuencia de las mujeres oscila entre los 45 y más años de edad, representando el 23.33% del total de las mujeres encuestadas, aunque

¹⁶ INEGI. II Censo de Población y Vivienda 2005.

¹⁷ INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos 2008.

¹⁸ INEGI. Dirección General de Estadística; Dirección General Adjunta de Integración e Inventarios Estadísticos 2007.

¹⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. www.coneval.gob.mx (18 de noviembre de 2008).

²⁰ Datos actualizados al 2008.



se observa muy cerca de esta frecuencia a mujeres en edades de entre los 40 y 44 años y de entre 35 y 39 años representando el 37.22%.

La "exclusividad en el hogar" obstaculiza el potencial de las mujeres o crecimiento, ya que sus parejas no comparten funciones familiares. Las encuestas arrojan datos donde se puede apreciar que un poco más del 17.78% de las encuestadas son las jefas del hogar (exclusividad en el hogar).

Un dato que merece especial atención es el promedio de escolaridad de las mujeres, el cual indica que 2 de cada 10 mujeres solo estudiaron el nivel básico instruccional; también dentro de este estudio se describe que a lo largo de sus etapas formativas, las mujeres se ven obligadas a abandonar sus estudios, y la principal causa es la economía familiar. Otras causas son la realización personal. Este dato muestra la desigualdad de oportunidades que atraviesan las mujeres para seguir estudiando y formándose. Ser mujer, hija, esposa y madre representa el principal obstáculo en su desarrollo personal y profesional.

Otro dato muy importante es que 3 de cada 10 mujeres encuestadas, se dedican a las labores del hogar, siendo esto un impedimento para su realización profesional en el caso de las que son profesionistas o profesionales técnicas. Aunque son estos mismos datos los que nos relatan que el 4.44% trabajan en labores domésticas en hogares que no son los suyos. Y el 6.67 por ciento se ocupa de actividades como artesanías, costura, repostería, y otros que forman parte de sus conocimientos informales y que les remuneran alguna utilidad.

Las mujeres en comparación con los hombres, han realizado históricamente por cuestiones de género, trabajos y oficios que tienen que ver con las actividades del hogar, que incluyen el cuidado y la enseñanza de personas, pequeña comerciante y elaboración de manualidades entre las que se cuentan la preparación de alimentos para otros y la limpieza y aseo de otros hogares.

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

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



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

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

La falta de espacios recreativos, de programas de gobierno que incentiven la recreación de la población de Jonuta, trae consigo que en 6 de cada 10 hogares de Jonuta, se dé el abuso del alcohol por parte del padre, lo que ha traído problemas y consecuencias para todos y cada uno de los miembros de la familia que conforman el hogar, agudizando la violencia familiar, el abuso y el maltrato infantil. Estos hallazgos determinan que urgen acciones de intervención tanto para la población femenina como la masculina, ya que en su mayoría son los hombres quienes son los agresores y requieren de concientización respecto a esta y otras problemáticas de género.

Respecto a la percepción de las mujeres en torno a la calidad de su relación de pareja, resulta significativo que 4 de cada 10 mujeres consideran que la relación con su pareja fluctúa de regular a mala y en la mayoría de los casos, se hacen presentes las agresiones físicas, y psicológicas. Es importante señalar que para este indicador, se tomó en cuenta a mujeres que no tienen pareja, pero que tienen algún tipo de relación afectiva con alguna persona, aún cuando el nivel de seriedad y compromiso no sea el de una pareja formal.

Es importante señalar que los espacios de convivencia en los hogares familiares no son saludables, ya que aún cuando el 65% de las encuestadas señalan que cuentan con una habitación propia que habitan ellas solas o con su pareja, las divisiones entre los espacios que conforman el hogar están elaborados con materiales precarios que impiden la privacidad de la pareja y no facilitan el desarrollo personal de la mujer y su familia.

La violencia familiar se define como los malos tratos o agresiones físicas, psicológicas, sexuales o de otra índole, infligidas por personas del medio familiar y dirigida generalmente a los miembros más vulnerables de la misma. Casi siempre el bienestar personal y familiar es infringido por las personas de mayor jerarquía familiar, es decir, que tienen el poder en una relación. En la observación producto del vagabundeo y confirmado en la encuesta, solo 68.89% de las encuestadas refieren no haber sufrido violencia familiar, fundamento importante que se cruza con los tipos de violencia que sufren o han sufrido nuestras encuestadas.



La sucesión de pequeños episodios que lleva a roces entre la pareja, con un incremento constante de ansiedad y hostilidad por parte del infractor, ocasionando en quien lo padece, el principio de un ciclo de violencia, mismo que sufren poco más del 2.22% de las encuestadas; que va en aumento hacia lo que conocemos como agresión, donde la tensión acumulada, da lugar a una explosión violenta que varía desde un empujón hasta el homicidio, dato que se corrobora con un poco más del 30% de las encuestadas, y aunque el poco menos del 70% respondió que no sufre violencia, por temor a que su pareja supiera sobre sus respuestas a la encuesta, es notable que quien ha padecido de las dos primeras fases del ciclo de violencia, una parte considerable de este porcentaje está en la fase final de este ciclo, donde por arrepentimiento (cuando lo hay) por parte del transgresor, o por miedo, aceptan un pedido de disculpas y promesas, y con el tiempo vuelven a comenzar los episodios de roces hasta nuevamente volver a completar el ciclo.

En lo que tiene que ver con el conocimiento y ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, cabe destacar la necesidad de las mujeres y los hombres por contar con información sobre el tema, el libre ejercicio de su sexualidad y los métodos de prevención de embarazos y por ende de Enfermedades de Transmisión Sexual. Los datos de niveles de escolaridad muy bajos y la carencia de información que manifestaron en la encuesta, son indicadores de que es necesario que las instancias públicas continúen con las tareas de educación sexual y reproductiva en la población joven y adulta del estado y el municipio de Jonuta en particular.

Como consecuencia de la falta de orientación sexual y reproductiva, así como de aspectos culturales que consideran que el principal papel de la mujer es la reproducción de la especie, 4 de cada 10 mujeres encuestadas señalaron que tuvieron su primer hijo antes de los 18 años, causa que orillo en su mayoría a dejar sus estudios, así como expectativas de vida más allá del ámbito doméstico.

Por otro lado, la falta de educación sexual las lleva a contar con pocos recursos y habilidades para tener una vida placentera y respetuosa con su pareja. Otro dato impactante es que 7 de cada 10 mujeres han estado embarazadas de entre 1 y 4 veces, no siempre del mismo padre. Se destaca la escasa diferencia de edades entre los hijos, el maltrato de su pareja y que los niños imitan para con su madre, por lo que 1 de cada 100 mujeres señala que es maltratada por sus propios hijos o nietos.

La falta de una política y estrategia de difusión lleva consigo hoy que 4 de cada 10 mujeres no usa métodos anticonceptivos, no los conoce o no contesto a la pregunta por pena o vergüenza, pues consideran que es un tema muy personal. Y el 10% usa el método a escondidas. Cabe señalar que por cuestiones de género algunas mujeres no solicitan métodos anticonceptivos y/o información sobre sexualidad por los principios y creencias inculcados por los padres, por discriminación, por oposición de la pareja y/o en casos excepcionales por su origen étnico. Sobre los datos obtenidos en la encuesta, hacemos notar que el



92.22% de las encuestadas, ha utilizado algún método anticonceptivo o conoce alguno de los métodos que se les mencionó, precisando que no significa que en el tiempo de la encuesta utilice por lo menos uno.

Con base en estos resultados, resulta relevante promover el liderazgo y la participación de la mujer en su comunidad. Concretamente en el Municipio de Jonuta, la participación de la mujer en la comunidad es muy incipiente. Los resultados de la encuesta nos llevan a pensar que una de las causas de la poca participación social de las mujeres de Jonuta se debe a las funciones familiares que realiza: cuidado de la casa e hijos, tareas para las cuales no reciben ningún apoyo por parte de sus parejas.

Solamente 5 de cada 10 mujeres, es decir el 48.33% de las encuestadas, participan en alguna organización social y/o comunitaria de manera ocasional o activa; la mayoría de ellas se sienten satisfechas con su labor, debido a los logros personales, pero sobre todo por ayudar a otras personas u otras mujeres.

Lo anterior justifica ampliamente iniciar una estrategia de intervención en el municipio de Jonuta, a partir del Programa de Institucional con Perspectiva de Género, que permitan empezar a solucionar las problemáticas del género que limitan el sano desarrollo humano de nuestras mujeres y hombres de los municipios de Tabasco y México.



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 Jonuta.



- 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 Jonuta
- 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 Jonuta.

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 Jonuta
- 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 Jonuta.

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

- 6.1.1. Promover la efectiva integración de la perspectiva de género, en el desarrollo de las políticas públicas de bienestar social.
- 6.1.2. 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
- 6.1.3. 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.
- 6.1.4. 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 Jonuta.

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 Jonuta con los diversos medios masivos de información estatales y nacionales para la erradicación de una imagen distorsionada y estereotipada de la mujer en publicidad y contenidos
- 8.1.8. Medidas que combatan la difusión de mensajes relacionados con la violencia de género, el sexismo y toda clase de explotación de la mujer en espacios y medios de comunicación publicitarios en el ámbito y territorio municipal

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

Acciones

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



- elaboración y difusión de investigaciones, estudios y guías sobre la contribución de la mujer en los distintos ámbitos, atendiendo a su diversidad, así como sobre la situación de las mujeres que se enfrentan a una situación de múltiple discriminación
- 8.2.2. Promover la edición y difusión de materiales y publicaciones, producciones artísticas y culturales cuyo contenido ponga de relieve la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales, históricos, políticos, económicos, educativos, sanitarios, empresariales, deportivos y culturales
 - 8.2.3. Promoción de acciones que pongan de manifiesto a la sociedad la contribución de mujeres al desarrollo municipal, estatal y nacional y al bienestar social

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

Acciones

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



Glosario

A

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

B

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

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

C

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



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

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

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

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

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

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

D

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

E

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

F

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

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

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

G

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

I

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

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



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

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

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

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

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



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

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

L

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

M

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

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

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

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

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

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



N

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

O

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

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

P

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

R

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

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



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

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

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

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

S

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

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

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



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

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

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

T

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

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

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

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (Ver Enfoque Integrado de Género)

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

V

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



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

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



Bibliografía

- AA.VV. Análisis del trabajo desde una perspectiva de género. Dirección General de la Mujer. Comunidad Autónoma de Madrid. Madrid, 1993.
 - Indicadores sociales para la mujer. Serie Debate 8. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid, 1989.
- Agrupación de Desarrollo "Compromiso por la Conciliación" (2004) Ideas para la comunicación no sexista.
- AMORÓS C. (1986): Hacia una crítica de la razón-patriarcal, Anthropos, Madrid.
- ANDERSON, Sweeney y Williams (2008) Estadística para administración y economía. 10ª edición, Cengage Learning. México.
- Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Jonuta
- Belém do Pará (1994) *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belém do Pará), OEA, Washington DC.
- CARCEDO, Ana y Montserrat Sagot (2002): Femicidio en Costa Rica, 1990–1999, Instituto Nacional de las Mujeres, San José de Costa Rica.
- Carrasco, C. (1999) *Mujeres y economía*, Barcelona: Icaria.
- CASTRO, Roberto (1996) "Supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo" en Para comprender la subjetividad. Investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad, 1 Colegio de México, México.
- Cepal. Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- CICOUREL, Aarón (1982) El método y la medida en la Sociología. Madrid, Editora Nacional.
- COCHRAN WG. Técnicas de muestreo. México: Editorial Continental, 1980.
- COOK, T. D. y Reichardt, C. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativo*. Madrid: Morata.
 - (1986). "Hacia una separación del enfrentamiento de entre los métodos cualitativos y cuantitativos". En. Cook y Reichardt (eds.) *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación científica evaluativa*. Madrid. Morata.
- COPEME (2007) *Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME*, Lima, Perú.
- Corsi, Jorge, Aumann, Verónica (2003) Maltrato y Abuso en el ámbito Doméstico: Fundamentos Teóricos para el Estudio de la Violencia en Las Relaciones Familiares. Editorial Paidós, México.
- De Allende, Carlos María (1995). La investigación científica en México, ANUIES, México.
- DE BARBIERI T. (1992): "Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica" en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.
- De la Cruz, Carmen (1998) Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.
- Diagnóstico de la situación y posición de la mujer en el municipio de Jonuta, Tabasco 2011.



- DOMINGO, Chris (1992): "Femicide: an interview with Diana E.H. Russell", en Off Our Backs, vol. 22, No. 7, Washington DC.
- Ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Capítulo Dos.- Equidad de género y empoderamiento de la mujer.
- Elliott, J (1990) La Investigación Acción en Educación. Madrid: Morata.
- Ezeta, Fernanda. (2006) La trata de personas. Aspectos básicos, OIM México.
- FERRAROTTI, F (1983) "Sobre la Autonomía del Método Biográfico". En: Marinas M y Santamaría C. La Historia Oral: Métodos y Experiencias. Madrid: Edit. Debate.
- FILSTEAD, William J. (1986). Los métodos cualitativos una experiencia necesaria en la investigación evaluativa. En Cook y Reichardt (eds.) Métodos Cualitativos y Cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid. Morata.
- Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM).
- GARCÍA Sáinz, Cristina "Revisión de conceptos en la encuesta de población activa". Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS) N° 61 Enero-Marzo 1993
- GLASER, Barney y Strauss, Anselm L. (1967), The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research, Aldine Publishing Company, USA.
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2007) *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Presidencia de la República
- Gobierno del Estado de Tabasco. (2007). *Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012*
- GOETZ, JP y MS LeCompte (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid: Edit. Morata
- GOMARIZ E. (1992): "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas", en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.
- H. Ayuntamiento del Municipio de Jonuta (2010) *Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012*.
- <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/cepal>
- INEGI: 2009, Proyecciones de la Población de México, 2005-2050. CONAPO. Conciliación demográfica CONAPO-INEGI-Colmex, 2006 y CONAPO, Proyecciones de la población de México, 2005-2030
- Instituto de la Mujer (1998) *Lo femenino y lo masculino en el diccionario de la lengua de la real academia española*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Desarrollo Social (2004) *Guía para la Equidad de Género en el Municipio*, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Programa de Cultura Institucional*, www.inmujeres.gob.mx
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (2005). *Enciclopedia de los Municipios de México. Estado de Tabasco. Jonuta*.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. *Gobierno del Estado de Tabasco*. Recuperado de:



<http://www.inafed.gob.mx/work/templates/enciclo/tabasco/> el 4 de enero de 2010.

- KELLY, Liz (1988): *Surviving sexual violence*. Polity Press, Inglaterra
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Editorial horas y Horas, San Cristobal, Madrid.
- LAMAS M. (comp.) (1996): *La construcción cultural de la diferencia sexual*, México, PUEG.
 - (1999): "Género, diferencia de sexo y diferencia sexual" en *¿Género?*, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México, edición de octubre.
- Ley Federal de Trabajo
- LEWIN, K. (1992). *La investigación acción y los problemas de las minorías*. En Salazar, M.C. (1992). *La investigación acción participativa: inicios y desarrollos*. Santafé de Bogotá: cooperativa editorial Magisterio.
- LIKaDI Formación y Empleo (2002) *Mainstreaming o enfoque integrado de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo*. Federación de Municipios de Madrid.
- LOHR S. *Muestreo, diseño y análisis*. México: Editorial Thomson, 2000.
- MOSCOVICI, Serge (1994) *Psicología social I: influencias y cambio de actitudes. Individuos y grupos*. Barcelona: paidós.
 - (1985) *Psicología Social II: Pensamiento y vida social. Psicología Social y problemas sociales*. Barcelona: Paidós.
- NUSSBAUM Martha (1999) *Sex and social justice*. New York: Oxford University Press.
- Organización de las Naciones Unidas (1996) *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas · Nueva York.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2002) *Romper el techo de cristal* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes.
- Plan estratégico de la dirección de atención a las mujeres de Jonuta 2011.
- Poder y empoderamiento de las mujeres. Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 0188-7408
- POTTER, Jonathan (1998) *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*. Paidós. Barcelona, España. p.p. 129-224.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009) *Indicadores de Desarrollo Humano y Género 2000-2005*. México: Producción creativa.
- Proyecto Equal "En Clave de Culturas" (2007) *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*
- Reglamento de la Administración pública del Municipio de Jonuta
- Ruestra, Maria.(2004) *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.
- Sánchez Guerrero, Gabriel de las Nieves (2003) *Técnicas Participativas de Planeación*, Fundación ICA A.C., México.



- SCOTT J. W.: “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en J. Amelang y Mary Nash (comp.) (1990): Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ed. Alfons el Magnanim, Barcelona.
- STRAUSS, Ancelm y Corbin, Juliet. (2002). **Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada**. Medellín: Universidad de Antioquia.
- TAYLOR, S. Y R Bodgan (1990). Introducción a los Métodos Cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidós.
- ZOPP, Planificación de Proyectos orientada a objetivos <http://www.jjponline.com/marcologico/problema.html>