



**MÉXICO
2010**
UNIÓN HACE FUERZA



TLAXCALA

UNIDOS HACEMOS PROGRESO



INSTITUTO
ESTATAL DE LA MUJER



Vivir Mejor

GOBIERNO
FEDERAL

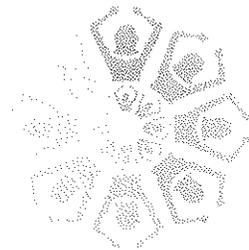
Informe de Resultados

Realización de 8 Talleres de:

“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LA MUJER”

**DIRIGIDO A: Servidoras y servidores públicos de los
32 Municipios que cuentan con Instancias municipales
de la mujer**

Presentado por:
Hagamos Algo, A.C.
Diciembre 7, 2010



Hagamos Algo Asociación para el
Desarrollo Integral de Grupos Vulnerables
con Perspectiva de Género A. C.
Calle Pablo Casals 3 interior 2 Col.
Federal, Xalapa, Veracruz C. P. 91140
Tel. (228) 1651863
asoc.hagamos.algo@gmail.com

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento a lo previsto en el primer párrafo del artículo 26 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010, el cual a la letra dice “El Ejecutivo Federal impulsará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la Administración Pública Federal”, y como resultado de la asignación de recursos al Instituto Nacional de las Mujeres provenientes del ramo administrativo 6 correspondiente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, señalados en el anexo 10 de dicho presupuesto, se procedió a la creación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

En este orden de ideas, con fecha 24 de diciembre de 2009, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género; participando el Instituto de las Mujeres de Tlaxcala con el Proyecto denominado: “FORTALECIMIENTO y SEGUIMIENTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS a favor DE LA OBSERVANCIA y DEL respeto de los DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER, como medio para CONTRIBUIR A LA DISMINUCIÓN DE LA TRATA DE MUJERES EN EL ESTADO DE TLAXCALA”, respecto del cual por oficio número INMUJERES/CAJ/401-2/2010, de fecha 28 de mayo último, la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres comunica su aprobación.

El Instituto Estatal de las Mujeres de conformidad con el artículo 65 de la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, debe establecer las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el Estado, coordinándose para tal efecto con todas las dependencias o entidades de la administración pública estatal y municipal, en concordancia con la política nacional respectiva.

II. Justificación

El Instituto Estatal de las Mujeres de conformidad con el artículo 65 de la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, debe establecer las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el Estado, coordinándose para tal efecto con todas las dependencias o entidades de la administración pública estatal y municipal, en concordancia con la política nacional respectiva.

El papel de las autoridades municipales (hombres y mujeres) a favor de los derechos de las mujeres y la equidad de género significan el cumplimiento del mandato constitucional, de las leyes y de los compromisos asumidos por el Estado mexicano en los tratados, convenciones y declaraciones internacionales. Asimismo supone una nueva forma de ejercer el gobierno y la gestión municipal de manera equitativa, incluyente y eficaz, en beneficio del propio ayuntamiento y del desarrollo municipal.

Es imprescindible la instrumentación de una política pública integral y transversal de orientación, que incluya la prevención, la atención, seguimiento de casos, acompañamiento, asesoría legal, la atención psicológica y el apoyo económico a las mujeres receptoras de violencia.

Por ello se ha propuesto dotar de conocimientos sobre instrumentos y herramientas teóricas, prácticas y metodológicas que les posibilite crear las condiciones que garanticen la institucionalización y transversalización de las políticas públicas de género en el ámbito local a personal de los 34 municipios que cuentan con instancias municipales de la mujer.

Esto nos permitirá a corto plazo (2010), llevar a cabo la capacitación a personal de 32 ayuntamientos que cuentan con instancias municipales de las mujeres, a fin

de que lleven a cabo el diseño de políticas públicas con perspectiva de género a favor de las mujeres.

III. METODOLOGÍA.

Los talleres se desarrollaron mediante el método participativo con enfoque de género y basados en la Norma Técnica de Competencia Laboral NUGCH001.01 para talleres presenciales.

La norma técnica señala que *“...el enfoque de competencias laborales es una perspectiva teórica-metodológica que busca comprender y promover el desempeño laboral, mediante la formación de habilidades, actitudes y conocimientos. El objetivo de esta nueva visión es potenciar las capacidades y atributos individuales que los y las trabajadores puedan aplicar en el trabajo, según los resultados esperados y las condiciones de innovación presentes en los entornos productivos...”* Por lo tanto, la transmisión de los conocimientos relacionados con este tema, entrarán dentro de este marco de competencias laborales para hacer más productivos a quienes estén involucrados en la solución del problema de Trata de personas.

Los talleres se desarrollaron en 8 horas, divididas en dos sesiones de 4 horas cada una, en las que se desarrollaron de acuerdo con lo que establece la propia norma y que consiste en observar los pasos siguientes:

Encuadre, desarrollo del contenido de los temas del Plan de sesión, aplicando técnicas grupales, usando los principios de educación de adultos y manejando el lenguaje verbal y no verbal acorde con las características de las y los participantes, facilitando el proceso de aprendizaje del grupo de manera permanente durante las sesiones de acuerdo al cumplimiento de los objetivos del curso y el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el encuadre, al final del taller facilitar la realización de la síntesis de los contenidos temáticos desarrollados conduciendo al grupo para la formulación de compromisos de aplicación del

aprendizaje conforme a los objetivos generales y específicos, incluyendo acciones concretas, especificando la forma de medirlos e indicando fecha de cumplimiento; asimismo se motivó a las y los participantes a continuar con su capacitación con temas afines y apropiados para sus funciones proporcionándoseles información de cómo acceder a las mismas. Finalmente se procedió a realizar el cierre del curso con la participación de todo el grupo, analizando el logro de expectativas y objetivos.

Sistema de evaluación

Tal como la misma Norma lo establece, se aplicó una evaluación diagnóstica (evaluación PRE) para determinar el nivel de conocimiento y sensibilización sobre los temas que se iban a tratar; durante el desarrollo del taller se aplicaron evaluaciones intermedias para ir afianzando los conocimientos y permitir el intercambio de experiencias y la retroalimentación, y al final se aplicó una evaluación escrita (evaluación post) para determinar los conocimientos adquiridos por el grupo durante todo el taller.

Técnica didáctica

Se aplicó la técnica didáctica expositiva-participativa, con la finalidad de generar una adecuada transmisión del conocimiento, combinándose con la técnica de seminario y discusión dirigida, que buscó un aprendizaje significativo, en las y los participantes. De igual forma se realizaron técnicas de grupo que sirvieron para afianzar los conocimientos.

Asimismo, para el **Módulo I** que contiene los temas básicos de género, diferencias de sexo-género, feminismo, roles y estereotipos de género, así como las inequidades de género como factor de riesgo para las mujeres y las niñas, se utilizó la SENSIBILIZACIÓN ya que es una actividad concientizadora que remueve

las actitudes de indiferencia a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento.

Mediante los talleres de sensibilización se busca que las y los participantes reflexionen en torno a lo “femenino” y lo “masculino”, a las asimetrías y desigualdades para generar procesos de cambio tanto en el plano personal como institucional, con miras a conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad y equidad para mujeres y hombres.

Tal como se menciona en el volumen I de la Guía Metodológica para la Sensibilización,

“Un principio básico de este enfoque es el trabajo con las creencias sociales respecto al tema de género, ya que experiencias previas señalan de manera reiterada la existencia de prejuicios personales y falsas creencias sociales relacionadas con esta perspectiva. Estos prejuicios se sustentan en nuestra propia vivencia de la “feminidad” y la “masculinidad”, en tanto que las creencias provienen de distintas fuentes, siendo muy comunes las de tipo político.

Frente a esta realidad, la sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje que incide en cuatro dimensiones:

- a) Las creencias y experiencias personales,*
- b) Las creencias y prejuicios de la sociedad,*
- c) La información basada en conceptos y datos y,*
- d) La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.*

Por lo anterior, la sensibilización requiere trabajo individual, reflexión colectiva y asimilación de información que provea herramientas conceptuales y propicie la

revisión de conductas y comportamientos individuales y colectivos, enfocados hacia la erradicación de prácticas que deseamos desplazar y transformar.

“En esta propuesta, la sensibilización se considera un método educativo y de aprendizaje abierto, creativo, flexible, detonante de procesos de análisis y reflexiones individuales o grupales; constituye un punto de partida para estimular la aplicación de la perspectiva de género en todo el proceso de las políticas públicas.”

La sensibilización en la primera fase de la formación de capacidades se desarrolla mediante talleres participativos-vivenciales pues expone, reflexiona, educa y viceversa. A través de esta experiencia, los sujetos y el grupo pasan de la posición de receptores a la de agentes transformadores de la realidad. Se amplía el repertorio de ópticas, percepciones y sentimientos del tema que debe ser aprendido: surge la valoración de los sentimientos en la adquisición de conocimiento. En la sensibilización, el proceso cognitivo propone que la pedagogía esté vinculada al sentir, al pensar y al actuar (Jean Jacques Rousseau, 1712–1778).

Si el objetivo es que las y los participantes modifiquen sus acciones, prácticas sexistas y su visión en torno a la falta de equidad en las oportunidades y el trato discriminatorio, entonces el proceso de sensibilización es la mejor opción por la oportunidad de acercar la vivencia y la teoría a la forma de entender la realidad en que se desenvuelven las personas.

Basándonos en la metodología propuesta por el INMUJERES, donde nos señala que:

“Los talleres presenciales permiten vincular y canalizar las actividades y los conocimientos generados por un grupo de personas que interactúa en un espacio, reconociendo que en el tema de género si bien los conceptos

teóricos son fundamentales, también es importante retomar las experiencias personales y este conjunto de conocimientos en las políticas públicas.

A diferencia de la educación tradicional, en los talleres de sensibilización, capacitación y formación en género se establece una relación educativa horizontal que destaca la cooperación entre las y los facilitadores y el grupo. En consecuencia, habrá de incluirse diferentes actividades en las que se involucre la parte teórica, la práctica y las propuestas de aplicación, para un aprendizaje efectivo.”

Por tanto en el plan de sesión se incluyeron diversas actividades, ejercicios y evaluaciones basados en la idea de que existe una diversidad de historias personales con saberes heterogéneos, creencias, mitos, estereotipos y prácticas habituales, aspectos culturales arraigados que pueden generar resistencias para conocer el tema, participar activamente y construir alternativas.

IV. Desarrollo de los Cursos.

Los cursos se realizaron de acuerdo con el calendario siguiente.

MUNICIPIO	FECHA	MUJERES	VARONES	TOTAL
APETATITLAN	21-sep-10	24	8	32
APETATITLAN	22-sep-10	26	12	38
APIZACO	28-sep-10	23	12	35
IZTACUIXTLA	29-sep-10	21	16	37
HUAMANTLA	05-oct-10	22	12	34
NATIVITAS	06-oct-10	22	12	34
LA MAGDALENA TLATELULCO	14-oct-10	19	16	35
TOTOLAC	05-nov-10	13	22	35
	TOTAL	170	110	280

Se iniciaron los talleres con la participación del Lic. Daniel Sánchez Taxis y del Lic. Sergio Arellano Alonso, quienes dieron palabras de bienvenida por parte de la Lic. María Yolanda Ramírez Aguilar, Titular del Instituto Estatal de la Mujer quien envió saludos afectuosos a las y los asistentes así como sus deseos de éxito en los talleres; asimismo, el los coordinadores del Programa comentaron a las personas asistentes qué ha motivado estas acciones y financiamiento por parte del Inmujeres a través del **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2010**; asimismo, procedieron a presentar a la Facilitadora, Lic. Rosa Aurora García Luna, quien es directora de la Asociación Hagamos Algo, AC. y quien motivó la presentación de cada asistente al taller.

Por tal razón, se procedió a pedirles se presentaran de forma tradicional mencionando su nombre, profesión, municipio y/o dependencia de origen, así como 3 intereses personales y sus expectativas del taller (estaba programada la técnica de la telaraña pero por razones de tiempo y espacio no se pudo realizar

esa técnica) empezando de derecha a izquierda, se realizó la presentación, se anotaron las expectativas en tarjetas y se pegaron en hojas de rotafolio para que al final se pudieran revisar y ver el nivel de cumplimiento, esta técnica permitió se fueran conociendo y se fuera generando una dinámica muy participativa y propiciando el “rompehielo” para trabajar en confianza y buen ambiente dentro del grupo.

Acto seguido, la facilitadora expuso los objetivos del taller, el programa y los temas, así como las metas a alcanzar encuadrando todos los puntos pertinentes, pidiendo a las y los asistentes; de igual forma, se establecieron las reglas de operación aportando ideas por parte de las y los participantes en cuanto a comportamiento dentro del grupo, la participación individual y de equipo, así como el uso del celular y la hora del coffee break, anotándose también en una hoja de rotafolio a efecto de que se revise el cumplimiento de dichas reglas dentro del grupo y al final del taller.

Un vez establecido el encuadre, las expectativas y las reglas de operación se pidió a las y los asistentes que contestaran la evaluación previa (diagnóstica) a efecto de determinar el nivel de conocimiento de los temas y sirviera de parámetro para detectar lo aprendido en el taller, a lo cual procedieron de inmediato, recuperándose dichas evaluaciones para comparación al final del taller.

Por cuanto hace a las expectativas destacaron las siguientes:

- Lograr que las autoridades se interesen en el tema de equidad de género y que apoyen a la Instancia Municipal.
- Lograr que se integre la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Obtener el conocimiento suficiente para poder apoyar a las personas que lo requieren.

- Hacer crecer mis conocimientos para ser mejor servidor público y ser aún mejor persona con los y las demás.
- Superarme, ser mejor como una persona humana.
- Aprender más de lo que ya sabía y llevarlo a la práctica.
- Ayudar a que la equidad de género siga prosperando.
- Que tenga la oportunidad de volver a tomar el taller.
- Conocer más acerca de los derechos de las mujeres, aprender y retribuir ese conocimiento a la sociedad.
- Desarrollarme intelectualmente para contribuir en mi sociedad a una igualdad.
- Ser una persona que pudiera ser ejemplo de superación.
- Conocer los derechos que tienen hombres y mujeres para aplicarlo a la vida cotidiana.
- Adquirir conocimientos de orientación humanista, con la finalidad de brindar un servicio y trato de calidad y calidez a cada uno de los usuarios que cotidianamente recurren en busca de apoyo.
- Estuvo muy bien, me gustó venir y escuchar mucho al licenciado que nos dio nuestro taller.
- Retroalimentarme con los conocimientos de diferentes municipios, conociendo sus vivencias de atención al público.
- Adquirir nuevos conocimientos.
- Conocer nuevas amistades.
- Trabajo, hijos, formación. Ampliar conceptos sobre género, participación, aprender cómo aplicarlo al trabajo diario y en mi vida personal.
- Superación personal y profesional respecto al tema de género

- Desempeño a la equidad de género en el municipio
- Reafirmar mis conocimientos.
- Aprender de este taller para poder compartirlo con los compañeros y con mis hijos.
- Soy maestra a nivel técnico y me gustaría aprender mucho de este taller para poder ayudar y compartir todo lo que logre aprender y llevarlo con mis compañeras y compañeros porque falta mucho por difundir
- Tener el concepto más claro para poder proporcionar la información verídica
- Conocer las estrategias que tienen para poder difundir las ideas a las personas con quienes interactuamos
- Conocer las diferentes perspectivas que tienen los compañeros en el taller
- Cómo poder transmitir lo que es equidad y género sin que la gente se sienta agredida o confundida a lo que es este término.
- Conocer y aprender para mi superación y de los que en un momento me lo soliciten, estando o no como servidor público o en su momento como abogado particular.
- Conocer de manera más amplia el concepto de perspectiva de género.
- Brindar una amplitud de este taller con los compañeros de trabajo en el municipio.
- Adquirir conocimientos, poderlos transmitir y llevarlos a la práctica.
- Aumentar los conocimientos para aportar en el desempeño de la nueva administración
- Son presentaciones muy importantes, quiero aprovechar el conocimiento porque hombres y mujeres somos iguales.
- Conocer el tema y compartirlo con las mujeres de mi municipio.
- Que quienes tomen el taller se comprometan a terminarlo completo.
- Participemos todos, ya que venimos a aprender.

Para abordar el **Módulo I** y concluida dicha actividad, se pasó a iniciar el curso, con la pregunta ¿Quiénes han tomado algún taller de género?, a lo cual respondieron afirmativamente varias personas ya que mencionaron estar en las IMM o en áreas del municipio que han participado en otros proyectos del Instituto Estatal; sin embargo, también entre las y los asistentes hubo personas que se han integrado recientemente a la Administración pública municipal o que son autoridades electas por lo que fue necesario hacer un repaso general de los temas básicos de género.

En virtud de lo anterior, se hizo la entrada al taller con los temas del **Módulo I** que son:

¿Qué es el género?, Género y Feminismo, antecedentes del género, el género en perspectiva, conceptos básicos y la diferencia entre sexo y género, así como roles de género, estereotipos y división sexual del trabajo.

Se habló inicialmente sobre el género *“El género de una persona es, esencialmente, una construcción social “no natural” que varía de un grupo social a otro y de una época a otra. Se construye mediante procesos sociales de comunicación y a través de manejos de poder, y es transmitido a través de formas sutiles, durante los procesos de crianza y educación.”*

Se les pidió comentaran como fueron enseñados a ser hombres y mujeres en la familia a lo que se hicieron los siguientes comentarios:

- A las mujeres se nos educa para aprender desde niñas a hacer el quehacer de la casa incluso a través de ideas como “si no aprendes a cocinar no vas a agarrar buen marido”, “si no sabes hacer el quehacer cuando te cases te va a ir mal” “Te va a devolver el marido”.
- Para ser un buen hombre hay que trabajar y traer el sustento a la casa.
- Los hombres no lloran se tienen que aguantar.
- De sexualidad no se habla en la familia

- Las mujeres deben casarse, tener hijos y obedecer al marido.
- Los hombres deben saber ser jefes de familia.

A la pregunta de cómo se educa a niñas y niños, en el ámbito doméstico y escolar, mediante juegos, frases e ideas que son transmitidas de generación en generación, se habló sobre los juegos, y dichos como los siguientes:

- **A las niñas:** el color rosa principalmente en la ropa, se les regalan muñecas, trastecitos y utensilios de cocina es a través de juegos que se nos va enseñando cuáles serán las tareas a desempeñar y cuáles son las funciones dentro de la sociedad, asimismo frases como: vieja al último, rondas como el patio de mi casa y otros juegos, se puede apreciar esa asignación de roles;

Asimismo se ve en los medios de comunicación, comerciales y telenovelas pero, especialmente en los anuncios de productos y juguetes como se promueven los roles y estereotipos de género.

- **A los niños:** a los niños se les asignan tareas que se consideran propias de su sexo, en el medio rural se les enseña a trabajar el campo puesto que serán los dueños de las tierras, se les enseña también a ser rudos, fuertes, y a mandar, ya que más adelante dirigirán a la familia o en su caso serán los jefes.
- Se les enseña a ser dirigentes y a planear ya que tienen toda la libertad para hacer lo que quieran, para ello se les regalan pistolas, caballos, coches, pelotas, aviones, etc., para que aprendan desde niños todo lo que pueden lograr.

Esta acción de regalar diferentes cosas a niñas y niños es el inicio de la construcción sociocultural del género, se comentó cómo al ir separando actividades también se va formando en las y los niños la idea de que les

corresponde un rol social diferente y que es natural ser mamás, o en su caso, hacer los quehaceres domésticos y que por tanto, es natural que los niños tengan otras funciones, libertades y desarrollo. Por ello, se mencionó que es muy importante hablar de la teoría de género para entender por qué se dan las desigualdades de género.

En este punto, se les pidió comentaran algunas experiencias y cómo es que actualmente se acepta más que las niñas incursionen en juegos de niños pero a los niños aún no se les permite participar en el campo considerado de “niñas”.

En este sentido se comentó cómo a la fecha todavía se promueven la maternidad como algo supervalorado, por ejemplo para la época navideña los comerciales para niñas y niños se marca muy claramente cómo siguen predominando productos como muñecas que piden comida, cambiarles el pañal, atenderlas y cuidarlas, campañas que están dirigidas a las niñas; y para niños juegos como herramientas, aviones, carros, pistolas, en realidad no han cambiado mucho en treinta años, sólo que ahora son más tecnológicos, como ejemplo se proyectó un video con algunos comerciales donde se pudo reflexionar sobre cómo los medios de comunicación influyen de manera muy importante en la sociedad por lo que de manera general, se comentó que es necesario se modifiquen los mensajes que se envían a la sociedad a través no sólo de la televisión, sino de los medios impresos, radio e internet, ya que la niñez y juventud están ahora más comunicados, pasan más tiempo viendo tele y reciben constantes mensajes sobre violencia, machismo y sexismo.

Asimismo, para dar pauta al segundo tema, se habló de los prejuicios sobre el feminismo y se mencionó que no es lo mismo hablar de género que de feminismo, por lo que se les preguntó qué pensaban sobre una persona feminista, qué caracteriza a esas personas y a qué se dedican; se les pidió comentaran en plenaria sus ideas y se dieron las siguientes reflexiones:

- Las feministas son mujeres muy libres

- Odian a los hombres
- Buscan la revancha porque las han tratado mal
- Las feministas lucharon para obtener derechos pero se volvieron extremistas
- El feminismo es una corriente política
- Las feministas están siempre a la defensiva y prefieren estar solas

Una vez aportadas las ideas, se retomaron en un papelógrafo, para ir anotando los conceptos y plantear una nueva idea sobre lo que el feminismo es y lo que no es, se habló de los prejuicios del feminismo como ideas preconcebidas que han sido distorsionadas y que actualmente el feminismo es una teoría fuerte que dio origen a muchos de los derechos que ahora poseen las mujeres como al voto, al patrimonio, al divorcio, etc.

Para finalizar y aclarar las ideas, se proyectó un video en el cual se describe lo que es el feminismo, sus fines y sus logros alcanzados, invitando tanto a mujeres como hombres a sumarse a las campañas feministas y a promover la igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Enseguida, se retomó el tema de la construcción histórica y sociocultural y de cómo esa diferenciación se sexualiza, dando pauta a las desigualdades, a los roles de género y cómo estas divisiones y desigualdades se traspasan a la vida pública y privada, en este sentido se les pidió reflexionaran un poco sobre qué tareas realizan en casa hombres y mujeres, y qué tareas realizan en sus oficinas o ámbitos de trabajo, a efecto de que observaran cómo esa división persiste en la mayoría de los trabajos, a lo cual se comentó lo siguiente:

En cuanto al ámbito público:

- *En el trabajo las mujeres ganan menos y por tareas iguales o en horarios más extensos*
- *Es difícil para las mujeres ascender y buscar mejores oportunidades*

- *Casi todos los puestos altos los tienen los hombres*
- *En política se animan más mujeres a participar pero tienen menores apoyos incluso de los propios partidos que las proponen*
- *Ya participan las mujeres en diferentes trabajos que antes hacían solo los hombres pero representa un gran reto sobresalir porque existe todavía mucha resistencia para aceptar que las mujeres pueden mandar*

De igual forma, se abordaron los temas de los roles y estereotipos de género, pidiéndoles comentaran en pareja y elaboraran conceptos de estereotipos de género y roles de género para comentarlos al grupo, de los cuales derivaron diversas reflexiones y conceptos como:

- Roles son aquellas actividades que toca realizar a mujeres y hombres como el rol paterno, rol materno, esposa, marido, etc.
- Estereotipos son aquellas cosas establecidas.
- Estereotipos son características de las personas.
- Rol de género serían aquellas cosas que hacen mujeres y hombres y que se asignan por la familia.

En este ejercicio se pudieron apreciar varios conceptos que fueron señalados y que se fueron aclarando conforme se avanzó en los temas, sobre todo, se habló de cómo se construye lo femenino y lo masculino y cómo se conciben ideas tanto de lo que debe ser una mujer y un hombre, aportando ejemplos entre las y los participantes, mencionándose que sigue prevaleciendo la idea de que los hombres son más racionales, más independientes, audaces, seguros, agresivos y fuertes, (estereotipos) y a las mujeres se les sigue viendo como alguien suave, afectiva, sumisa, sentimental, dependiente, tímida, maternal, lo cual las hace cargar con la mayoría del trabajo de la casa y cuidado de hijas e hijos o personas enfermas.

Asimismo, en los temas de la división sexual de lo público y lo privado, se hizo énfasis en cómo es que se pueden trasladar estos estereotipos y la división

sexual del trabajo al ámbito público, al ámbito productivo en donde a las mujeres se les asignan puestos todavía considerados “propios de su sexo”, como son todos aquellos asistenciales, predominando la idea de que las mujeres tienen mejores aptitudes para desempeñar dichas tareas, negándoseles la posibilidad de desarrollarse, de crecer profesionalmente, aún cuando existen leyes que protegen contra la discriminación, las mujeres y niñas siguen siendo relegadas a roles que denotan inferioridad.

En este sentido la reflexión se dio hacia el interior de cada dependencia de la administración pública municipal como tarea pendiente de los Municipios de crear condiciones de igualdad para las mujeres y los hombres empleados del Ayuntamiento.

Se proyectó un video sobre los estereotipos y roles de género y se habló de cómo hay mayor resistencia a cambiar los roles de género en el ámbito de la familia, es decir en la vida privada, persistiendo altos índices de violencia, discriminación y promoción de desigualdades entre mujeres y hombres por lo que se concluyó con el compromiso de todas y todos de empezar con los cambios a nivel de casa y, trasladar esas nuevas ideas al ámbito de sus oficinas.

Después de los comentarios sobre el video, se pasó al Módulo II **sobre la Igualdad de oportunidades** y los procesos que originan la desigualdad debido a la construcción sociocultural del género y de cómo las instituciones influyen en la construcción de la feminidad y masculinidad, tomando la lectura de cada punto y elaborando un collage con los siguientes temas:

- Familia
- Escuela,
- Mercado de trabajo
- Los medios de comunicación y el lenguaje
- Tradiciones culturales y el Estado

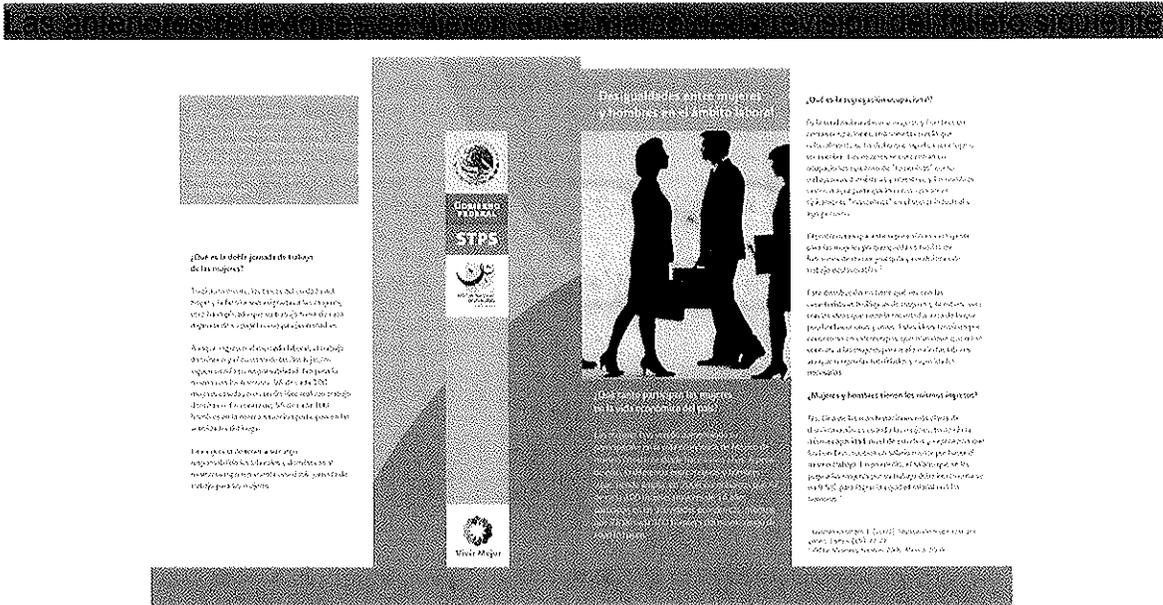
Las propuestas derivadas de las exposiciones fueron las siguientes:

En cuanto a la **FAMILIA**, se explicó por parte del equipo, mediante imágenes, cómo es que se crean desigualdades en el trato entre hijas e hijos desde que se les dan mejores oportunidades a los niños, más tiempo para esparcimiento y menos tareas domésticas o ninguna, en cambio a las hijas se les restringe el horario de llegada, las salidas, se les enseña que su lugar está en la casa y que deben atender al papá, al hermano al tío, a cualquier miembro masculino de la familia, que hay juegos de niñas y niños; de igual forma, en la **ESCUELA** ocurre lo mismo, para ejemplificar también se proyectó un video sobre estereotipos en las aulas y de cómo existen patrones machistas que impiden la participación igualitaria de las niñas y adolescentes en diversas actividades escolares y extracurriculares.

En cuanto al **MERCADO DE TRABAJO** o ámbito productivo, se hicieron reflexiones importantes con relación a la situación que viven las mujeres en este campo:

- Un número muy elevado de mujeres que se desempeñan en trabajos informales, que por consiguiente no reciben prestaciones sociales de ningún tipo.
- Mujeres jefas de familia que tienen horarios extenuantes, horas extras sin paga y que tienen que realizar las tareas domésticas y el cuidado de hijas e hijos.
- Jóvenes mujeres que abandonan sus estudios por no contar con recursos para continuar o porque se casan.
- Mujeres de las comunidades rurales que no encuentran fuentes de empleo dignos y que por menos de un salario mínimo trabajan en el campo jornadas extenuantes.

- Funcionarias, empleadas de la administración pública que no pueden aspirar a mejores puestos o que ganan menos que sus compañeros, sufren acoso u hostigamiento sexual, discriminación y segregación laboral.



MEDIOS DE COMUNICACIÓN. Para este punto, se les proyectó un video sobre comerciales de productos de limpieza, alimentos, electrodomésticos y otros artículos en los que predomina el papel de la mujer como “ama de casa” ya que aparece muy feliz realizando todas las tareas domésticas y como usuaria principal de los artículos domésticos, por lo que se comentó que tanto en el ámbito comercial como en el del entretenimiento, se reproducen los roles de género y de los estereotipos, por lo que se debe invitar y exigir a los medios de comunicación que se integren a esta nueva perspectiva y modifiquen el lenguaje que se utiliza, los programas de televisión en donde se denigra a la mujeres y en el ámbito mercantil.

También se les mencionó la importancia de que conozcan el decálogo del uso NO sexista del lenguaje y se les indicó la página del Inmujeres para que consultasen ese manual y otros materiales que les serán de mucha utilidad para el desempeño de sus funciones con perspectiva de género.

Se revisaron los siguientes aspectos del manual:

El género es una categoría gramatical que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos, y que en español no siempre se asocia con la referencia extralingüística al sexo natural.

RESUMEN:

Se incurre en *sexismo lingüístico* cuando el mensaje resulta discriminatorio debido a su forma, es decir, debido a las palabras o estructuras elegidas.

En ocasiones, podemos detectar el sexismo lingüístico aplicando *la regla de inversión* que consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero era sexista.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en el uso del idioma. Los fenómenos lingüísticos sexistas pueden y deben evitarse sin agredir las normas gramaticales.

Masculinos en -o/-e	Masculinos en consonante (especialmente en -j, -l, -n)
aceite	camión
abogado	colegial
coche	doctor
hermano	marqués
perro	melón
maestro	patrón
monje	reloj

Femeninos en -a	Femeninos en consonante (especialmente en -d, -z)
<i>aceitera</i> <i>abogada</i> <i>hermana</i> <i>perra</i> <i>maestra</i> <i>monja</i> <i>veterinaria</i>	<i>actriz</i> <i>bondad</i> <i>caridad</i> <i>emperatriz</i> <i>institutriz</i> <i>sociedad</i> <i>verdad</i>

Masculino	Femenino
<i>caballo</i> <i>macho</i> <i>padre</i> <i>yerno</i>	<i>yegua</i> <i>hembra</i> <i>madre</i> <i>nuera</i>

De igual forma, se revisó el uso genérico universal, en donde se hicieron ejercicios utilizando las sugerencias que se plantean en dicho manual, como por ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El hombre ha creado sistemas...	La humanidad ha creado sistemas...
Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
Niños de la calle...	La gente en situación de calle...
Los trabajadores	El personal asalariado
Las enfermeras	El personal de enfermería

En cuanto al uso de abstractos, se planteó como algo muy importante el respetar e incluir a las mujeres en documentos oficiales, reglamentos, manuales de operación y de todo tipo, incluso en la formatería utilizada para el otorgamiento de los servicios.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento...	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento...
Se van a reunir todos los directores...	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones...

También se revisó el uso de los artículos y pronombres, haciéndose énfasis en que los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Será el juez el que lo determine...	Quien juzgue determinará...
El supervisor emitirá su opinión...	Quien supervise emitirá su opinión...
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo...
Los usuarios morosos deben...	Las y los usuarios morosos deben...

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres "nos", "nuestro", "nuestra", "nuestros" o "nuestras", tal y como se muestra a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Es bueno para el bienestar del hombre...	Es bueno para el bienestar de la humanidad o es bueno para nuestro bienestar.

Se revisó también el uso de las generalizaciones como se ejemplifica enseguida:

Una alternativa para evitar las generalizaciones masculinas, es recurrir a formas impersonales al utilizar el verbo en tercera personal del singular precedida por el pronombre sin especificar en quién recae la acción. También se puede utilizar la tercera persona del plural, como a continuación se ejemplifica.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente.	Recomendamos que utilice su tarjeta correctamente.
	Se recomienda un uso correcto de la tarjeta.

De igual forma se revisó el uso de las profesiones u ocupaciones, usos de cortesía y de guiones y diagonales.

Asimismo se revisó el ejercicio de los refranes, en los cuales se comentó que es cultura popular pero que mediante los refranes y dichos populares también se estereotipa, discrimina y se denigra a la mujer como en los ejemplos siguientes:

“Más vale que digan aquí corrió una gallina, y no, aquí murió un gallo”

- Imagen de poder que tiene el hombre, vulnerabilidad de la mujer.
- Si corre es mujer, la mujer es más débil, el hombre aguanta.
- Que el hombre nunca permite que ocupe su lugar o al menos lo iguale.

“No llores como mujer lo que no supiste defender como hombre”

- Sensibilidad de la mujer y el hombre debe brindar protección.
- Se menosprecia a la mujer.
- Que el hombre por no humillarse o luchar pierde o deja ir una mujer y la valora ya que se fue.

“La mujer como la escopeta: cargada y detrás de la puerta”

- Ama de casa subyugada, es la idea de la maternidad.
- Para que no se desenvuelva por sí misma.
- Que la mujer debe tener hijos y obedecer sin preguntar ni opinar

También se comentó que en las revistas, periódicos, publicidad de todo tipo, y en las canciones, se estereotipa a las mujeres, denigra y discrimina, se comentaron algunos programas en los que las jóvenes conductoras o edecanes son denigradas, agredidas e incluso no se les permite hablar sino que aparecen sólo como un atractivo visual y no se destacan sus capacidades o talentos.

Por cuanto hace a las **TRADICIONES CULTURALES**, en este punto es donde se pueden notar muchas de las costumbres ancestrales respecto de los roles y tareas

asignadas a las mujeres ya que las tradiciones como el matrimonio, matrimonios arreglados y matrimonios serviles se encuentran todavía arraigados en algunas comunidades de zonas rurales y a veces en zonas urbanas o semi-urbanas y se considera en muchas regiones a las mujeres y niñas como algo inferior y que debe respeto a la figura masculina (sea marido, padre, hermano, etc.)

Por lo que respecta al **ESTADO**, se hizo énfasis que aún cuando existen diversos esfuerzos para ir instaurando la igualdad de oportunidades en las diferentes normas que se aplican, todavía está pendiente la tarea de revisar el impacto que generan diversas políticas públicas que se han implantado a nivel Federal y en el caso de Tlaxcala, continuar con los procesos iniciados respecto de la transversalización de la perspectiva de género con diversas acciones promovidas por el Inmujeres, el Gobierno del Estado y a nivel municipal con proyectos del FODEIMM; por ello, el debate se dio respecto al proceso que se ha seguido en sus municipios, experiencias que fueron narradas por las Titulares de las Instancias Municipales de la Mujer y compartidas a presidentes y presidentas municipales electas que asistieron a cursos y que mostraron interés en dar continuidad a los proyectos y aprovechar que iniciarán con un gran avance en esta materia.

Asimismo, por cuanto hace a las desigualdades que se vienen mencionando, en virtud de estar presentes en algunos talleres mujeres que participaron en contiendas y que resultaron electas para cargos de presidentas municipales, regidoras o síndicas, se tocó un punto en el que se puede ver claramente que las mujeres están intentando ganar espacios de poder para transformar desde sus trincheras la forma de gobernar y de promover acciones a favor de las mujeres, sin embargo, chocan contra el techo de cristal, como se muestra en las siguientes estadísticas.

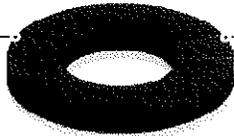
Situación que impide el avance real de las mujeres en materia política, -existen las cuotas de género-, pero como se muestra también enseguida, no son respetadas o son maquilladas, como se menciona en esta nota del universal.

CHOCAN CON EL "TECHO DE CRISTAL"

Mónica Orozco, directora general de Evaluación y Desarrollo Estadístico del Inmujeres, afirma que en la sociedad actual una mujer topa con un límite que le impide seguir ascendiendo hacia su empoderamiento. En la política mexicana es muy recurrente

Equidad de género en gobiernos municipales* Resultados globales

Alcaldes 93.26% (1,897) Alcaldesas 6.74% (137)



*Datos obtenidos de cada uno de los institutos estatales electorales de cada entidad federativa

Candidaturas Individuales

Partido	Presidentes	Presidentas
PAN	94.0%	6.0%
PRI	93.7%	6.3%
PRD	92.3%	7.8%
PVEM	91.7%	8.3%
PT	97.6%	3.0%
Convergencia	94.4%	5.6%
Psanal	90.6%	20.0%
OTROS*	86.7%	33.3%

*Se refiere a los partidos locales. Incluye los municipios en los que los partidos fueron en coalición, pero en los resultados definitivos ya se determinó a qué partido se le asignó la presidencia municipal

Candidaturas por coalición*

Coalición	Presidentes	Presidentas
PAN-PRD + otros	93.7%	6.3%
PAN + otros	97.9%	2.3%
PRI + otros	92.9%	7.1%
PRD + otros	94.3%	5.7%
Convergencia-PT	91.5%	8.5%
PAN-PRI	100%	0%

*En estos montajes, los resultados definitivos no mencionan a qué partido de la coalición se le asignó la presidencia municipal

Elaborado por el Departamento de Base de Datos de IIPSAI

Equidad de género por estado

Estado	Alcaldes	Alcaldesas
Quintana Roo	77.8%	22.2%
Baja California Sur	80.0%	20.0%
Tlaxcala	86.7%	13.3%
Yucatán	86.8%	13.2%
Sinaloa	88.0%	11.1%
Guaujuato	89.1%	10.9%
Colima	90.0%	10.0%
Veracruz*	89.6%	9.9%
Estado de México	90.4%	9.6%
Campeche	90.9%	9.1%
San Luis Potosí	91.4%	8.6%
Coahuila	92.1%	7.9%
Nuevo León	92.2%	7.8%
Durango	92.3%	7.7%
Guerrero	92.6%	7.4%
Oaxaca	92.1%	7.2%
Sonora	93.1%	6.9%
Jalisco	93.6%	6.4%
Distrito Federal	93.8%	6.3%
Puebla	93.6%	5.5%
Zacatecas	94.8%	5.2%
Chiapas	94.0%	5.1%
Hidalgo	95.2%	4.8%
Tamaulipas	95.4%	4.7%
Michoacán	96.5%	3.5%
Chihuahua	97.0%	3.0%
Aguascalientes	100.0%	0.0%
Baja California	100.0%	0.0%
Morelos	100.0%	0.0%
Nayarit	100.0%	0.0%
Querétaro	100.0%	0.0%
Tabasco	100.0%	0.0%

*Los datos de Veracruz fueron tomados de los resultados preliminares del 5 de junio del PSEI del Instituto Electoral Veracruzano. Los resultados definitivos aún no están publicados, sigue habiendo impugnaciones

Asimismo, se comentó que otra actividad que genera desigualdades y que se origina en el hogar es la del trabajo doméstico ya que éste recae en un porcentaje muy alto en las mujeres, mismas que a veces tienen doble o triple jornada, debido a ello se deben revisar las políticas públicas a efecto de cumplir con los compromisos internacionales y nacionales en la materia.

Estas reflexiones dieron pauta para abordar el tema de la **perspectiva de género**, mencionándose que :

“...La perspectiva de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres, y a las relaciones que se producen entre ambos. Dado este sentido relacional, la perspectiva de género no alude exclusivamente a “asuntos de mujeres”, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género. Asumirla como un asunto de mujeres, equivaldría a invisibilizar la participación masculina en dichos procesos, ya sea como agentes reproductores de la desigualdad, o por el contrario, como agentes del cambio y promotores de la equidad de género. El uso de la perspectiva de género busca principalmente:

- *Desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social.*
- *Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales, que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.*
- *Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.*

- *Visibilizar la experiencia de los hombres en su condición de género, contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Esto ayudaría a desplazar la creencia de que son “representantes de toda la humanidad”, para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.*

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género supone también el ejercicio de un análisis que contemple cómo las construcciones sociales de género se van articulando con el funcionamiento de la economía, la política, la vida cotidiana, la ecología, la migración y la subjetividad de las personas. A partir de estos ejercicios analíticos, es posible dilucidar por qué medios se pueden replantear los equilibrios de poder entre mujeres y hombres. Resta señalar que un principio básico de esta perspectiva es reconocer que las relaciones de género no se dan de forma aislada, sino en interrelación con otras variables de diferenciación, como la clase social, la edad, la condición étnica y étnica, la preferencia sexual y el credo religioso, entre otras. Por tanto, es incorrecto hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen y significan las relaciones de género...”¹

El grupo reflexionó sobre todas aquellas acciones que se han implementado con perspectiva de género en sus municipios y de cómo fue el proceso que han tenido, se les pidió compartieran fortalezas y debilidades de cada municipio, agrupándose en equipos, tratando de integrar a autoridades nuevas con las que están en funciones, se les dieron 40 minutos para trabajar en ese sentido.

Derivado de esas reflexiones y análisis en equipo, se dieron los siguientes comentarios:

¹ Tomado de la Guía Metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, INMUJERES 2008.

En mi municipio la creación de la IMM se dio de manera fácil, lo difícil fue que en el proceso se dieron muchas resistencias por parte de las y los integrantes de la Administración pública en aceptar el cambio en las relaciones de género tanto hacia los servicios públicos como en el interior de la Administración pública.

Al principio fue difícil crear la IMM porque el cabildo no quería, el argumento principal era el que no había recursos para esa oficina.

En cuanto a fortalezas y debilidades mencionaron las siguientes:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Existe disposición de las autoridades para la creación de las IMM	Cambio de gobierno
Cuenta con Titular de la IMM capacitada en género	Se les asignan diversas funciones aparte de la titularidad de la IMM, casos como: Encargadas de biblioteca Apoyo al DIF municipal Organización de eventos Secretaria Auxiliar Falta personal para las IMM como: Psicólogas, abogadas, secretaria
Espacio físico para operar la IMM	No es espacio adecuado Requieren de papelería tóner y otros equipos para dar mejor servicio
Se cuenta con un avance debido al trabajo realizado	Algunas IMM no participan en las convocatorias del FODEIMM
Se cuenta con equipamiento básico	Se requieren otros financiamientos pero principalmente que exista a nivel municipal un presupuesto asignado para las IMM

Para cerrar el módulo, se explicó que estas fortalezas son las que hay que aprovechar y combatir las debilidades con acciones por pequeñas que parezcan que pueden ir implementándose al interior del Ayuntamiento y que serán de gran significancia a nivel interno.

Pasando al **Módulo III**, sobre la perspectiva de género en las políticas públicas, se retomó el concepto visto en el módulo anterior y se habló de los tipos de políticas públicas y de la importancia de que las administraciones municipales generen sus propios programas y modifiquen sus Bandos y presupuesto para encaminar sus funciones dentro de este marco normativo que se ha revisado y que sirve de base para generar condiciones de igualdad a nivel local.

Para ello, se explicó que las políticas públicas pueden ser desde acciones, programas, planes, normas institucionales, servicios, etc., hasta leyes, decretos y tratados internacionales que tienen que ver directamente con la satisfacción de demandas sociales y que pueden ser impuestas o consultadas, dependiendo el tipo de política manejada por las autoridades.

También se mencionó que existen diferentes conceptos de políticas públicas y la relación directa del desarrollo municipal con perspectiva de género y también con el elemento de sustentabilidad.

Se revisaron los conceptos del issue y mainstreaming, donde se habló de la falta de neutralidad de las políticas públicas reflexionándose sobre que en este momento con el cambio de las administraciones municipales, se debe promover que los planes municipales de desarrollo se hagan con perspectiva de género y sustentabilidad, lo mismo que los POA's.

De igual forma, en virtud de que en algunos grupos hubo asistencia importante de autoridades municipales electas (presidentas, presidentes, regidoras, regidores,

La perspectiva de género en las políticas públicas

- ▶ Políticas ciegas al género.
 - ▶ No contemplan las necesidades e intereses de las mujeres.
 - ▶ Generen efectos discriminatorios para las mujeres
 - ▶ Refuerzan la división sexual del trabajo
- ▶ Políticas específicas para las mujeres.
 - ▶ Ven a las mujeres como usuarias y como un agregado numérico sin considerar sus necesidades y la transformación de los roles tradicionales.
 - ▶ Incluyen acciones que perpetúan las desigualdades y los estereotipos.
- ▶ Políticas género- sensitivas. Obedece al principio: "igualdad en las diferencias".
Acciones Positivas
 - ▶ Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres introduciendo cambios en los desequilibrios de poder
 - ▶ Modificar las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral, impulsa procesos de empoderamiento y garantizan el pleno ejercicio de los Derechos Humanos.

tesoreras, etc.) se solicitó hacer un repaso sobre el contenido de un plan municipal por lo que se expuso lo siguiente:

Las políticas públicas deben realizarse con lo siguiente: Marco de referencia, justificación, objetivos, metas y medidas de políticas y de los programas, así como el elemento de perspectiva de género en todo el proceso.

Una vez expuestos los temas, se contestó un cuestionario de tres preguntas respecto de:

- Concepto personal de políticas públicas
- Cuáles son las fuentes de las políticas públicas y cuáles deben tener más peso para la agenda y por qué

- Si las políticas públicas del municipio se deben replantear con perspectiva de género y por qué.

Dichas preguntas fueron contestadas y debatidas entre las y los asistentes.

Enseguida se abordaron los temas de políticas de igualdad y buenas prácticas, de la transversalidad de género y las acciones positivas así como la igualdad de oportunidades y se pusieron algunos ejemplos de acciones positivas de compensación.

Por último se mencionó la importancia de que exista una verdadera voluntad política a nivel local para alcanzar las metas de igualdad de oportunidades así como un compromiso e involucramiento de todas las áreas del municipio así como concientizar a la ciudadanía para asumir un compromiso.

Las principales observaciones fueron las siguientes:

- Se debe realizar un diagnóstico sobre la situación y condición de la mujer en el municipio para partir de dicho diagnóstico y así proponer acciones acordes a lo detectado y propuesto por las mujeres y hombres que participen.
- Se deben establecer las estrategias mediante las cuales las mujeres participen en la elaboración de las políticas públicas, éstas pueden ser consulta ciudadana, organizaciones de la sociedad civil, comités, encuestas, etc.

Asimismo, para cerrar el tema, se hicieron las siguientes propuestas por parte de quienes asistieron:

- Realizar un código de ética para evitar lenguaje sexista
- Fomentar relaciones igualitarias entre hombres y mujeres mediante procesos de sensibilización y concientización a la población

- Proponer algunas buenas prácticas municipales como manuales, agencias de atención adecuada, programas de apoyos a mujeres con perspectiva de género
- Fortalecer los mecanismos de selección para el ámbito laboral por medio de folios, entrevistas virtuales y evitar discriminar a mujeres por su apariencia física, edad y estado civil.
- Implementar políticas de corresponsabilidad para tener un mayor crecimiento en el desarrollo humano dirigido a la vida laboral con la familiar.
- Políticas de capacitación para prevenir y atender la discriminación, hostigamiento y acoso sexual

Lo anterior con la finalidad de obtener Políticas Públicas Redistributivas de género para transformar las relaciones de género en una dirección más democrática y equitativa.

También se destacó el papel del Estado, que como se mencionó líneas atrás, a través de acciones afirmativas y de las políticas redistributivas, así como la importancia de integrar a los hombres a la perspectiva de género en beneficio de la igualdad.

Pasando al **Módulo IV** de la Institucionalización de la perspectiva de género, se expusieron los siguientes temas:

- Principales fundamentos conceptuales y doctrinales de la institucionalización
- Propósitos
- Soportes teóricos, guías indispensables
- Marco institucional y normativo de la transversalidad en el estado Mexicano.

En este sentido, se habló de la fundamentación, exponiéndose que este tema es muy importante para el FORTALECIMIENTO de las IMM ya que es a través de

una serie de acciones que se pueden reforzar su operatividad, y sus funciones pueden irse plasmando en un Reglamento que permita mejorar las condiciones administrativas y funcionales de la propia IMM.

"...Este tema ha sido ampliamente desarrollado por el pensamiento feminista, entre cuyas numerosas autoras cabe destacar a Joan Scott quien sostiene que "el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos" y al mismo tiempo es "una forma primaria de significar relaciones de poder"². En tal sentido el género y las relaciones de género comprenden cuatro elementos interconectados: Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples y a menudo contradictorias; b) Conceptos normativos, c) Formas sociales de organización e institucionalización de las relaciones de poder entre los géneros, y d) La identidad subjetiva. Para esta autora los cuatro elementos están estrechamente interconectados y conforman los conjuntos de significaciones que definen al género femenino y al masculino, que a su vez definen las posiciones y valoraciones jerárquicas disimétricas, que determinan las relaciones de poder entre los géneros tal como se dan en nuestra sociedad³ Otras autoras feministas como Marcela Lagarde, por citar una muy conocida maestra latinoamericana señalan que las marcas identitarias de los géneros están fuertemente determinadas por el universo de variadas relaciones que se sostienen a lo largo de los diversos ciclos vitales y que a su vez están codificadas en las estructuras de las instituciones.⁴ Se puede afirmar entonces que las conductas de género son constituidas y al mismo tiempo son constituyentes de las instituciones y organizaciones a que ellas dan lugar. Las reglas de juego que definen las relaciones entre los géneros están presentes en la universalidad de los contextos normativos y en las prácticas organizacionales derivadas de ellas. Ello

² Scott, Joan: *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Historia y Género. Edic. Alfonso El Magnánimo. Valencia. España. 1990

³ García Prince, Evangelina : *Igualdad de Género y Desarrollo Humano Sostenible*. Caracas. Documento mimeografiado, 2001.

⁴ Lagarde Marcela: *Identidad Genérica y feminismo*. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Junio, 1998

es lo que permite entender que en todas las instituciones hay lo que Conell denomina un “orden de género”. Este orden es puesto en escena o efectuado por la presencia y dinámica de tres factores principales:

a) Estructuras: Que abarcan las reglas, formal o informalmente establecidas, que definen los alcances y posibilidades de la experiencia y que actúan como patrones que limitan o constriñen tales experiencias.

b) Prácticas: Que son los comportamientos cotidianos y los procesos que le dan vida y sentido sustantivo a la estructura y que a su vez la reproducen.

c) Las y los Agentes: Es decir, las personas, los individuos que actúan e interactúan y que a su vez llevan a las prácticas y al contexto institucional en alguna medida, sus propias variantes personales.

Este es el marco de los componentes por medio de los cuales las organizaciones dan vida y sustancia efectiva al contexto institucional. La interacción entre estos factores y dimensiones es permanente y estrecha. Su consideración es crucial en cualquier iniciativa que intente la institucionalización del enfoque de género, porque a menudo se tiene una visión sesgada o unilateral de las fuerzas que operan en el contexto de las instituciones. Varias experiencias adelantadas en los últimos diez años han demostrado la necesidad de entender esta complejidad e incluir acciones en varios sentidos, a riesgo de que los objetivos y propósitos no se alcancen.

Es importante anotar que el cambio institucional está relacionado con la demanda existente para que se produzca, así como de las capacidades realmente existentes para dar respuesta a ella. De esta manera, las y los agentes del cambio institucional son quienes actúan como líderes, voceros o representantes de las organizaciones comprometidas con la transformación y que esperan obtener beneficios suficientemente valiosos para compensar los costos del cambio institucional. Esto es otro de los elementos que deben ser considerados en toda iniciativa de cambio institucional en relación con la

necesidad de concertar negociadamente los intereses de las y los actores involucrados...”

Asimismo se preguntó al grupo que en qué aspectos consideraban que sería más difícil implantar políticas internas a lo que mencionaron:

- El presupuesto
- Personal para la IMM
- Diagnóstico situacional al interior del municipio

Para ello, se habló de los propósitos de la institucionalización que son:

- Contribuir decisivamente al logro de la igualdad de los géneros en la estructura de las posiciones, en la organización de la sociedad, en el orden cultural que soporta el tejido de las relaciones sociales de todo tipo, para lo cual persigue la modificación de las relaciones de poder, transformando el paradigma de dominación por otro de poder compartido. Se trata en suma de crear legitimidad para la igualdad como un valor compartido no sólo en sentido nominal, sino en la realidad de los esfuerzos que adelante la sociedad en su sistema institucional y en sus esfuerzos de desarrollo.
- Movilizar la conciencia, el interés y la acción de la sociedad y de la comunidad inmediata para superar las causas profundas y estructurales de la desigualdad.
- Asegurar la presencia de los intereses y necesidades específicos de las mujeres en todas las instancias de formación y ejecución de las políticas, a través de formas suficientes y legítimas de representación e incorporación y, al mismo tiempo, garantizar para ellos un tratamiento equivalente y adecuado a su especificidad, en comparación con el que reciben las necesidades e intereses de los varones.

Para ello se cuenta con un marco normativo de la transversalidad que incluye compromisos internacionales, leyes federales y a nivel estatal, asimismo, se

cuenta con los programas que emite el Instituto Nacional de las Mujeres y se pueden buscar por otras fuentes de recursos y acciones a favor del adelanto de las mujeres.

Se dio pauta a la revisión de dicha normatividad y que corresponde a diversos ordenamientos que se enumeran enseguida y que fueron analizados por el grupo, los mecanismos más significativos:

Mecanismos internacionales con perspectiva de género más significativos:



- Carta de las Naciones Unidas, 1945.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, 1979



- Estrategias de Nairobi, 1985.



- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". OEA, 1994.

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.



- Objetivos de Desarrollo de la ONU para el Milenio, 2000.



- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL, 2007.

Mecanismos nacionales con perspectiva de género:



- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2000.

- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.



- Reglamento de la Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2008.

- Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres (2008-2012).

- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, 2007.



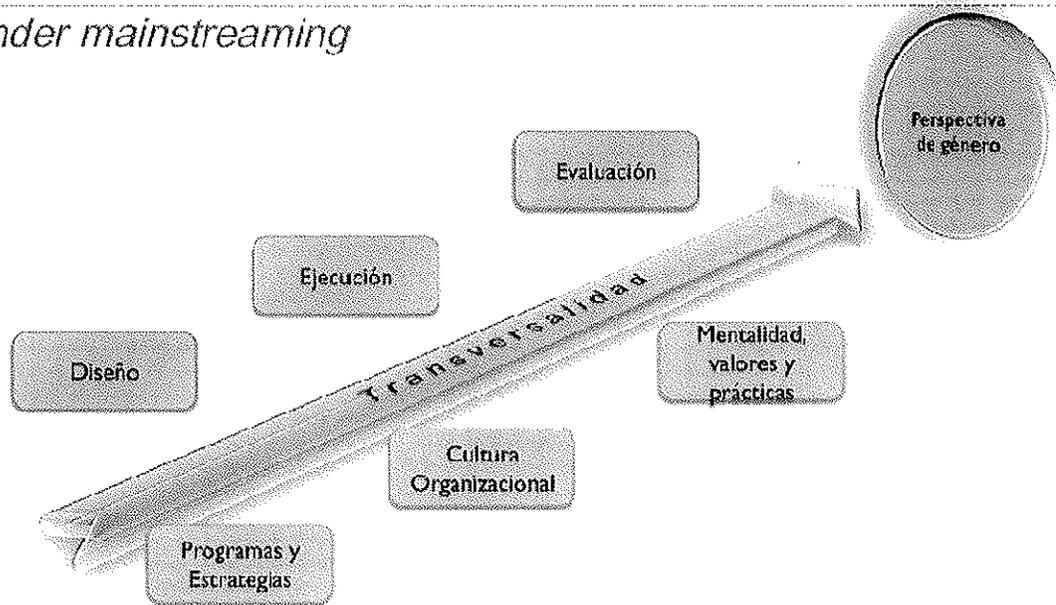
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, 2000.

- Leyes Estatales de Acceso a una Vida libre de Violencia y Reglamentos.

Asimismo se realizó una presentación sobre el mainstreaming:

Transversalidad del género en políticas públicas.

Gender mainstreaming



Finalmente, se habló de la política nacional de igualdad:

*“...En el 2006 la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** fue aprobada por la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión; en ella se establece la obligación del Estado de diseñar una Política Nacional para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Valga señalar que dentro de esta política, la atención de la violencia contra las mujeres deberá ser considerada como una condición sustantiva de los derechos sociales de las mujeres.*

Para lograr este objetivo, la Ley contempla directrices para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos civiles, sociales, políticos y culturales de las mujeres. Esta disposición, por su carácter de ley federal, favorece la

planeación y la coordinación intersectorial, requisito indispensable para el diseño y ejecución de las políticas de igualdad de género.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece tres instrumentos que son parte de la Política Nacional de Igualdad, mediante los cuales se articulan las acciones de gobierno en los órdenes federal, estatal y municipal.

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Se conforma por 27 instituciones públicas federales, las cuales deberán atender el eje estratégico de igualdad de oportunidades, previsto en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como crear y/o consolidar las áreas de equidad de género y elaborar un Programa Anual de Trabajo en materia de igualdad de oportunidades.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)

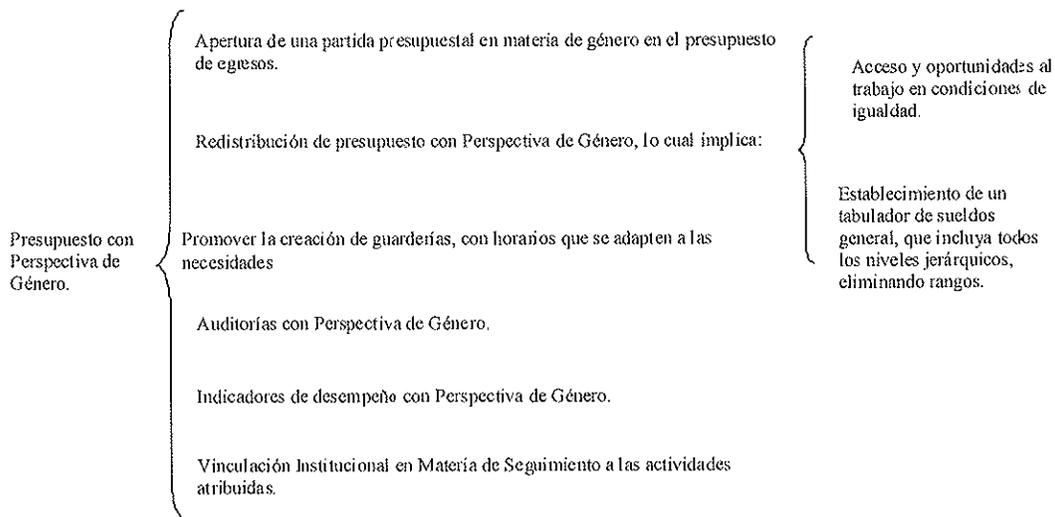
Contiene las directrices nacionales dirigidas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, tomando en cuenta las necesidades de los estados y municipios. Los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD se vinculan de forma transversal con los cinco ejes del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), pues contemplan la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional. En el PROIGUALDAD confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias federales, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres y dirigidas por el INMUJERES como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres...”

Finalmente en el **MÓDULO V**, se propuso la construcción de la cultura de la equidad a nivel institucional proponiéndose se trabajar en equipos los temas y realizaran cuadros con sus propuestas, de las cuales derivaron las siguientes:

PROPUESTA DE UN PLAN DE IGUALDAD INSTITUCIONAL:

No.	REQUERIMIENTO	ACTIVIDADES	PRODUCTOS GENERADOS	RESPONSABLE DE ENTREGA DE PRODUCTOS	%	TIEMPO
1	Conformación y fortalecimiento de la estructura.	Creación de la unidad de género en las dependencias del gobierno municipal, nombramiento de enlaces de género. Podría ser a nivel de las presidencias de comunidad.	Unidad de género.	IMM		3 MESES
2	Diagnostico situacional de la cultura institucional	Conocer resultados del diagnóstico, completar el diagnóstico con las áreas que tratan.	Diagnóstico integral.	IMM		3 MESES
3	Planificación estratégica	Cursos para transversalizar la Perspectiva de género a las enlaces. Sensibilizar al personal por cada área revisar los manuales de organización y servicio, buscando la transversalización y el uso no sexista del lenguaje. Revisar situación de sueldos. Continuidad, aprobación, compromiso de la nueva administración.	Personal sensibilizado. Manuales adecuados y pertinentes. Continuidad.	Autoridades IMM Enlaces de género. Tesorería Enlaces. Planeación y desarrollo.		
4	Verificación de criterios.	Revisión e los manuales conforme a la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	Cumplimiento del marco normativo	Tesorería Recursos humanos.		

Asimismo, se habló de la necesidad de que las IMM cuenten con un presupuesto para la igualdad, mismo que sería de la siguiente manera:



Para cerrar el curso, se les pidió aportaran sus propuestas mismas que se enumeran enseguida:

- Iniciativa de Ley para la equidad de género municipal.
- Mantener permanentemente la instancia municipal de la mujer.
- Mantener permanentemente la comunicación con otras Instancias Municipales y el Instituto Estatal.
- La búsqueda constata de innovaciones.
- Iniciativa de la Ley Orgánica de equidad de género municipal y reglamento.
- Implementar talleres sobre los derechos humanos de las mujeres
- Crear un módulo especializado en el municipio para la violencia intrafamiliar.
- Utilizar los diferentes medios de comunicación para difundir los derechos de las mujeres.
- Crear eventos deportivos y culturales promoviendo los derechos de las mujeres.
- Crear grupos de mujeres para especializarlas sobre los derechos humanos.
- La cultura de igualdad de género en el nivel básico de educación.
- El punto número uno debe ser obligatorio.
- Bombardeo de publicidad de equidad de género a la sociedad por medio de la radio, televisión, revistas, espectaculares etc.
- Promover los trabajos de investigación de igualdad de género.
- Capacitar a las autoridades municipales para detectar cualquier desequilibrio de género y darle solución.
- Pláticas entre hombres y mujeres de la comunidad.
- Crear trabajos donde la igualdad sea una realidad tanto para el hombre como para la mujer.
- Trabajo grupal.
- No pasar desapercibido estos talleres y ponerlos en práctica.

- Que se fomenten más empleos para mujeres y capacitación.
- Que las mujeres se preparen cada día más en la educación.
- Realizar talleres dentro de nuestra comunidad.
- Un proyecto que se establezca dentro de nuestro municipio para tener igualdad.
- Educar a nuestros hijos e hijas por igual.
- Distribuir cargos públicos equitativamente, llevando a cabo la igualdad de género en cuestión de sueldo.
- Dar a conocer o llevar cada programa a las diferentes instituciones educativas, las diferentes instancias a las cuales se pueden dirigir en caso de violencia.
- Visitar las diferentes comunidades para dar a conocer que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, fomentando la igualdad de género.
- Realizar foros dirigidos a los padres de familia en los diferentes planteles educativos a través de las sociedades de padres de familia y directivos.
- Difundir vasta información a la sociedad respecto de los derechos de los ciudadanos.
- Realizar conferencias con todos los integrantes de las familias, en dependencias de gobierno y escuelas.
- Orientar a la ciudadanía que lo necesite lo suficiente para la defensa de sus derechos.
- Informando a las nuevas generaciones sus valores y derechos
- Educando a las nuevas generaciones con igualdad de género
- Eliminar nuestras costumbres negativas, los malos hábitos
- Ser equitativos en las labores del hogar
- Seguir demostrando la capacidad de género.
- Empezando a compartir la información que tenemos de primera mano en este taller y llevarlos a nuestro medio a la práctica de manera inmediata al hogar, con la familia, después reflejarlo ante nuestra sociedad para poder ganar terreno gradualmente.

- Proponiendo y aprobando la transversalidad dentro de la administración pública municipal y modificación del Bando de Policía y Gobierno así como crear un reglamento específico para fijar metas y calificarlas con regularidad.
- Empezando a compartir información con lo adquirido en este taller y llevarla a la práctica de manera inmediata al hogar con la familia y en cada uno de los actos que llevemos a cabo.
- Que este tipo de talleres sean escuchados por la primera autoridad, es decir, nuestro Presidente.
- Que la instancia encargada de la mujer se preocupe y forme conciencia de los proyectos que pueda proponer con la ayuda de otros trabajadores.
- Que a nivel municipal hayan más talleres en: Presidencia, por otras áreas, presidencias auxiliares primero con los Presidentes, después con la ciudadanía, escuelas entre otras.
- Incluir en el Bando de Policía y Gobierno, el lenguaje incluyente.
- Agregar Políticas Públicas al Plan de Desarrollo Municipal con equidad de género.
- Aplicación correcta de las políticas públicas
- Que le sigan dando trabajo a las mujeres y que no las discriminen y no las golpeen.
- Que se haga justicia a favor de las mujeres.
- Dar pláticas y asesoría en las comunidades.
- Dar asesoría jurídica y psicológica a todas las mujeres discriminadas para que puedan saber sus derechos.
- Dar pláticas en pareja o para toda la familia según sea el caso y dar asesoría.
- Analizar y proponer cómo lograr la institucionalización de la perspectiva de género en mi municipio capacitándonos.
- Respetándonos mutuamente.

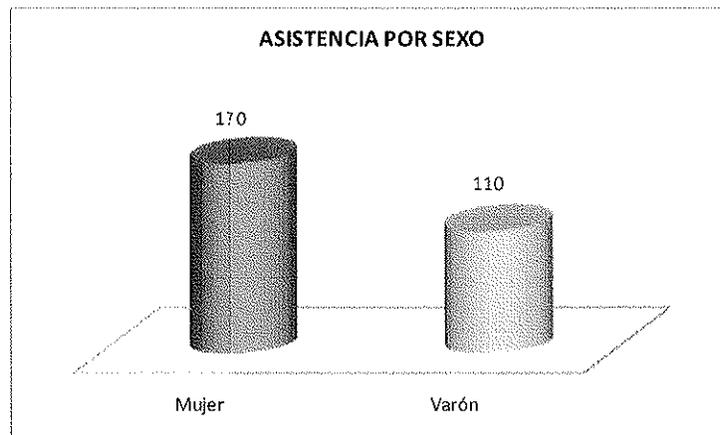
- Realizando trabajos en equipo dependiendo a lo referente a lograr para involucrar a los correspondientes.
- En que uno mismo participe con igualdad en el trabajo.

Se generaron compromisos por parte de autoridades electas de continuar con el trabajo que se ha realizado en las Instancias Municipales de la Mujer y de participar en las acciones que se emprendan por parte del Instituto Nacional de las Mujeres y del Instituto Estatal.

Se presentan los resultados en forma gráfica de los niveles de asistencia, nivel de mando, participación y calificación del curso:

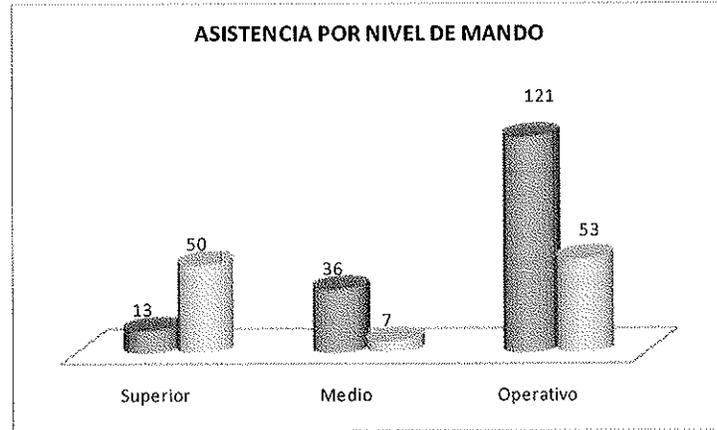
Resultados gráficos:

Nivel de asistencia. En cuanto al nivel de asistencia, se reporta que asistieron 280 personas de las cuales 170 fueron mujeres y 110 varones.



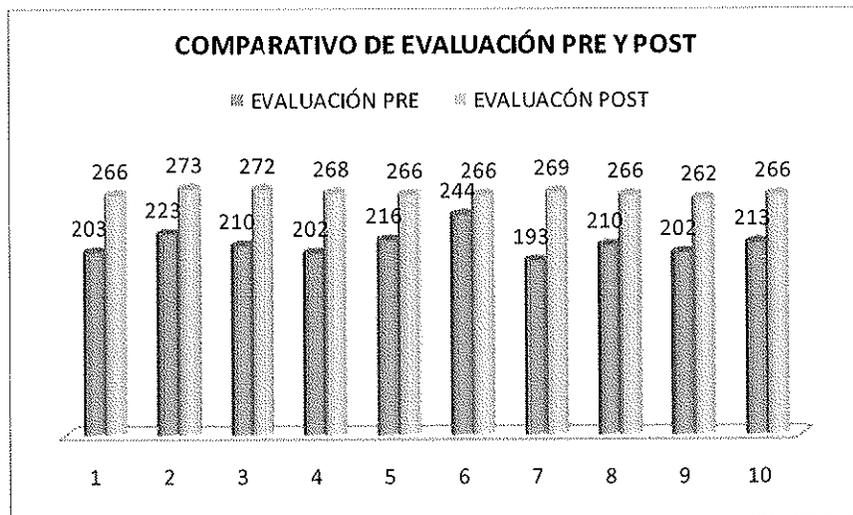
Por cuanto hace al nivel de mando, en la gráfica siguiente se muestran los resultados, se puede apreciar que aún cuando asistió un mayor número de mujeres, la mayoría correspondió a nivel operativo; en cambio, se observa que un gran número de hombres que asistieron a la capacitación corresponden a nivel superior. Este dato nos confirma el bajo nivel de participación y acceso a las

oportunidades en el ámbito político y de toma de decisión que se tiene todavía a nivel local.



Evaluación pre/post.

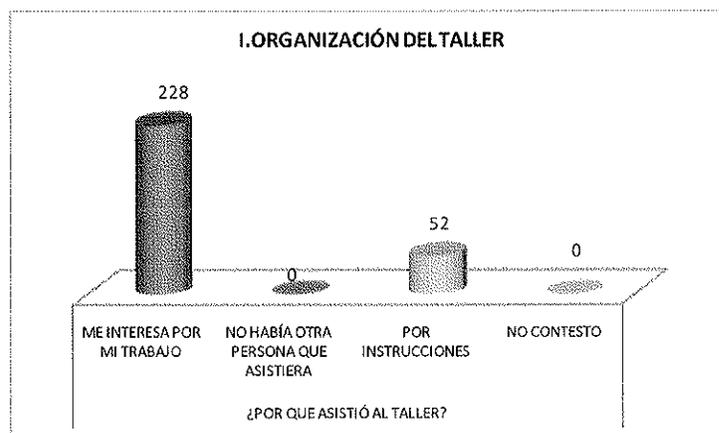
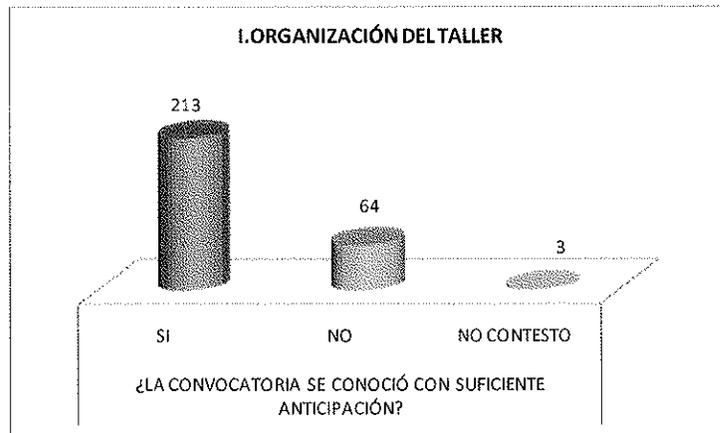
En este rubro, se aplicó una evaluación previa y una al final del curso, misma que denota el nivel de conocimientos previos y al final cómo fueron captándose las ideas y conceptos que se vieron en el taller.



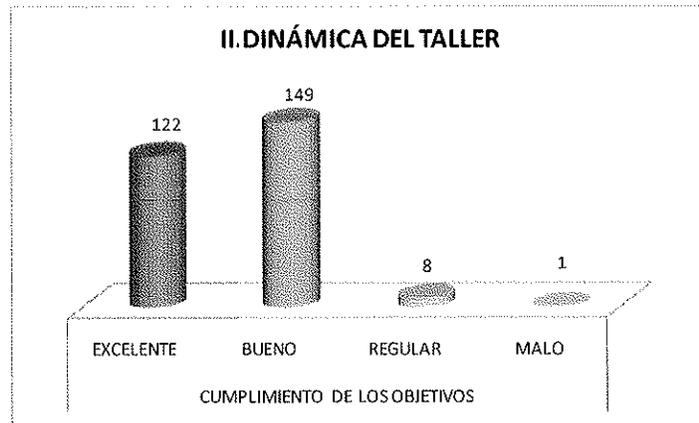
De igual manera se aplicó una encuesta de evaluación del curso que se aplicó al 100%

de las participantes. (ojo: falta su gráfica)

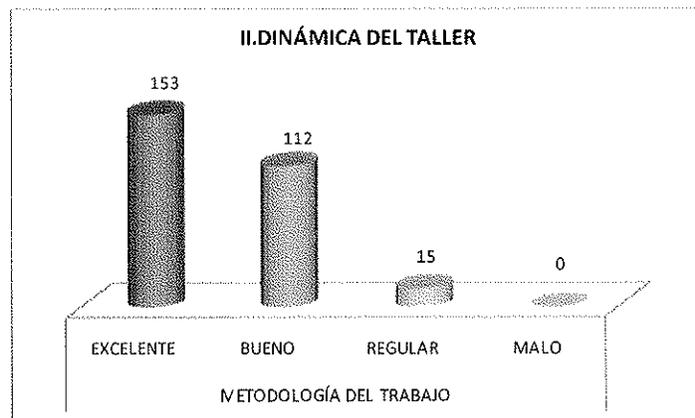
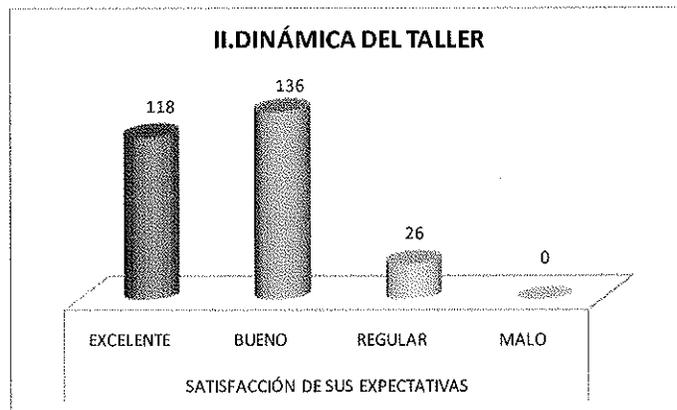
Por cuanto hace a la organización del taller, se constata que la convocatoria se conoció con suficiente anticipación y que las y los participantes asistieron en su mayoría por interés en el tema y porque es útil para su desempeño laboral.



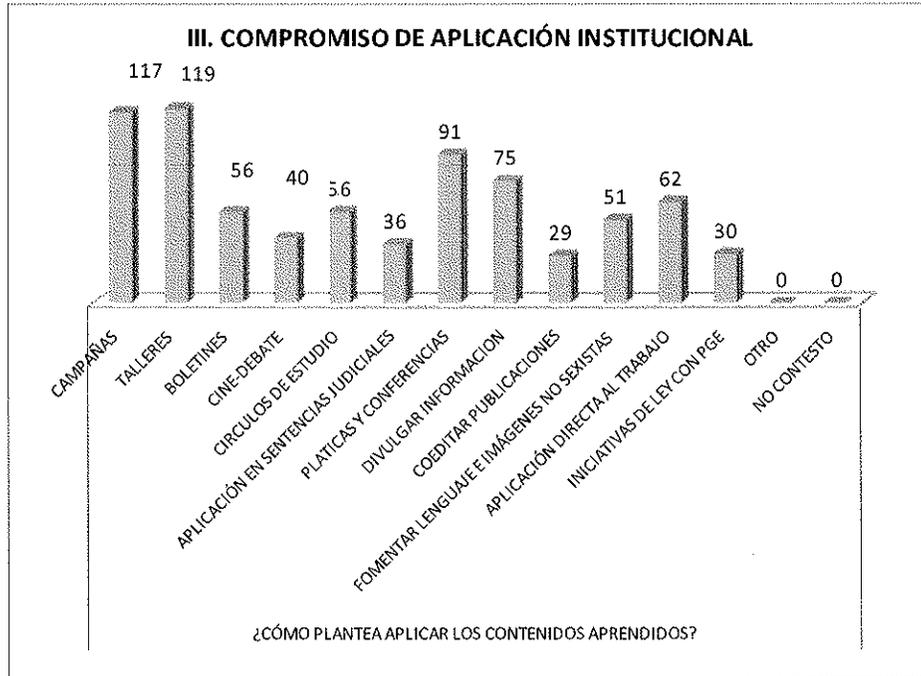
Por cuanto hace al cumplimiento de objetivos, expectativas y metodología, se vio un resultado muy positivo ya que fueron calificados estos aspectos en su mayoría como excelente y bueno.



En estas gráficas también se puede apreciar la satisfacción en cuanto a la capacidad pedagógica de la ponente, y la metodología de trabajo.

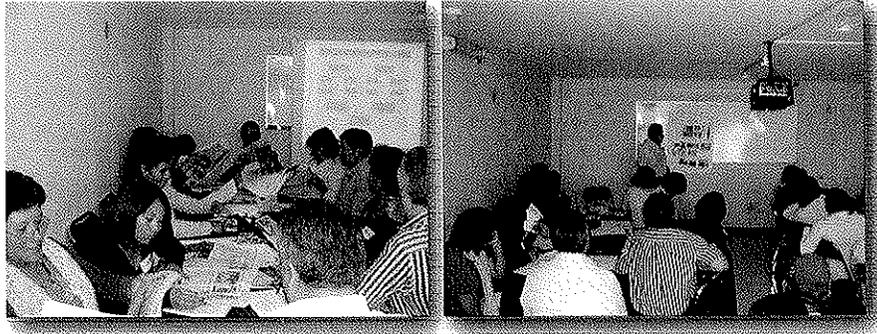


Por último, las y los participantes manifestaron su compromiso de aplicación de conocimientos aprendidos y de promover la igualdad en diferentes rubros:



Muestra fotográfica:

APETATITLÁN, TLAX.
COLEGIO DE TLAXCALA SEPT. 21 DE 2010



APETATITLÁN, TLAX.
COLEGIO DE TLAXCALA SEPT. 21 DE 2010



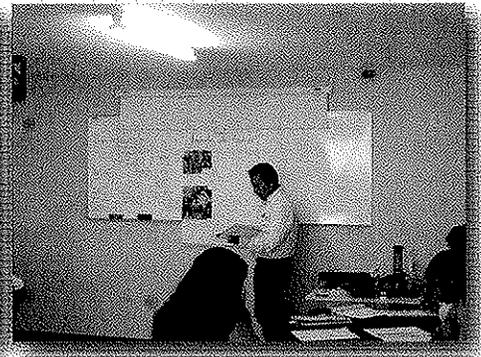
APETATITLÁN, TLAX.

COLEGIO DE TLAXCALA SEPT. 22 DE 2010

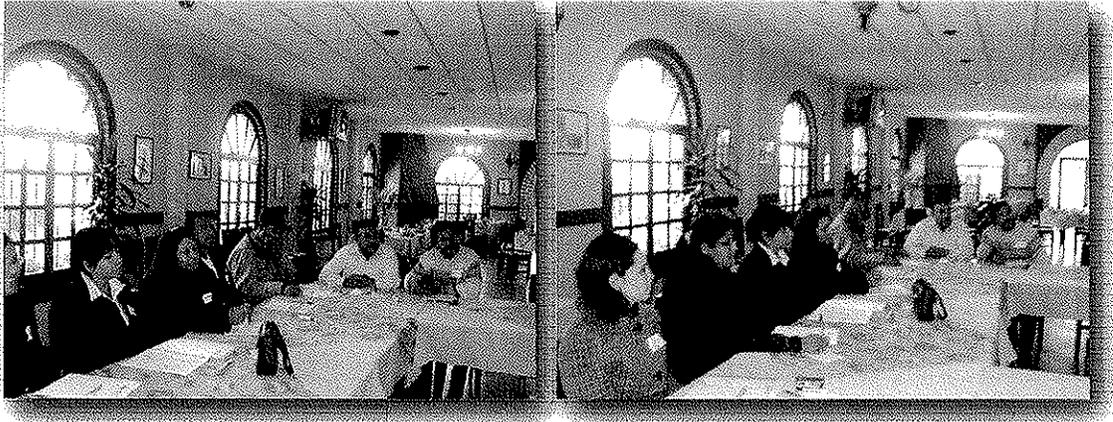


APETATITLÁN, TLAX.

COLEGIO DE TLAXCALA SEPT. 22 DE 2010



APIZACO, TLAX.
REST. "EL CHACUACO" SEPT. 28 DE 2010

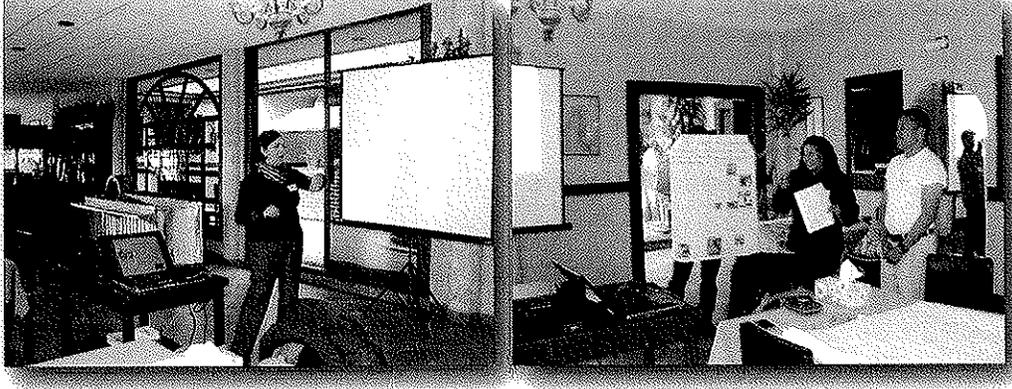


APIZACO, TLAX.
REST. "EL CHACUACO" SEPT. 28 DE 2010



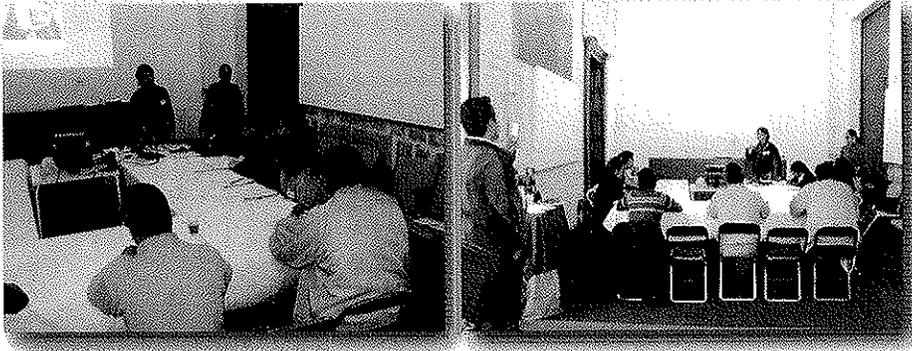
APIZACO, TLAX.

REST. "EL CHACUACO" SEPT. 28 DE 2010



HUAMANTLA, TLAX.

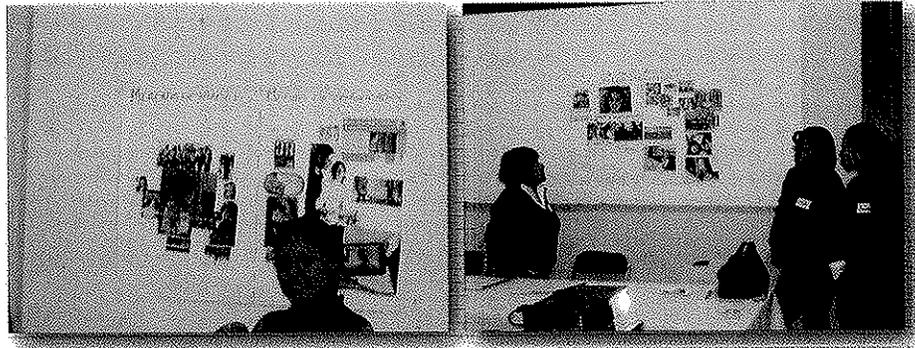
PALACIO MUNICIPAL, OCT. 5 DE 2010



HUAMANTLA, TLAX. PALACIO MUNICIPAL, OCT. 5 DE 2010



HUMANTLA, TLAX. PALACIO MUNICIPAL, OCT. 5 DE 2010



IXTACUIXTLA, TLAX.
SALÓN GEMMA, SEPT. 29 DE 2010

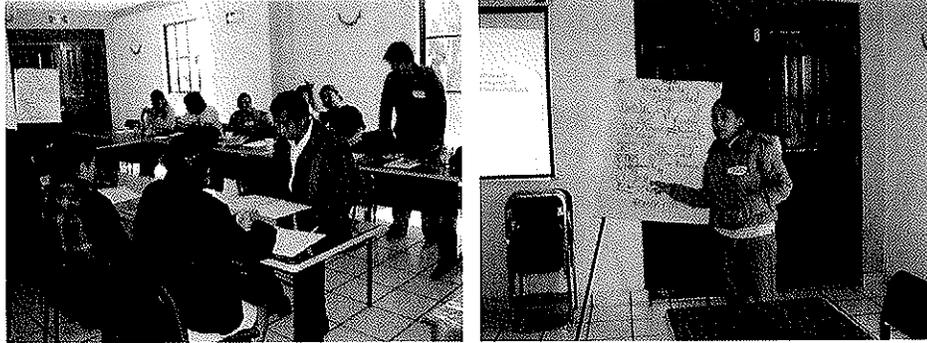


IXTACUIXTLA, TLAX.
SALÓN GEMMA, SEPT. 29 DE 2010



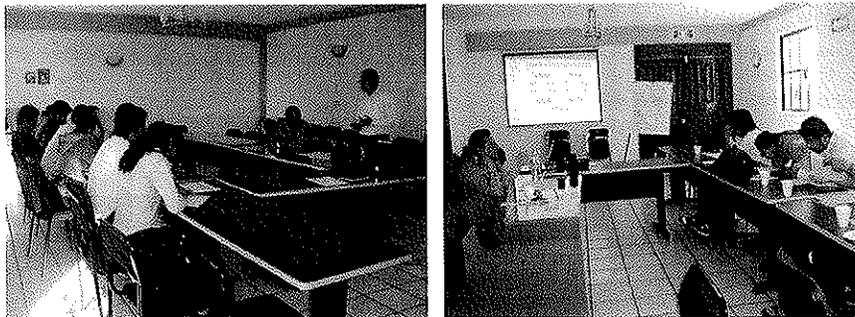
NATIVITAS, TLAX.

PALACIO MUNICIPAL, OCT. 6 DE 2010

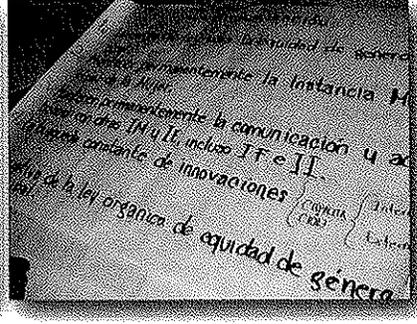
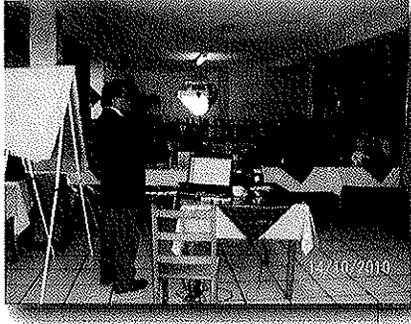


NATIVITAS, TLAX.

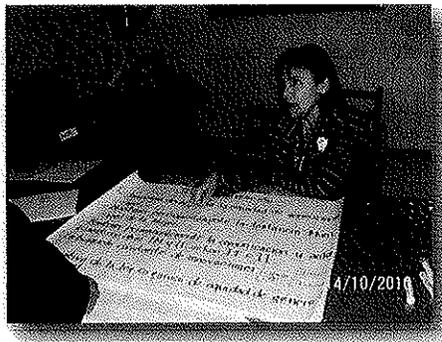
PALACIO MUNICIPAL, OCT. 6 DE 2010



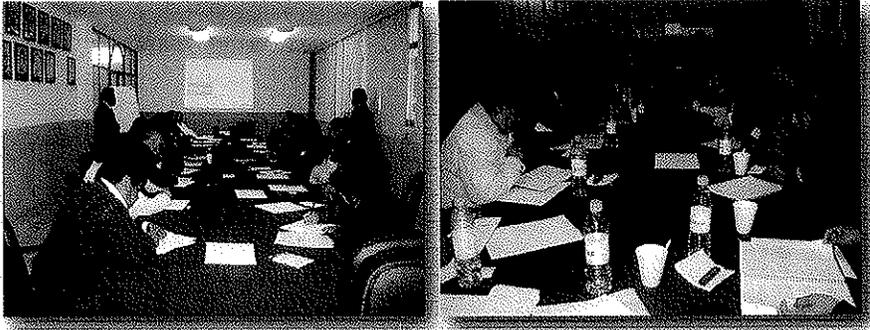
LA MAGDALENA TLALTELULCO, TLAX. REST. CALIFORNIA, OCT. 14 DE 2010



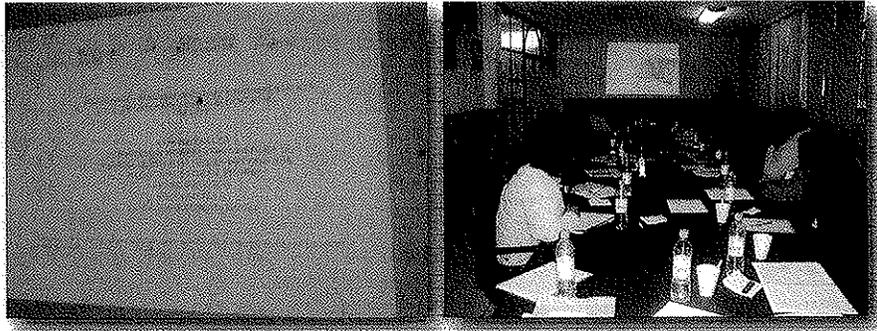
LA MAGDALENA TLALTELULCO, TLAX. REST. CALIFORNIA, OCT. 14 DE 2010



SAN JUAN TOTOLAC, TLAX.
H. AYUNTAMIENTO, NOV. 5 DE 2010

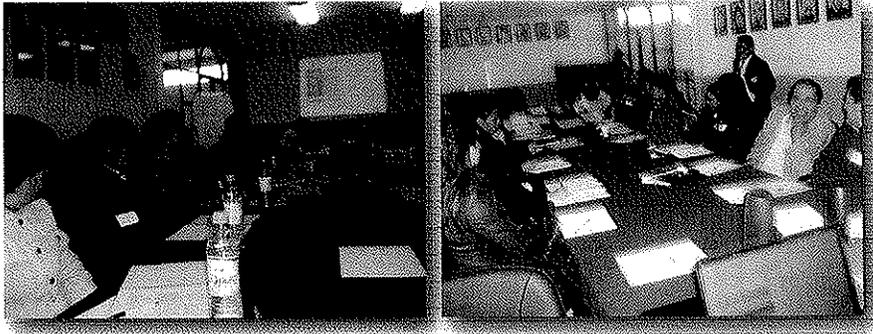


SAN JUAN TOTOLAC, TLAX.
H. AYUNTAMIENTO, NOV. 5 DE 2010



SAN JUAN TOTOLAC, TLAX.

H. AYUNTAMIENTO, NOV. 5 DE 2010



Propuestas y sugerencias de la Facilitadora:

- Se sugiere continuar con esta acción de fortalecimiento de las IMM, mediante una invitación a los Municipios que no cuentan aún con su Instancia Municipal de la Mujer.
- Las Instancias Municipales de la Mujer que están operando, difícilmente participan en las convocatorias del FODEIMM, por lo que sería conveniente capacitarlas y coordinar las acciones en este sentido para que presenten proyectos y se les otorguen herramientas técnicas para el manejo administrativo y operativo.
- Es absolutamente indispensable que las autoridades municipales se sigan sensibilizando en materia de igualdad, derechos humanos de las mujeres y los temas de género, para sean las aliadas de las titulares de las IMM y no un obstáculo para el avance de las mujeres en los municipios.

Agradecimientos:

Al Instituto Estatal de la Mujer, representado por la Lic. Yolanda Ramírez Aguilar, por toda la confianza en Hagamos Algo, A.C. para participar en este proyecto de fortalecimiento a las IMM ya que es un tema que nos interesa mucho debido a que diversos proyectos que hemos trabajado han sido con Instancias, por lo que valoramos mucho las experiencias compartidas.

Se agradece el apoyo de las y los colaboradores del IEM Tlaxcala, por su disposición para el trabajo, para la organización de los talleres y los requerimientos por parte de las (los) participantes y la Consultoría.

Se agradece al equipo de trabajo de Hagamos Algo, A.C. por todo su esfuerzo para brindar un servicio de calidad que nos llena de satisfacción y orgullo.

Xalapa, Ver. a 10 de Diciembre de 2010

Atentamente.

LIC. ROSA AURORA GARCIA LUNA

Responsable del Proyecto