

COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

DESARROLLO RURAL

POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO RURAL DE TEPEACA, PUEBLA

LETICIA SEGURA ORDAZ

T E S I S
PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL GRADO DE:

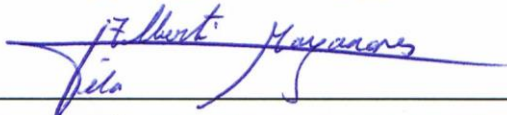
MAESTRA EN CIENCIAS


MONTECILLO, TEXCOCO, EDO. DE MEXICO

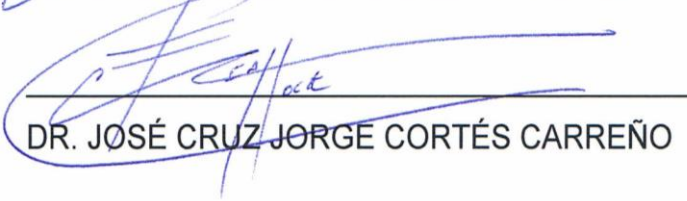
2013

La presente tesis, titulada: **Política municipal de Equidad de Género y su influencia en el desarrollo rural de Tepeaca, Puebla**, realizada por la alumna: **Leticia Segura Ordaz**, bajo la dirección del Consejo Particular indicado, ha sido aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el grado de:

MAESTRA EN CIENCIAS
POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL
CONSEJO PARTICULAR

CONSEJERA: 
DRA. MARÍA DEL PILAR ALBERTI MANZANARES

ASESOR: 
DR. DAVID HEBERT DEL VALLE PANIAGUA

ASESOR: 
DR. JOSÉ CRUZ JORGE CORTÉS CARREÑO

Montecillo, Texcoco, Estado de México, noviembre de 2013.

POLÍTICA MUNICIPAL DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO RURAL DE TEPEACA, PUEBLA

Leticia Segura Ordaz, M. C.

Colegio de Postgraduados, 2013

RESUMEN

La dinámica social actual muestra que las desigualdades sociales y las inequidades de género son aún imperantes, sobre todo a nivel local, ya que los gobiernos municipales no han logrado eliminar las brechas y desequilibrios entre mujeres y hombres. El municipio de Tepeaca presenta antecedentes que impiden promover la participación de las mujeres en el desarrollo local, pero también la implementación de estrategias que buscan abatir esta problemática, como la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG). Razón por la cual, el objetivo de esta investigación se centra en analizar los resultados de implementar una política de equidad de género en el desarrollo rural de Tepeaca, para lograrlo, se plantearon los siguientes tres objetivos específicos: 1) concreta la influencia de las políticas internacionales y nacionales de Equidad de Género en el ámbito municipal de Tepeaca, 2) especificar los ámbitos en los que se aplica el Modelo de Equidad de Género en la política municipal de Tepeaca y 3) analiza la influencia del Modelo de Equidad de Género en el desarrollo rural de Tepeaca. Para llevar a cabo estos objetivos, la investigación tiene como sustento epistemológico el interaccionismo interpretativo, y los estudios de género aplicados a las políticas municipales y al desarrollo rural. El enfoque de la investigación es cualitativo ya que se aplicaron grupos focales y entrevistas a profundidad a informantes claves, lo que permitió conocer que debido a la falta de sensibilidad, compromiso y voluntad política por parte de las Autoridades, se ha abandonado el seguimiento de las políticas con perspectiva de género impidiendo que éstas influyan en la planificación estratégica del municipio y por lo tanto en el desarrollo rural de Tepeaca.

Palabras clave: mujeres rurales, gobierno municipal, equidad de género, participación y empleo.

MUNICIPAL POLITICS OF GENDER AND ITS INFLUENCE ON RURAL
DEVELOPMENT TEPEACA, PUEBLA

Leticia Segura Ordaz, M. C.

Colegio de Postgraduados, 2013

ABSTRACT

The current social dynamics shows that social and gender inequalities are still prevalent, especially at the local level, since local governments have failed to eliminate the gaps and imbalances between women and men. The municipality of Tepeaca presents background preventing promote women's participation in local development, but also the implementation of strategies that seek to overturn this problem, such the certification in the Gender Equity Model (MEG), raised the following three specific objectives: 1) specifies the influence of international and national politician for Gender Equity at the municipal level of Tepeaca 2) specify the areas in implementing the Gender Equity Model in municipal politics of Tepeaca 3) analyzes the influence of the Gender Equity Mode in rural development of Tepeaca. To accomplish these objectives, the investigation has the epistemological basis interpretive interactionism, and gender studies applied to municipal politics and rural development. The approach of the investigation is qualitative since they were introduced focus groups and depth interviews with key informants, allows knowing. due to lack of commitment, sensitivity and politics volition of the authorities, has abandoned the monitoring of gender-sensitive politics preventing them from influencing the strategic planning of the municipality and therefore rural development of Tepeaca.

Keywords: rural women, municipal government, gender equality, participation and employment.

DEDICATORIAS

A Osvaldo Cruz García Santos, porque siempre confía más en mí de lo que yo puedo hacerlo, por su ayuda, amor, paciencia y sobre todo por alentarme a continuar fortaleciendo mi vida profesional, representando uno de los pilares de mi vida.

A Javier Segura Candelas, mi padre, por su apoyo, dedicación, trabajo y enseñanzas que son una guía en mi vida y sin lo cual no podría llegar a ser lo que soy.

A Leticia Ordaz Chaparro, mi madre, por sus amor, dedicación, esfuerzo y amistad insustituible que fortalece mi alma.

A mi hermana, por su ayuda y consejo.

En especial a mi *hermanita* Fátima, por ser un ejemplo en mi vida, y brindarme la alegría que me recuerda el objetivo de seguir adelante.

Y al apoyo de la familia García Santos.

AGRADECIMIENTOS:

Al Concejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT): por el apoyo económico sin el cuales no podría obtener el grado de Maestra en Ciencias.

Al Colegio de Postgraduados por darme la oportunidad académica de mejorar mis oportunidades profesionales.

A las siguientes Autoridades por brindarme las facilidades para obtener la información requerida para realizar el trabajo de campo:

- Dr. Isauro Crisóforo. Rendón Vargas, Presidente Municipal de Tepeaca;
- Lic. María Eugenia Oliva García, Presidenta del DIF Tepeaca;
- Lic. Victoria Córdova Santamaría, Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca;
- Dra. Miriam Edith Sánchez Cortés, Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género de Tepeaca;
- Lic. Esther Huerta Espinoza, Regidora de Desarrollo Social de Tepeaca;
- Ing. José Ernesto Jiménez Velázquez, Regidor de Agricultura y Ganadería de Tepeaca;
- Lic. Mariana Sánchez Tapia; Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva Género del Instituto Poblano de las Mujeres.
- Lic. Raúl Vellver Muñoz, Consultor de Innovación y Capacitación Intelectual S. C.

A la atención y disponibilidad del personal del Ayuntamiento de Tepeaca, pero en especial al apoyo desinteresado y amistad de la C. Génesis Olivares Medina, asistente de la Regiduría de Derechos Humanos Juventud y Equidad de Género.

A mi Consejera Particular, Dra. María del Pilar Alberti Manzanares, por su orientación y experiencia para la realización de esta tesis y por su lucha incansable a favor de los derechos de las mujeres que representa un ejemplo en mi vida personal y profesional.

A mis Asesores Dr. David Hebert del Valle Paniagua y Dr. José Cruz Jorge Cortés Carreño por sus aportaciones, apoyo y disponibilidad para realizar este trabajo.

A la M. C. Rosario Ayala Carrillo, por su ayuda en el desarrollo de esta tesis y en mi vida profesional, pero sobre todo, por su amistad que atesoraré y agradeceré toda la vida.

Y a la familia Tun García por su hospitalidad y apoyo para llevar a cabo mi trabajo de campo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN	5
CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
2.1 Preguntas de investigación.....	6
2.1.1 Pregunta general	6
2.1.2 Preguntas específicas	6
2.2 Objetivos	6
2.2.1 Objetivo general:.....	6
2.2.2 Objetivos particulares:	6
2.3 Hipótesis.....	7
2.3.1 Hipótesis general:	7
2.3.2 Hipótesis específicas	7
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	8
3.1 Enfoque teórico	8
3.2 Unidad de Análisis.....	10
3.3 Herramientas Metodológicas	14
3.4 Matriz de investigación	17
CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO	18
4.1 Género y políticas públicas	18
4.1.1 Género.....	18
4.1.2 Políticas Públicas.....	20
4.1.3 Perspectiva de género y política pública	23
4.1.4 Normatividad internacional	25
4.1.5 Normatividad nacional	45
4.1.6 Normatividad estatal.....	65
4.1.7 Normatividad municipal	70
4.1.8 Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal	76
4.1.9 <i>Mainstreaming</i> de género	80
4.1.10 Gobernanza.....	83
4.2 Institucionalización de la perspectiva de género	84
4.2.1 Modelo de Equidad de Género	89
4.2.2 Qué es el MEG	91
4.2.3 Sistema de gestión de la calidad	96
4.2.4 Sistema de Gestión de Equidad de Género	98
4.3 Género y desarrollo rural.....	108
4.3.1 Políticas de equidad de género para el campo Mexicano	112
4.3.1 Ley de desarrollo rural sustentable.....	115
4.3.2 Participación política de las mujeres en los Ayuntamientos	119
CAPÍTULO V. MARCO REGIONAL	122
5.1 Estado de Puebla	122
5.1.1 Población.....	122
5.1.2 Economía	123
5.1.3 Política.....	123
5.1.4 Salud	123
5.1.5 Educación.....	124

5.1.6	Problemática de género.....	124
5.2	Municipio de Tepeaca	127
5.2.1	Población.....	127
5.2.2	Economía	127
5.2.3	Política.....	129
5.2.4	Salud	130
5.2.5	Educación.....	130
5.2.6	Problemática de género.....	130
CAPÍTULO VI. POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE TEPEACA.....		134
6.1	Transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas ...	135
6.2	Participación política.....	141
6.3	Empleo	145
6.4	Pobreza	151
6.5	Igualdad.....	156
6.6	Violencia.....	158
CAPÍTULO VII. MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN TEPEACA		166
7.1	Aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento de Tepeaca	168
7.1.1	Certificación de Tepeaca	168
7.1.2	Estructura del Modelo de Equidad de Género y Política de Equidad de Género en Tepeaca	174
7.1.3	Política de Equidad de Género en Tepeaca	177
7.2	Aplicación de los requisitos del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca	181
7.2.1	Reclutamiento y selección de personal	181
7.2.2	Capacitación	184
7.2.3	Desarrollo profesional.....	187
7.2.4	Igualdad de oportunidades y compensaciones.....	190
7.2.5	Vida Familiar y Laboral	195
7.2.6	Ambiente laboral y salud en el trabajo	200
7.2.7	Hostigamiento sexual	205
7.2.8	Sensibilización en Equidad de Género	209
CAPÍTULO VIII. POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL DE TEPEACA		215
8.1	Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable.....	221
8.2	Modelo de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca	223
5.3	Impacto de las Políticas de Equidad de Género en Tepeaca	226
CONCLUSIONES.....		232
RECOMENDACIONES		238
BIBLIOGRAFÍA:		243

ANEXOS

Anexo A. Guía de aplicación de grupo focal a trabajador@s del Ayuntamiento .	253
Anexo B. Entrevista a profundidad a la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, Puebla y Coordinadora del MEG	256
Anexo C. Entrevista a profundidad a Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género y ex Directora del IMM de Tepeaca, Puebla.....	260
Anexo D. Entrevista a profundidad a Regidora de Desarrollo Social de Tepeaca, Puebla	263
Anexo E. Entrevista a profundidad a Regidor de Agricultura y Ganadería	265
Anexo F. Entrevista a trabajador@s del Ayuntamiento de Tepeaca, Puebla	268
Anexo G. Entrevista a usuari@s	270
Anexo H. Entrevista a profundidad presidenta del DIF Tepeaca, Puebla.....	272
Anexo I. Entrevista a profundidad a la Directora Estratégica para la Institucionalización de la perspectiva género del Instituto Poblano de la Mujer ..	274
Anexo J. Entrevista a profundidad a Consultor Privado que presta sus servicios al Instituto Poblano de la Mujer	276
Anexo K. Oficio de solicitud de participación en grupos focales.....	278

TABLAS

Tabla 1. Datos Generales de Autoridades Entrevistadas	10
Tabla 2. Datos Generales de trabajador@s entrevistad@s	12
Tabla 3. Datos Generales de Grupos Focales	13
Tabla 4. Datos generales de usuari@s	14
Tabla 5. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas	136
Tabla 6. Participación política.....	142
Tabla 7. Empleo	146
Tabla 8. Pobreza	152
Tabla 9. Igualdad.....	157
Tabla 10. Violencia.....	161
Tabla 11. Servicios que ofrece el Ayuntamiento para abatir la violencia.....	163
Tabla 12. Responsabilidades de las autoridades de equidad de género	175
Tabla 13. Del conocimiento de la Certificación en el MEG, grupos focales	179
Tabla 14. Del conocimiento del Modelo de Equidad de Género y la Política	179
Tabla 15 Grupos Focales Reclutamiento y selección de Personal (Requisito 1, MEG: 2003)	183
Tabla 16 Grupos focales Capacitación (Requisito 2, MEG: 2003)	185
Tabla 17 Entrevistas a trabajador@s, Capacitación (Requisito 2, MEG: 2003) ..	186
Tabla 18. Grupo focal, Desarrollo Profesional (Requisito 3, MEG: 2003)	188
Tabla 19 Entrevista a trabajador@s, Desarrollo Profesional (Requisito 3, MEG: 2003)	189
Tabla 20. Remuneración mensual neta del Ayuntamiento de Tepeaca	191
Tabla 21. Grupos focales, Igualdad de oportunidades y compensaciones (Requisito 4, MEG: 2003).....	192
Tabla 22. Entrevista a trabajador@s, Igualdad de oportunidades y compensaciones (Requisito 4, MEG: 2003)	193
Tabla 23. Grupos Focales, Vida Familiar y Laboral (Requisito 5, MEG: 2003) ...	196
Tabla 24. Entrevistas a trabajador@s, Vida Familiar y Laboral (Requisito 5, MEG: 2003)	197
Tabla 25. Grupos Focales, Ambiente laboral y salud en el trabajo (Requisito 6, MEG: 2003)	201
Tabla 26. Entrevista a trabajador@s, Ambiente laboral y salud en el trabajo (Requisito 6, MEG: 2003)	202
Tabla 27. Grupo focal, Hostigamiento Sexual (Requisito 7, MEG: 2003).....	207
Tabla 28. Entrevistas a trabajador@s, Hostigamiento Sexual (Requisito 7, MEG: 2003)	207
Tabla 29 Grupos focales, requisito ocho, Sensibilización en equidad de género (Requisito 8, MEG: 2003)	210
Tabla 30. Entrevistas a trabajador@s, Sensibilización en equidad de género (Requisito 8, MEG: 2003)	211
Tabla 31. Opinión de grupos focales respecto a la Certificación en el MEG	212
Tabla 32. Opinión de entrevistad@s respecto a la Certificación en el MEG	213
Tabla 33. Normatividades dirigidas a las mujeres rurales	216
Tabla 34. De los programas para mujeres rurales en Tepeaca.....	217
Tabla 35. Criterios para el diseño de políticas en Tepeaca.....	220

Tabla 36. Lenguaje incluyente en la documentación del Ayuntamiento	224
Tabla 37. Opinión de autoridades con respecto a la aplicación del MEG en Tepeaca	225
Tabla 38. Del servicio de las instancia municipales	228
Tabla 39. Respecto a la comunidad	229

MAPAS

Mapa I. Ubicación Geográfica de Tepeaca, Puebla	122
---	-----

GRÁFICAS

Gráfica 1. Representación por sexo del Cabildo en dos trienios	143
Gráfica 2. Número Trabajador@s en el Ayuntamiento	182

*“Hilvanar hilos violeta que marquen nuevas estrategias
para que otro mundo sea posible”*
Celia Amorós

INTRODUCCIÓN

Durante milenios las mujeres se han enfrentado a la discriminación y subordinación debido a la legitimación social de su condición de género, no obstante, y a pesar de que han logrado trascender en un incremento de su participación social, económica y política, dichos avances no han sido homogéneos puesto que aún prevalece la desigualdad, la violencia, y la diferenciación sexual en el acceso a las oportunidades.

Las normativas internacionales como la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, llevada a cabo en Beijing en 1995, así como la *Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW por sus siglas en inglés) en 1979, tienen como objetivo principal que los gobiernos promuevan y protejan el pleno ejercicio y respeto de los derechos humanos, por lo que obliga al Estado mexicano a vigilar el cumplimiento de estos acuerdos, y sobre todo en relación a los derechos para las mujeres. En correspondencia con las mencionadas disposiciones internacionales, en el 2006 el Poder Legislativo y el Ejecutivo Federal establecieron la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la cual le confiere al estado en su artículo 18 la responsabilidad de elaborar y conducir la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través de la coordinación de tres instrumentos: el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cabe hacer mención, que el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal en los poderes de la unión, los tres órdenes de gobierno y en el sector privado. Es por ello que el estado mexicano ha reformado la agenda pública para comenzar a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado. La entidad ejecutora de dicha ley es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), por lo que se traduce como el órgano rector de la institucionalización que promueve la equidad de género. En este tenor, Massolo (2010: 82) expresa que una agenda pública incluyente, flexible e innovadora es la clave para la incorporación, formulación e implementación de políticas públicas de

equidad de género en los municipios: territorio, sociedad, gobierno. Junto con las otras dos claves indispensables: “la voluntad política efectiva del alcalde o alcaldesa; y la organizaciones propositivas y vigilantes de las mujeres”.

En el año 2002 se le designa al INMUJERES la ejecución de un proyecto llamado “Generosidad” y es en el desarrollo de este proyecto donde se estableció un programa de certificación en equidad de género, el cual incluye la generación de un “Modelo de Equidad de Género”¹ (MEG), descrito como una estrategia que sirve de herramienta a las instituciones públicas y privadas para incorporar una perspectiva que conduzcan al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo, y en general en la vida social. Con ello, y en relación a la certificación de en este modelo para las instituciones públicas es que se puede dar respuesta a la reforma de la agenda policía como estrategia para el cumplimiento de los acuerdos internacionales en promoción de los derechos de las mujeres.

Es importante destacar que la administración pública federal aplica la perspectiva de equidad de género en todas sus Secretarías como en el caso de la Secretaría de la Función Pública, la SAGARPA, la de Desarrollo Social y Educación, por mencionar algunas.

En palabras de Luis Felipe Aguilar Villanueva (2000) “la política es la acción gubernamental orientada a la satisfacción de las necesidades ciudadanas”, por lo que resulta primordial que la Administración Pública tome en cuenta, para la toma de decisiones, las necesidades y participación de los niños, niñas, adultos mayores, mujeres y de las personas con capacidades diferentes, por citar algunos integrantes de la sociedad más desprotegidos y con menor poder social, para de esta forma dirigir políticas en torno al cumplimiento de sus necesidades. Asimismo, para lograr la satisfacción de necesidades de la población es importante promover la participación de toda la población para la toma de

¹ Para mayor información remitirse a Antecedentes de Modelo de Equidad de Género en la página web <http://www.Inmujeres.gob.mx/images/stories/programas/meg/antecedentes.pdf>

decisiones y con ello contribuir al fortalecimiento de la democracia, por medio de la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en las decisiones políticas del Estado que afecten de forma directa al desarrollo de una sociedad incluyente.

La investigación se efectuó en ocho capítulos, los cuales tienen el siguiente contenido:

En el primer capítulo: Justificación, se expresa la finalidad de la investigación, a partir de la búsqueda de soluciones a los problemas públicos como la inequidad y la desigualdad entre mujeres y hombres, a través de acciones con perspectiva de género que promuevan la participación de las mujeres en los sectores públicos y privados.

El segundo capítulo está compuesto por el Planteamiento del Problema, a través de preguntas, objetivos e hipótesis que orientan la investigación para dar a conocer la influencia que puede tener en el desarrollo rural del municipio de Tepeaca la aplicación de una política con perspectiva de género, como la certificación en el Modelo de Equidad de Género.

El tercer capítulo se compone de la Metodología que se aplicó para dar respuesta al planteamiento del problema. Por lo que indica que el sustento epistemológico de la investigación es el *interaccionismo interpretativo*, el *feminismo* y los *estudios de género* aplicados a las Políticas Municipales y al Desarrollo Rural. Al mismo tiempo, se detalla que el enfoque de la investigación es cualitativo, ya que se utilizaron herramientas como la entrevista a profundidad y los grupos focales. Por último se argumenta que al abordar la influencia de las políticas municipales con enfoque de género en el desarrollo rural de Tepeaca, el nivel de la investigación es explicativo.

En el capítulo cuarto se aclaran los conceptos medulares que dan sustento epistemológico a la investigación, como género, políticas públicas, institucionalización de la perspectiva de género y desarrollo rural. Con la discusión

de estos conceptos y la descripción de acuerdos internacionales y normatividades, se argumenta la investigación y fundamenta el análisis de los resultados.

El capítulo quinto describe la demográfica y la problemática de género en la que, hasta el momento de la investigación, se encuentran tanto Puebla como Tepeaca.

La parte central de este trabajo de investigación está contenida en el los capítulos seis, siete y ocho, al abordan el análisis de resultados. En particular, el sexto capítulo expone seis temáticas que concretan la influencia de las políticas internacionales y nacionales de Equidad de Género en el ámbito municipal de Tepeaca. En el caso del capítulo siete se describe la aplicación del Modelo de Equidad de Género en la Política Municipal de Tepeaca. Y finalmente el capítulo ocho presenta la influencia del Modelo de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca.

CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN

Uno de los ejes fundamentales del Estado y de la administración pública, como herramienta organizacional, es garantizar el bienestar común para lograr el desarrollo social, y en este caso lo concerniente al ámbito local del medio rural. Si tomamos en cuenta lo anterior podemos notar que uno de los retos más grandes de la administración pública es canalizar las necesidades sociales para resolver adecuadamente los problemas de la vida pública.

La solución de problemas públicos como la discriminación, la falta de oportunidades y la desigualdad, debe ser un tema de la agenda pública, para implementar políticas que mejoren las condiciones de la democracia y desarrollen la vida social, basadas en principios de equidad. Para ello, es preciso generar estrategias implantadas en lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género prestando atención a todos los sectores sociales y a todas las personas que conforman los tres niveles de gobierno: Federal, Estatal y Municipal.

Esta investigación aborda de manera específica lo referente al ámbito local: municipio, por ello destaca la importancia de promover la reorientación de las decisiones políticas a partir de un enfoque de equidad de género, que permita contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, a través de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la participación de las mujeres e impactar de esta manera al desarrollo social, al mismo tiempo que se fortalecen las acciones públicas a nivel local, logrando una administración pública confiable e incluyente, que impulse el desarrollo social en el medio rural, en específico en el Municipio de Tepeaca.

CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Considerando lo anterior se plantean las siguientes preguntas objetivos e hipótesis:

2.1 Preguntas de investigación

2.1.1 Pregunta general

¿La implementación de una política municipal de Equidad de Género promueve el Desarrollo Rural en Tepeaca, Puebla?

2.1.2 Preguntas específicas

- a) ¿Cómo influyen las políticas internacionales y nacionales de equidad de género en el ámbito municipal de Tepeaca, Puebla?
- b) ¿Cómo se aplica el Modelo de Equidad de Género en la política municipal de Tepeaca?
- c) ¿Cómo influye el Modelo de Equidad de Género en el desarrollo rural de Tepeaca?

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo general:

Analizar los resultados de implementar una política de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca

2.2.2 Objetivos particulares:

- a) Concretar la influencia de las políticas internacionales y nacionales de Equidad de Género en el ámbito municipal de Tepeaca
- b) Especificar los ámbitos en los que se aplica el Modelo de Equidad de Género en la Política Municipal de Tepeaca
- c) Analizar la Influencia del Modelo de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general:

Las políticas municipales con Perspectiva de Género fomentan el desarrollo Rural consolidando procesos democráticos

2.3.2 Hipótesis específicas

- a) Los acuerdos internacionales de Equidad de Género firmados por México se traducen en políticas nacionales y municipales a través de mecanismos de aplicación como el Modelo de Equidad de Género
- b) El Modelo de Equidad de Género se aplica en la planificación estratégica de la política municipal a través del Plan Municipal de Desarrollo
- c) El Modelo de Equidad de Género influye en los programas del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque teórico

El sustento epistemológico como marco teórico o interpretativo de la investigación es el *interaccionismo interpretativo*, el *feminismo* y los *estudios de género* aplicados a las políticas municipales y al desarrollo rural. En primer lugar, se basó en el *interaccionismo interpretativo* debido a que permite centrarnos en los temas como el poder, la ideología, la violencia y la sexualidad; en este contexto Álvarez - Gayou (2003: 99) explica que el *Interaccionismo interpretativo* “propone que en la interpretación se tengan en cuenta en mayor medida los factores socioculturales”. Por lo tanto, es que se buscó conocer la influencia que tiene la aplicación de políticas con perspectiva de género en el Ayuntamiento de Tepeaca con el desarrollo rural y por lo tanto con los beneficiarios de la investigación.

De igual forma, la investigación se encontrar fundamentada en el feminismo y los estudios de género, debido a que para fomentar un desarrollo rural inclusivo es importante tomar en cuenta el enfoque de género en la hechura de políticas públicas. Por esta razón, fue necesario contar con esta perspectiva para interpretar las necesidades y problemáticas de las relaciones entre mujeres y hombres para lograr formar parte de un desarrollo inclusivo. En este sentido, Álvarez- Gayou (2003: 50-51) plantea que el *feminismo* “ofrece la imagen de las relaciones que las mujeres experimentan”, mientras que los estudios de género contribuyen más allá de los estudios de la mujer, al estudiar los problemas que traen consigo los estereotipos de género. Por lo tanto, el feminismo como metodología ayuda a analizar la participación de las mujeres en la vida social, “para identificar en qué condiciones, dentro de las relaciones naturales y /o sociales, se necesita investigación y qué es lo que puede ser sutil (para las mujeres) que se interrogue de esas situaciones” (Harding, 1987: 33), es por ello que este enfoque metodológico ha permitido plantear preguntas de investigación relacionadas con temas sobre el papel reproductivo de la mujer, la violencia hacia las mujeres, así como su exclusión e invisibilización de sus necesidades y problemas tanto privados como públicos. En relación a esto, Goldsmith (1997:

53-54) afirma que los estudios de género y de la mujer “han hecho un aporte muy importante a la epistemología al convertir a la mujer en sujeto y objeto del conocimiento”. Debido a lo anterior, es que estos enfoques metodológicos forman parte medular del análisis de la presente investigación, sobre todo porque la metodología feminista “trata de desarrollar formas de trabajo con mujeres para provocar el reconocimiento de los constreñimientos que los sistemas de género producen en sus vidas, así como la capacidad de expresión de sus intereses y deseos para superar las limitaciones y malestares identificados, ya sea de manera individual o colectiva” (De Barbieri, 1998: 103-104). En otras palabras se toma en cuenta el enfoque del feminismo como metodología para lograr un análisis de los problemas de las relaciones sociales entre mujeres y hombres que provoca desigualdades y bloquea el desarrollo tanto individual como colectivo de una comunidad.

Además, para el análisis de esta investigación se toma en cuenta el planteamiento de Nancy Fraser (1997: 23) en relación a la necesidad de los reconocimientos social y cultural para identificar los problemas específicos a los que las mujeres se enfrentan. Ya que la autora expresa que para dar solución a la injusticia cultural se requiere de “reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural. De manera más radical aún, podría implicar la transformación total de los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación, creando cambios en la autoconciencia de *todos*”

Cabe hacer mención, que el enfoque de la investigación es cualitativo, por lo que se utilizaron herramientas como la entrevista a profundidad y los grupos focales para poder dar respuesta a las preguntas de investigación. De acuerdo con Hernández Sampieri (2006: 8), este enfoque “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para describir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”, asimismo, nos recuerda que en las investigación cualitativa “la recolección de datos consiste en obtener la perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos)”. Es por ello que para conocer la influencia de la política municipal con

enfoque de género en Tepeaca en el desarrollo rural de este municipio fue necesario aplicar las herramientas cultivadas ya mencionadas.

El nivel de la investigación es explicativo; de acuerdo con Hernández Sampieri (2010: 84), este tipo de estudio “se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” por lo tanto se tomó en cuenta este enfoque debido a que contribuye a explicar cómo influyen las políticas municipales con enfoque de género en el desarrollo rural de Tepeaca.

3.2 Unidad de Análisis

A continuación, se enlistan y agrupan en tablas los datos generales de las personas que fueron objeto de estudio. Es importante mencionar que por discreción y seguridad de los informantes, no se revelarán sus nombres reales, pero se hará referencia a su cargo o su número de entrevistado.

- 1) Autoridades del Ayuntamiento, las cuales se encuentran descritas en la Tabla 1:

Tabla 1. Datos Generales de Autoridades Entrevistadas

Instancia	Sexo	Cargo	Grado de escolaridad	Tiempo del cargo	Fecha	Anexo
Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca	Femenino	Directora del Instituto Municipal de las Mujeres	Licencia en Derecho	Quince meses	08-mar-13	2
Regiduría Derechos Humanos , Juventud, Equidad de Género	Femenino	Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género	Cirujana Dentista	Dos años	21-mar-13	3
Regiduría Desarrollo Social	Femenino	Regidora del Desarrollo Social	Licenciada en Administración de Empresas	Dos años	21-mar-13	4
Regiduría de Agricultura y Ganadería	Masculino	Regidor de Agricultura y Ganadería	Ingeniero Industrial	Dos años	17-abr-13	5
DIF Tepeaca	Femenino	Presidenta del DIF de Tepeaca	Licenciada en Derecho	Dos años	23-mar-13	8
Innovación y Capacitaciones Intelectuales S. C.	Masculino	Consultor Privado	Licenciado en Lingüística y Literatura	Seis años	20-mar-13	10
Instituto Poblano de las Mujeres	Femenino	Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género	Licenciada en Ciencias de la Comunicación	Un año	20-mar-13	9

Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas a autoridades de Tepeaca (2013).

- La titular del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca (IMMT), y Coordinadora del MEG, ya que al ser la responsable de la aplicación del Sistema de Gestión de Equidad de Género en el Ayuntamiento y ser la titular del Instituto pudo describir cómo se logró la certificación y de qué forma se aplica el MEG en las instancias del Ayuntamiento, además de que explicó el funcionamiento y manejo del IMMT.
- La ex titular del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca y actual regidora de Equidad de Género en el Ayuntamiento, al ser la que logró la certificación del Ayuntamiento en el 2010, por lo que pudo comentar a detalle los objetivos de inicio del Ayuntamiento al certificarse.
- Regidora de Desarrollo Social, proporcionando información de los programas para promover el desarrollo en Tepeaca y si existe una vinculación con la aplicación de políticas con equidad de género.
- El Regidor de Agricultura y Ganadería, quien dio a conocer la gestión de apoyos municipales a favor de la comunidad rural y si existe alguna vinculación con el MEG
- La presidenta del DIF municipal, ya que detalló las iniciativas del sistema DIF Tepeaca para promover y proteger los derechos de las mujeres mediante sus programas.
- Y a un Consultor Privado de Innovación y Capacitación Intelectual S. C. (INCI), que presta sus servicios al Instituto Poblano de la Mujer, y fue pionero en la promoción de la Certificación en el MEG de Tepeaca, por lo que proporcionó la información con respecto a los inicios de la certificación en Tepeaca.
- La Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva Género del Instituto Poblano de la Mujer, quien explicó la vinculación de la Política de Igualdad del Estado y su relación con la aplicación del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca.

Para lograr la obtención de información se aplicaron a estas autoridades entrevistas a profundidad.

2) Trabajador@s del Ayuntamiento descritos en la Tabla 2 y 3:

Se aplicaron entrevistas a profundidad a 3 trabajadores y 4 trabajadoras del Ayuntamiento, descritos en la Tabla 3, con el fin de detallar información sobre la percepción de l@s servidor@s públic@s respecto a la aplicación del MEG en Tepeaca.

Tabla 2. Datos Generales de trabajador@s entrevistad@s

Entrevista	Cargo	Sexo	Responsabilidades de su cargo	Tiempo trabajando en el Ayuntamiento	Grado de escolaridad	Originario del Municipio	Habitante del Municipio	Fecha
1	Secretaria de la Dirección de Servicios Urbanos	Femenino	Archivar, llevar procesos administrativos, coordinar, supervisar, llevar requisiciones	Dos años	Bachillerato	Si	Si	11-abr-13
2	Coordinador y supervisor	Masculino	Coordinar a las cuadrillas de bacheo, alumbrado público y supervisar el área de limpia	Dos años	Bachillerato	Si	Si	11-abr-13
3	Intendente	Femenino	Tener las oficinas limpias, la Sala de regidores, el IMMT y subalterno	Dos años	Primaria	Si	Si	11-abr-13
4	Trabajadora social	Femenino	Hacer visitas domiciliarias y canalizar a las personas para asesorías jurídicas	Ocho meses	Licenciatura en Administración de Empresas	Si	Si	11-abr-13
5	Responsable de guardería	Femenino	Supervisar la alimentación, a los maestros y atender las necesidades de los niños	Dos años	Secundaria	No	Si	11-abr-13
6	Comisionado en el Área de Prevención del Delito y Coordinación Académica	Masculino	Dar pláticas a escuelas de nivel primaria hasta bachiller sobre prevención del delito como bullying, violencia familiar, adicciones, etc.	Un año ocho meses	Bachillerato	No	No	11-abr-13
7	Jefe de Grupo del Primer Turno	Masculino	Asignación de servicios y supervisión de los mismos	Un año	Bachillerato	No	No	11-abr-13

Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas a trabajador@s, 2013

Como se presenta en la Tabla 2, se logró conseguir el apoyo y participación de 6 servidoras públicas y 4 servidores públicos de Tepeaca, en dos grupos focales, quienes aportaron su opinión con respecto a la implementación del MEG en su área de trabajo.

Tabla 3. Datos Generales de Grupos Focales

Grupo Focal	Lugar	Fecha	Total de Asistentes	Mujeres	Hombres	Ocupación
1	DIF Tepeaca	12-abr-13	8	6	2	Trabajador@s del DIF
2	Instituto Municipal de las Mujeres	17-abr-13	6	4	2	3 Trabajadores de seguridad pública, y 3 del ayuntamiento

Fuente: Elaboración propia con datos de Grupos Focales.2013

3) Usuari@s

Se aplicaron entrevistas a profundidad a 12 usuari@s del Ayuntamiento, del DIF municipal y del IMMT, para determinar la influencia del MEG en la población del municipio, en la Tabla 4 se presentan los datos generales de l@s usuari@s entrevistad@s. Cabe señalar que los nombres de l@s informantes (que no son autoridades) cambiaron en los testimonios que se incluyen en la tesis, con el objetivo de proteger su identidad.

Tabla 4. Datos generales de usuari@s

Usuari@	Lugar	Fecha	Sexo	Tiempo viviendo en el municipio	Comunidad	Ocupación
1	IMMT	03-abr-13	Femenino	4 días	Candelaria	Empleada de una peletería
2	IMMT	03-abr-13	Femenino	41 años	San Hipólito	Empleada
3	IMMT	03-abr-13	Femenino	20 años	San Pedro de la Joya	Agricultura y Proyectos Productivos en el Ayuntamiento
4	IMMT	04-abr-13	Femenino	2 años	Cabecera Municipal	Ama de Casa
5	DIFT	05-abr-13	Femenino	17 años	Barrio de Santa María del Campo	Estudiante
6	DIFT	05-abr-13	Femenino	45 años	Poblado de San Catincas	Campesina
7	DIFT	05-abr-13	Femenino	53 años	San Jerónimo Acotitlán	Labores del hogar
8	Regiduría de DH,J y EG	05-abr-13	Femenino	15 años	San Cristóbal Hidalgo	Campesina
9	Regiduría de DH,J y EG	05-abr-13	Femenino	52 años	Tepeaca Centro	Al hogar
10	DIF	05-abr-13	Masculino	29 años	Barrio La Santísima	Trabajador del Registro Civil
11	Ayuntamiento	05-abr-13	Femenino	54 años	Colonia Guadalupe	Comerciante
12	DIFT	05-abr-13	Femenino	2 años	San Luis, Ajajalpán	Al hogar

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a usuarios

3.3 Herramientas Metodológicas

Para obtener información y cumplir con los objetivos de la investigación, se llevaron a cabo los siguientes métodos cualitativos:

- **Grupo Focal**, el cual es “una técnica de investigación social que privilegia el habla, cuyo propósito radica en propiciar la interacción mediante la conversación acerca de un tema u objeto de investigación, en un tiempo determinado, y cuyo interés consiste en captar la forma de pensar, sentir y vivir de los individuos que conforman el grupo” (Álvarez-Gayou, 2003: 132). Por tal sentido, se aplicó este método para conocer la percepción de l@s trabajador@s de del Ayuntamiento, con respecto a la implementación del

MEG. Llevándose a cabo dos grupos focales en los que se logró la participación de dos trabajadores y cuatro trabajadoras del Ayuntamiento en cada grupo. Es importante mencionar que la aplicación de esta herramienta fue más complicada que otras, debido a la disponibilidad de l@s trabajaor@s, puesto que no les eran otorgados los permisos para participar por parte de sus superiores, sobre todo en el primer grupo focal en el que la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, hizo la solicitud e invitación de forma verbal en cada área del Ayuntamiento, lo que no permitió dar a conocer de manera puntual el objetivo de este ejercicio hacia los participantes. Finalmente se logró reunir el primer grupo con trabajador@s del DIF, debido a que no se consiguió la participación de más de dos personas en el Ayuntamiento. Luego de la experiencia con el primer grupo se decidió enviar un oficio (Anexo K) en el que la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca solicitó de manera formal la ayuda de l@s trabajador@s del Ayuntamiento con una explicación detallada del objetivo de esta herramienta, sin embargo, dando la hora de la cita, nos percatamos que no llegaba nadie, por lo que solicité el apoyo de la asistente de la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, quien se dio a la tarea de pedir, con oficio en mano, el apoyo directo de algunos de sus compañer@s. Gracias a esto, se logró llevar a cabo el grupo focal en las instalaciones del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca en el que participaron elementos de Seguridad Pública y trabajad@res del mismo Ayuntamiento. Lo anterior, se efectuó en dos grupos debido a que “por general o sencillo que sea el problema, el número mínimo de grupos ha de ser siempre dos”, además de que “un grupo demasiado grande, de más de doce participantes, puede generar una dinámica lenta del pensamiento de los temas” (Álvarez-Gayou 2003: 133-134). (Anexo A)

- **Entrevistas a profundidad**, debido a que esta técnica de investigación “busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de su experiencia” (Álvarez-Gayou, 2003:

109), es que se utilizó esta herramienta, sobre todo con el fin de conocer, de acuerdo con la experiencia de los entrevistados, los ámbitos en los que se implementan el MEG en el Ayuntamiento y cómo se promueve y procura el desarrollo inclusivo de este municipio, es por ello que se entrevistó a las siguientes autoridades municipales: La directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca (IMMT) quien es la encargada de la aplicación del Modelo en el Ayuntamiento (Anexo B); la responsable de la iniciativa de la certificación, ex titular del IMMT y actual Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género (Anexo C); a la Regidora de Desarrollo Social (Anexo D); al Regidor de Agricultura y Ganadería (Anexo E); así como a trabajad@s del Ayuntamiento (Anexo F); y usuari@s del mismo (Anexo G). Además de informantes claves como, la Presidenta del DIF municipal del (Anexo H); a la Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva Género del Instituto Poblano de la Mujer (Anexo I), y el Consultor privado que participó en la capacitación y promoción para la aplicación del MEG en Tepeaca (Anexo J).

Asimismo es importante destacar que para el diseño de esta herramienta metodológica se tomaron en cuenta los siguientes elementos:

- a) Calidad, puesto que “la entrevista busca obtener un conocimiento cualitativo por medio de lo expresado en el lenguaje común y corriente” (Álvarez-Gayou, 2003: 110), por lo que se tomó como objetivo principal obtener a detalle los espacios en los que se encuentra implementado el MEG en la administración local de Tepeaca.
- b) Descripción, con el objetivo dar una respuesta detallada de los entrevistados en relación a la aplicación del MEG en el Ayuntamiento.
- c) Especificidad, este elemento de acuerdo con Álvarez-Gayou (2001:110) se debe tomar en cuenta debido a que una entrevista no busca opiniones generales de un tema, razón por la cual se incluyó este elemento para conocer, de acuerdo con la experiencia de l@s entrevistad@s, el impacto que tiene en ellos y ellas la implementación del MEG en el Ayuntamiento

3.4 Matriz de investigación

TÍTULO	PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Política Municipal de Equidad de Género y su Influencia en el Desarrollo Rural en Tepeaca, Puebla	PREGUNTA GENERAL: ¿La implementación de una política municipal de Equidad de Género promueve el Desarrollo Rural en Tepeaca, Puebla?	OBJETIVOS GENERAL: Analizar los resultados de implementar una política de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca, Puebla	HIPÓTESIS GENERAL: Las políticas municipales con Perspectiva de Género fomentan el desarrollo Rural consolidando procesos democráticos	ENFOQUE TEÓRICO: Interaccionismo Interpretativo, feminismo y estudios de género. UNIDAD DE ANÁLISIS: 6 autoridades municipales, 19 trabajad@res del Ayuntamiento, 12 usuari@s del Ayuntamiento
	PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HPÓTESIS ESPECÍFICAS	HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS
	a) ¿Cómo influyen las políticas internacionales y nacionales de equidad de género en el ámbito municipal de Tepeaca, Puebla?	a) Concretar la influencia de las políticas internacionales y nacionales de Equidad de Género en el ámbito municipal de Tepeaca, Puebla	a) Los acuerdos internacionales de Equidad de Género firmados por México se traducen en políticas nacionales y municipales a través de mecanismos de aplicación como el Modelo de Equidad de Género	Revisión de documentos normativos del Ayuntamiento, tales como el Plan Municipal de Desarrollo y Bando de Policía y Buen Gobierno
	b) ¿Cómo se aplica el Modelo de Equidad de Género en la política municipal de Tepeaca, Puebla?	b) Especificar los ámbitos en los que se aplica el Modelo de Equidad de Género en la Política Municipal de Tepeaca, Puebla	b) El Modelo de Equidad de Género se aplica en la planificación estratégica de la política municipal a través del Plan Municipal de Desarrollo	Entrevistas a profundidad a: 6 autoridades municipales 7 trabajad@res del Ayuntamiento Dos Grupo focal de 6 personas cada uno
	c) ¿Cómo influye el Modelo de Equidad de Género en el desarrollo rural de Tepeaca, Puebla?	c) Analizar la Influencia del Modelo de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca, Puebla	c) El Modelo de Equidad de Género influye en los programas del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable.	Entrevistas a profundidad a 12 usuari@s del Ayuntamiento,

CAPÍTULO IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Género y políticas públicas

4.1.1 Género

El concepto de género se comienza a analizar como resultado de la dinámica social desigual que ha favorecido a los hombres y subordinando a las mujeres desde hace décadas, de acuerdo a Joan Scott (1940:286), el término género “forma parte de una tentativa de las feministas contemporáneas para reivindicar un territorio definido específico, de insistir en la insuficiencia de los cuerpos teóricos existentes para explicar la persistente desigualdad entre mujeres y hombres”. Asimismo, otras autoras, explican que este concepto es un fenómeno lingüístico, al respecto Olivia Portolés (2005: 15) argumenta que “el término género ha tenido una historia accidentada desde que se introdujo, a partir de la lingüística, en la medicina y la psiquiatría a mediados de los 50 y de allí pasó a la ciencias sociales y a la teoría feminista”. Relacionado con la lingüística Teresita de Barbieri (2006:5) puntualiza que “en español, el concepto se empieza a usar hacia comienzos de los ochenta, a partir de la traducción de textos escritos originalmente en inglés. Entre las autoras de lenguas latinas se suelen hacer las aclaraciones sobre las dificultades en la traducción, puesto que no tenemos un vocablo equivalente al *gender* inglés y al *Geschlecht* alemán, que ya contienen la referencia a la socialidad del sexo”. Si bien es cierto que el debate del concepto tiene sus raíces en su observancia lingüística, también es posible subrayar que este término ha contribuido al cuestionamiento de las relaciones desiguales de la sociedad.

Por su parte, Gayle Rubin (1986: 38), en su ensayo “*El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo*”, al analizar a Claude Lévi-Strauss y Sigmund Freud, observa que en las posturas de estos pensadores no existe una visión feminista, sin embargo, reconoce que éstas “proporcionan los instrumentos conceptuales con que podemos constituir descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana en los individuos”. He llamado a esa

parte de la vida social el “sistema de sexo/género”. Dicho sistema lo define concretamente como “el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas”. Es decir que el sistema sexo/género es aquel en el que el sexo biológico se transforma en un producto cultural. En palabras de Portolés (2005: 35) es “un sistema simbólico que pone en relación el sexo con determinados contenidos culturales según los valores y las jerarquías sociales”, Asimismo, se observa que “la representación social del género afecta a su construcción subjetiva y viceversa (...)”. En otras palabras, Gayle Rubin, nos aporta una visión distinta a la que se entiende por construcción de las relaciones sociales, estableciendo como un producto de ésta la sexualidad humana, la cual será determinante para la articulación de relaciones sociales, políticas económicas y culturales.

Y es que como lo maneja Scott (1940: 288), el concepto de género tiene dos dimensiones como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. A su vez, Scott, subdivide esta definición, ya que al definir el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales, encuentra cuatro elementos más: el primero es los *símbolos culturales*, este elemento se relaciona con el concepto de Rubin y su sistema sexo-género, puesto que ambas consideran que las relaciones sociales, en relación al género, se encuentran determinados por la cultura. El segundo elemento es los conceptos normativos, que de acuerdo con Scott (1940: 288), éstos “manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas”, es decir que el género se encuentra ligado a las representaciones sociales que normalizan las actitudes de mujeres y hombres dentro de una sociedad; en cuanto al tercer y cuarto elemento, esto son las instituciones y organizaciones y por último la identidad subjetiva. Este concepto, desde el punto de vista de Barbieri (2006: 15) “es fundamental en varios sentidos: a) por que concibe el género como una cuestión de la sociedad y no sólo de los individuos y sus identidades; b) porque es constitutivo de todas las

relaciones sociales, es decir, introduce la corporeidad en la acción social; c) porque para la autora es una construcción social compleja, con diversidad de elementos constitutivos; y d) porque considera el género como relación de poder; es decir, como relación social conflictiva, en el sentido en que han sido conceptualizadas en la sociología las teorías respectivas por oposición a las teorías del orden. En otras palabras, abre la posibilidad de comprender que internamente, la relación social de género es dinámica, capaz de cambiar y de generar transformaciones sociales”. Es precisamente esta postura la que nos lleva a abordar que género es un concepto que cuestiona las relaciones entre mujeres y hombres, legitimadas en un sistema cultural que predetermina la concepción de lo masculino y lo femenino; fomentando la inequidad social dentro de una relación de poder. De esta forma, es importante subrayar que el análisis de este concepto, promueve la orientación de una perspectiva basada en la justicia que contribuye a lograr la reorientación de las relaciones desiguales en la sociedad, y con ello un nuevo horizonte de cambios futuros.

Todas las definiciones logran destacar que el estudio de éste concepto contribuye a lograr una transformación social dirigida hacia la equidad y hacia un reconocimiento de las mujeres que promueva la distribución del poder público y privado partiendo de una nueva agenda pública y de una institucionalización con enfoque de género.

4.1.2 Políticas Públicas

El concepto de políticas públicas necesita de un análisis y conocimiento sistemático que permita lograr dar solución a los problemas de la ciudadanía, es en este punto donde radica su complejidad debido a que para poder cumplir con dicha premisa el Estado requiere de una comunicación directa con la población, la cual en sí misma es cambiante y por lo tanto difícil de definir debido a su diversidad. De acuerdo con Eugenio Lahera P. (2004) “las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos”. De igual forma, coincide en diferenciar la política y las políticas, dicha diferencia, se

observa de manera lingüística en el idioma inglés *politics* y *policy*. Harold Lasswell (2000:83) explica que la palabra (*policy*) políticas “ha sido usada con frecuencia para designar las elecciones más importantes de la vida organizada y de la privada”. Por su parte Beltrán Villalva (2002:268) encuentra que “una *policy* es un curso definido de acción, de deliberadamente adoptado y perseguido para conseguir un determinado objetivo”. Mientras que Aguilar (2000: 29) explica el segundo concepto –políticas- que compone al término que se encuentra en discusión, lo referente a la conformación de lo público, el cual “se nutre de la tradición política occidental, clásica y moderna (ilustrada) es la memoria del valor de la política ciudadana de individuos libres e informados (...) En este sentido “lo público” puede y debe diferir de “lo nacional” cuando la categoría del nacionalismo es usada como soporte de tutorialismo o autoritarismo”. En este sentido, se entiende lo público como el poder que en sí misma tiene la ciudadanía para marcar, con base a sus necesidades, nuevos horizontes y dar solución a los problemas que consideren pertinentes.

Después de definir que la política es un curso de acción y lo público es el poder de la ciudadanía para ser parte de esa acción, es posible, ahora, puntualizar que el enfoque de políticas implica “tratar los problemas fundamentales –y con frecuencia no reconocidos- que surgen de la adopción del hombre a la sociedad” (Lasswell, 2000: 102). Podemos afirmar que las políticas públicas son una herramienta para resolver problemas públicos y no sólo eso, además debe prestar atención a los más vulnerables, en este sentido se puede notar que si bien es cierto que la política pública debe dar solución a problemas fundamentales pero poco explorados, entonces no debiera haberse tomado en cuenta la perspectiva de género en la hechura de esta acción, en el caso de que se cumpliera con el principio de las políticas, sin embargo, como se ha visto es un problema que aún persiste, por lo tanto, es importante virar la atención hacia este problema y hacia las nuevas estrategias basadas en la implementación de las políticas públicas con perspectiva de género, que se abordarán más adelante. Continuando con este argumento Robert D. Behn (2000: 239) aborda que las políticas públicas “afectan a ciertos individuos y grupos. Pone el acento en la negociación, en la transacción y

el compromiso”, a lo que encuentra que para lograrlo “el criterio de eficiencia ofrece la mejor oportunidad para redistribuir el ingreso hacia aquellos grupos que la sociedad considera más necesitados o con mayor mérito” (2000: 242). En resumen, las políticas públicas ponen atención no sólo a las necesidades de la ciudadanía, también al compromiso de promover y rescatar la equidad por medio de la eficiencia y eficacia de las acciones gubernamentales, principios que se pueden lograr a partir de un análisis de las políticas y un conocimiento antes durante y después de su implementación de la percepción de la población. Y es que en este contexto es necesario tomar en cuenta, como lo plantea Martín Landau (2000: 278) que las políticas “contienen alguna probabilidad de error y no puede aceptarse a priori como correcta” la ventaja en este sentido es que tiene un principio de mejora continua puesto que su éxito depende, de alguna forma, de su evaluación y su cambio relacionado con la fluctuación de las necesidades sociales. Este argumento se puede retomar de lo dicho por Lasswell (2000: 99) quien plantea: “puesto que los indicadores operacionales son inestables, es necesario realiza continuamente encuestas a fin de que se ajuste permanentemente a la realidad”. Esto pone énfasis a la importancia que tiene la participación social en el ejercicio del Gobierno, ya que sin el conocimiento previo del impacto de cualquier política sobre los beneficiarios, así como la consulta de la problemática priorizada para ellos, no podría llamarse política pública, si en el diseño, implementación y evaluación de la misma no se encuentra inmerso el conocimiento de la perspectiva social. Es por ello que Harold Lasswell (200:97) encuentra que “un rasgo adicional de enfoque de políticas es la importancia que atribuye el acto de imaginación colectiva, capaz de introducir políticas nuevas y exitosa en el proceso histórico, aunque no se podría garantizar cuáles podrían ser las ideas exitosas”, un ejemplo de propuestas colectivas son los acuerdos internacionales y la normatividad nacional de equidad de género, propuestos y diseñados a partir de la lucha de organizaciones de mujeres y feministas para lograr un cambio hacia la igualdad de género, estas normativas serán abordadas a detalle más adelante.

Guzmán (2002: 13) detalla que las políticas públicas “constituyen un espacio privilegiado para entender las relaciones que el Estado establece con la sociedad”, puesto que el “proceso de políticas públicas se inicia en la sociedad y en los espacios públicos donde se debate cuáles son los problemas que merecen ser priorizados y ser atendidos”, en este mismo sentido Eugenio Lahera (2004: 8) resume que “una política pública de excelencia corresponde a aquellos cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados”. No obstante, y a pesar de que la decisión debe ser democrática, esta dimensión es compleja si se toma en cuenta la subjetividad colectiva que se encuentra en constante cambio, como es el caso de los movimientos de las mujeres y las feministas en la década de los años setenta, quienes demandan el derecho a ser interlocutoras sociales y ser reconocidas tanto en la vida privada como en la pública, así como en el ejercicio de las decisiones del Estado, ofreciéndonos de esta forma un nuevo enfoque metodológico, la perspectiva de género.

4.1.3 Perspectiva de género y política pública

Rebeca Salazar (2000:84) explica que: se entiende por incorporación del enfoque de género en las políticas públicas “a la intención y voluntad explícita de los gobiernos de promover una redistribución equitativa entre géneros en términos de: derechos civiles, participación en las esferas de decisión y en las posiciones de poder y autoridad (...) tal enfoque implica disponer de datos, conocimientos e información sobre las diferencias entre hombres y mujeres y anticipar los efectos de las políticas públicas en términos de una mayor igualdad”. En otras palabras, es necesario que el gobierno tome decisiones a partir del conocimiento detallado de las necesidades de l@s beneficiari@s, con el fin de lograr resultados acordes con las demandas de la población y con ello alcanzar un desarrollo satisfactorio de la misma.

Lo anterior, significa que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es necesaria para ayudar a cambiar la dinámica social en donde las diferencias de género se encuentran basadas por la legitimidad de los roles desiguales de mujeres y hombres. En este sentido, Incháustegui y Ugalde (2004:18) argumentan que las políticas de equidad de género “están dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual. Tienen por finalidad fortalecer la ciudadanía y los derechos de las mujeres, para evitar que las desventajas ligadas al hecho de ser mujer, que se generan desde el ámbito de la familia, se extiendan, amplíen o perpetúen a otras esferas como: la educación, el ingreso, los derechos, los cargos profesionales, el poder político, el prestigio y los reconocimientos”.

Lo más relevante de este planteamiento, sobre la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas, es que los gobiernos deben de tener en cuenta fomentar el ejercicio de la ciudadanía y de los derechos de las mujeres, puesto que depende de ello que se redistribuya el poder público de manera equitativa, promoviendo con ello su participación en la toma de decisiones, es en este contexto que resalta la importancia de incorporar la perspectiva de género en las decisiones políticas, debido a que funge, como lo expresa Mendoza (2003:75) como “una herramienta para promover la participación de las mujeres en el desarrollo (...) ayuda a identificar mecanismos para fortalecer el papel de las mismas en la toma de decisiones y así promover su empoderamiento”. Lo que finalmente se traduce en beneficios para el propio gobierno, tal y como lo describe Virginia Guzmán (2000: 07), quien explica que la importancia de la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas es que “coincide y favorece un momento de cambio importante en el funcionamiento del estado y en las relaciones que establece el estado con la sociedad”, por lo tanto las políticas con perspectiva de género “deben estar orientadas a favorecer el acceso de las mujeres a los recursos y creo que un elemento destacable en esto es propiciar una mayor valoración y reconocimiento de ellas como sujetos e interlocutores sociales” (Guzmán, 2000:11). Es claro, la autora hace un gran aporte al momento

de explicar la relevancia que tiene la preceptiva de género en las políticas públicas, la cual se relaciona con la conformación de las mujeres como interlocutoras sociales, lo que les permite tener mayor acceso a oportunidades en igualdad de condiciones que los varones, propiciando al mismo tiempo el ejercicio de la democracia en *pro* de un desarrollo incluyente.

Para Teresa Incháustegui (1999:85) incorporar el enfoque de género en las políticas públicas significa:

“tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes. Por lo que es sin duda una orientación llamada a transformar de fondo los modelos de política pública predominantes en la mayoría de los países”.

De igual forma, Incháustegui analiza que a partir de este principio es urgente que dicha perspectiva de género sea en todos los procesos de la política pública, para garantizar la equidad de género en la sociedad, tal y como lo expresa Rebeca Salazar (2000:84), quien plantea que “mientras no se formulen de manera consiente políticas con perspectiva de género difícilmente se revertirá o se transformará la situación subordinada de la mujer en la sociedad”.

Podemos concretar que las políticas con perspectiva de género son aquellas que están encaminadas a dar respuesta a los problemas de reconocimiento y redistribución de los derechos de mujeres como ciudadanas e interlocutoras sociales, pero sobre todo a instaurar legítimamente la necesidad de erradicar la subordinación de las mujeres ante los varones. Comenzando de esta forma a incidir en la conformación de un desarrollo social incluyente y democrático.

4.1.4 Normatividad internacional

Para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas de manera correcta y apegada a derecho, nuestro país, entre algunos otros, toma en cuenta

acuerdos internacionales en donde se reconoce la problemática de desigualdad social, que proponen lineamientos y mecanismos para regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), es una de las normativas internacionales medulares de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, esta Convención fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y específicamente, México forma parte de ella desde 1981. Asimismo se destaca por ser el primer tratado internacional que reconoce los derechos humanos de las mujeres, debido a que los países que han ratificado la CEDAW se comprometen a adoptar las medidas necesarias para erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres. A través de sus 30 acuerdos, esta normativa establece las bases para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como privado, al establecer que están “convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz” En este sentido es importante reconocer que esta convención es pilar importante para el desarrollo y bienestar social de los países firmantes en cuanto al compromiso de erradicar la discriminación de las mujeres. Por ello, en su tercer artículo plantea que:

“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

Este artículo aborda la importancia de la competencia del Estado en la aplicación de leyes que regulen la vida política, social y económica para lograr el desarrollo inclusivo que garantice la participación equitativa entre hombres y mujeres.

De igual forma, se propone en el Artículo quinto que:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (...)”

Este artículo menciona que es primordial la sensibilización y capacitación con perspectiva de género, y a pesar de no especificar en qué rubros, expresa que se deben tomar medidas que eliminen estereotipos y permeen en el deber institucional de tener una perspectiva de género y promover dicha sensibilización, comenzado por sus propi@s servidor@s públic@s.

El Artículo sexto aborda el deber de los gobiernos para erradicar la trata de personas, planteando lo siguiente:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer”.

Para la CEDAW lograr el desarrollo y la paz, los gobiernos deben garantizar la eliminación de la discriminación y procurar acciones que alienten la participación de las mujeres en la democracia, por medio de su acceso a puestos de decisión, fomentando el desarrollo de cada lugar en las que ejerzan este derecho como ciudadanas. En este sentido, el séptimo Artículo enuncia:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: (...)

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;(...”

Con ello, se destaca lo esencial que es para lograr el desarrollo procurar, por medio de políticas gubernamentales con equidad de género, la participación de las mujeres y erradicar, su discriminación en los ámbitos privados y públicos.

Luego de la firma de este acuerdo, para los Estados, la promoción de la perspectiva de género resulta ser medular en la hechura de políticas públicas con este enfoque, para buscar e incorporar la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

El décimo primer artículo está relacionado con el empleo, y expresa lo siguiente:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;(…)
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;(…)

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las

responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;(…)”

Lo relevante de este artículo es la procuración del acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a un empleo, por lo que debe vigilarse que las mujeres puedan ejercer plenamente este derecho, por medio de la promoción de criterios de selección de personal libres de discriminaciones contra las mujeres, con una remuneración y trato justo e igualitario, además de que se garantice a las mujeres seguridad social y a la no discriminación por su condición civil, de embarazo o de salud. Asimismo, debe subrayarse que el gobierno tiene la obligación, de acuerdo con este artículo, de atender las necesidades de paternidad, maternidad y guardería, lo que indica, que para lograr la plena participación de las mujeres en el desarrollo se debe promover el derecho al trabajo remunerado para las mujeres. Por lo tanto, el Estado debe hacerse cargo de estabilizar la vida familiar y laboral de mujeres y hombres, por medio de empleos justos y equitativos.

Otro de los artículos que deben ser citados en la presente investigación es lo referente a las mujeres rurales, lo cual se expresa en el Artículo 14:

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:
 - a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
 - b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

En primer lugar, el artículo insta a los gobiernos a reconocer como una particularidad los problemas a los que se enfrentan las mujeres rurales, por lo que deben tomarse las medidas necesarias para erradicar su discriminación y promover su participación en el desarrollo rural, por medio de servicios de salud adecuados, siendo beneficiarias de programas y políticas diseñadas con base en sus necesidades y problemática, así como la procuración del empoderamiento por medio de créditos, accesos a la tecnología y a la capacitación en materia de comercialización para el apoyo a mujeres agricultoras. Con todo esto se debe poner énfasis en la obligación de los gobiernos en satisfacer las necesidades de las mujeres rurales y lograr un desarrollo incluyente y participativo.

En resumen, y como se establece en el Artículo 15 –“los Estados Parte reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley”- el papel de los gobiernos es crucial para garantizar que se elimine la discriminación de la mujeres y sobre todo se promueva su participación en el desarrollo, fortaleciendo el ejercicio pleno de sus derechos humanos y la democracia.

Otra de las normatividades internacionales que deben citarse es la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* efectuada en Beijing en 1995, puesto que contempla de igual forma la procuración de los derechos de las mujeres por medio de estrategias que deben ser tomadas en cuenta por los gobiernos que se hayan comprometido con esta plataforma.

Específicamente, en su declaración número cinco expresa:

“Reconocemos que la situación de la mujer ha avanzado en algunos aspectos importantes en el último decenio, aunque los progresos no han sido homogéneos, persisten las desigualdades entre mujeres y hombres y sigue habiendo obstáculos importantes, que entrañan graves consecuencias para el bienestar de todos los pueblos”.

Para ello, establece que el Estado debe ocuparse en combatir los obstáculos que enfrentan las mujeres y promover su participación, por medio de acciones en donde todas las políticas y programas de gobierno reflejen una perspectiva de género, quedando estipulado en el acuerdo 189 que:

“Al abordar la cuestión de la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles, los gobiernos y otros agentes deberían promover una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que antes de que se adopten las decisiones se analicen sus efectos para la mujer y el hombre, respectivamente”.

Este Artículo es medular para los gobiernos debido a que deben tomar en cuenta su responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en todas sus decisiones para promover la equidad en su país. En este mismo contexto Alberti (2006: 16) menciona que este acuerdo es importante, entre otras cosas, debido a que “se pasó de hablar de las mujeres a considerar el concepto de género”

El artículo 41 es importante citarlo debido a que contempla que sin el empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre las personas no es posible lograr una sociedad desarrollada, argumentando:

“El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. La potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos”.

Al respecto, el Artículo 44 insta que para lograr la igualdad entre mujeres y hombres los gobiernos deben atender los problemas a los que se enfrentan las mujeres en las esferas de la pobreza, la educación, la salud, la violencia, los conflictos armados, desigualdades políticas y económicas, en el ejercicio del poder, en el acceso a recursos, la autonomía, en la protección insuficiente de su derechos, en estereotipos que promueven los medios de comunicación, así como en la discriminación contra las niñas, todo ello para lograr la participación de las mujeres para y en el desarrollo.

De igual forma que la CEDAW en su Artículo 14, la IV Conferencia en Beijing establece en su Artículo 46 el reconocimiento de que las mujeres enfrentan problemas específicos de acuerdo con diversos factores que viven en su entorno que las hace vulnerables, entre éstos se encuentra “su condición de vida en las zonas rurales o aisladas(...)” además de que se especifica en el Artículo 50 que debido a dichos factores las mujeres rurales se enfrentan en mayor medida al problema de la pobreza “La pobreza afecta de manera especialmente aguda a las mujeres que viven en hogares rurales”. Lo que impide el desarrollo en las mismas zonas rurales y en cualquier país en general. Por esta razón se propone en el Artículo 55 a fin de lograr dicho desarrollo procurar la participación de las mujeres en el mismo, por medio de la distribución de recursos para aumentar su productividad, tales como créditos, capacitación y tecnología y así aumentar la nutrición, ingreso y bienestar de las mujeres rurales, por lo que expresa:

“La liberación del potencial productivo de la mujer es esencial para interrumpir el ciclo de pobreza a fin de que la mujer pueda compartir

plenamente los beneficios del desarrollo y disfrutar del producto de su propio trabajo”.

En el Artículo 56 se expresa que:

“El desarrollo sostenible y el crecimiento económico a la vez sostenido y sostenible sólo pueden alcanzarse mejorando la condición económica, social, política, jurídica y cultural de la mujer. Para alcanzar un desarrollo sostenible, es fundamental un desarrollo social equitativo que reconozca la necesidad de dar a los pobres, en particular a las mujeres, la posibilidad de utilizar los recursos ambientales de manera sostenible”

En este Artículo se concreta la idea de que sin la promoción del mejoramiento de la vida de las mujeres con perspectiva de género, es decir enfocado a sus necesidades y condiciones, no puede hablarse de la existencia de un desarrollo sostenible.

Otro de los puntos que se abordan es la necesidad de que los gobiernos diseñen políticas gubernamentales de equidad de género, para lograr un diseño de políticas y programas basados en las necesidades de mujeres y hombres logrando al mismo tiempo su participación, y con ello la consolidación de procesos democráticos por medio de la inclusión de las mujeres en y para el desarrollo. Por lo tanto se manifiesta en el Artículo 57 que:

“El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles”.

Para lograr mejorar las condiciones de vida de las mujeres y en específico la de las mujeres rurales, en el Artículo 58 inciso N, se cómo estrategia que los gobiernos deben potenciar la capacidad productiva de las mujeres por medio de créditos o apoyos que les ayude a mejorar sus ingresos y su seguridad alimentaria, en este sentido expresa lo siguiente:

“Formular y aplicar políticas y programas que proporcionen a las agricultoras y pescadoras (incluidas las agricultoras y productoras de subsistencia, especialmente en las zonas rurales) mejor acceso a servicios financieros, técnicos, de extensión y de comercialización; proporcionar control de las tierras y acceso a ellas e infraestructura y tecnología apropiadas a fin de elevar los ingresos de la mujer y promover la seguridad alimentaria en el hogar, sobre todo en las zonas rurales, y, donde proceda, alentar la creación de cooperativas de mercado pertenecientes a los productores”

Como se menciona en el Artículo 44, una de las esferas de principal atención es la de la violencia contra las mujeres, argumentado por ello en el Artículo 112 que este problema “impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz” principios que son imperativos en la conformación de esta Convención Internacional, que al mismo tiempo, aborda el reconocimiento -en el Artículo 116- específico de las mujeres rurales como tendientes a sufrir violencia, entre otros sectores de mujeres vulnerables, es por ello que nuevamente se insta en el Artículo 123 la importancia de que los gobiernos “cuando aborden cuestiones de violencia(...) deberán proporcionar la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas a políticas y programas” con el fin de prevenir un desequilibrio en los resultados de erradicación de la violencia y promover un desarrollo libre de este problema.

Una de las estrategias medulares que se expresan en esta Convención para erradicar la violencia es la institucionalización de la perspectiva de género y la consecuente sensibilización de género al personal del gobierno, ya que se expresa –en el Artículo 124- que algunas de las medidas que deben adoptarse para erradicar y prevenir la violencia son:

- “(...) l) Crear mecanismos institucionales, o reforzar los existentes, a fin de que las mujeres y las niñas puedan dar parte de los actos de violencia cometidos contra ellas e interponer denuncias al respecto en condiciones de seguridad y confidencialidad, y sin temor a castigos o represalias;
- n) Instaurar, mejorar o promover, según resulte apropiado, así como financiar la formación de personal judicial, letrado, médico, social, pedagógico y de policía e

inmigración para evitar los abusos de poder que dan pie a la violencia contra la mujer, y sensibilizar a esas personas en cuanto a la naturaleza de los actos y las amenazas de violencia basados en la diferenciación de género, para conseguir que las mujeres víctimas reciban un trato justo;

(...) p) Asignar recursos suficientes en el presupuesto del Estado y movilizar recursos locales para actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer, incluso recursos para la aplicación de planes de acción a todos los niveles apropiados (...)"

El primer inciso aborda la necesidad de contar con mecanismos institucionales que respalde a las mujeres, con lo cual se puede perseguir de manera puntual la eliminación de la violencia e identificar los problemas a los que se enfrentan las mujeres, en relación al tema. En el segundo inciso se habla que para lograr la institucionalización de la perspectiva de género es necesario capacitar y sensibilizar a los responsables de la atención de este delito, puesto que con ello se puede procurar de manera adecuada el trato de las mujeres que han sufrido violencia. Y finalmente en el inciso "P" se contempla la importancia de asignar recursos económicos y humanos, entre otros, para lograr los puntos anteriores de manera transversal, lo que implica la responsabilidad de los tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal.

En relación a este mismo tema, se aborda en el Artículo 125 que todas las esferas de gobierno deberán

"a) Establecer centros de acogida y servicios de apoyo dotados de los recursos necesarios para auxiliar a las niñas y mujeres víctimas de la violencia y prestarles servicios médicos, psicológicos y de asesoramiento, así como asesoramiento letrado a título gratuito o de bajo costo, cuando sea necesario, además de la asistencia que corresponda para ayudarles a encontrar medios de vida suficientes;

h) Difundir información sobre la asistencia de que disponen las mujeres y las familias que son víctimas de la violencia"

Por lo tanto debe considerarse lo esencial que es promover la Institucionalización del enfoque de género con la prevención de recursos necesarios, siendo igual de importante la difusión de estas estrategias para promover la igualdad de acceso a las instituciones de mujeres y el apoyo que se brinda a las mismas, tanto en estos centros como en las instancias de gobierno en general.

Otro de los rubros que contempla este acuerdo internacional, al igual que la CEDAW en su décimo primer Artículo, es el empleo, en este caso se expresa lo siguiente en el Artículo 126:

“Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales, según proceda:

- a) Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos;
- b) Desarrollar programas y procedimientos encaminados a educar y a despertar la conciencia sobre los actos de violencia contra la mujer que constituyen delito y violan sus derechos humanos”.

En este caso se presentan dos temas puntuales para la vigilancia de empleo digno, justo e igualitario para las mujeres, la eliminación del hostigamiento sexual y la sensibilización de género en el trabajo por medio de la aplicación de programas y procedimientos, que permitan, por lo tanto, el fomento de la participación de las mujeres en el desarrollo por medio de acceso a empleos libres de violencia hacia ellas.

La CEDAW en su sexto Artículo aborda el tema de trata de personas, en este tenor, la IV Conferencia, lo expresa en el Artículo 130 en el que se exhortando a los gobiernos, entre otras cosas a adoptar medidas para erradicar este fenómeno social, expresando lo siguiente:

“(…) e) Elaborar programas y políticas de educación y capacitación y examinar la posibilidad de promulgar legislación encaminada a impedir el turismo y el tráfico sexuales, haciendo particular hincapié en la protección de las jóvenes y los niños.

El problema de la violencia que se ejerce contra las mujeres tiene diversos matices, tal es el caso de la trata de personas, así como su discriminación en la participación política, situaciones que no han permeado el atraso del desarrollo social.

Este último tema, de la participación de las mujeres, es expuesto en Objetivo G de este acuerdo, argumentándose en el Artículo 181 que:

“ (...)La consecución del objetivo de igualdad de participación de la mujer y el hombre en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará de una manera más exacta la composición de la sociedad y se necesita para reforzar la democracia y promover su correcto funcionamiento(...)Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”.

Razón por la cual los gobiernos deberán procurar la participación de las mujeres en la vida política y en donde se aborden decisiones para lograr el desarrollo social. Para llegar a esto se aborda como estrategia el diseño de políticas y programas con perspectiva de género:

“Artículo 187. La distribución equitativa del poder y de la adopción de decisiones en todos los niveles depende de que los gobiernos y otros agentes realicen análisis estadísticos de género e incorporen una perspectiva de género al proceso de formulación de políticas y de ejecución de programas”.

En el artículo 190 se expresan las medidas que deben adoptar los gobiernos para distribuir el poder de manera equitativa por medio de la promoción del acceso de las mujeres a la participación en las decisiones políticas.

“h) Promover y garantizar, según proceda, que las organizaciones que reciban financiación pública adopten políticas y prácticas no discriminatorias a fin de aumentar el número y elevar la categoría de las mujeres en sus organizaciones;

i) Reconocer que las responsabilidades compartidas entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y en la familia fomentan una mayor participación de la mujer en la vida pública, y adoptar medidas apropiadas para lograr ese objetivo, incluidas medidas encaminadas a hacer compatibles la vida familiar y la profesional”

En este último punto se argumenta que los Estados tiene la obligación de diseñar estrategias o herramientas para fomentar el equilibrio de la vida laboral y familiar y con ello propiciar la participación de las mujeres libres de obstáculos estereotipados como el cuidado de familiares e hijos. Por lo tanto, repercutiendo de manera positiva en un desarrollo con igualdad de condiciones en el que formen parte y se beneficien de él.

De esta forma, es conveniente puntualizar que tanto la CEDAW como la Convención de Beijing expresan la urgente necesidad de la participación de los Estados para regular las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, y para promover la equidad y las oportunidades entre ambos sexos, responsabilizando a los gobiernos de corregir y transformar el desequilibrio existentes en el desarrollo social por medio de la implementación de acciones que con perspectiva de género contribuyan a corregir la situación de subordinación y desventaja de las mujeres. Cabe hacer mención que ambos acuerdos toman en cuenta y reconocen la vulnerabilidad de las mujeres rurales y por lo tanto de la promoción de estrategias para participen y sean interlocutoras del desarrollo rural.

Otro de los acuerdos internacionales que es relevante mencionar son los Objetivos de Desarrollo del Milenio que debido al comienzo de un nuevo siglo y preocupados por los lastres consecuentes de los desequilibrios sociales, que además, ha traído consigo problemas que dificultan el desarrollo humano global, es que la Organización de las Naciones Unidas y sus 189 países miembros, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el 2000, se comprometieron a mejorar las condiciones de vida de la población mediante la erradicación de la pobreza, la desigualdad, la marginación, la atención de enfermedades, así como detener el deterioro ambiental, todo ello por medio de ocho objetivos primordiales con sus

respectivas metas que debieran cumplirse para el 2015 con la finalidad de lograr el desarrollo global.

Los ocho objetivos que permitirán mejorar la calidad de vida de la población mundial, son:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

De acuerdo con Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004) todos estos objetivos son indispensables y requieren una acción compleja y coordinada. Por su parte Alberti (2006: 21) señala que “cada uno de estos objetivos puede aplicarse desde la perspectiva de género, la cual se basa en los principios de la CEDAW y de la plataforma de Beijing. Sin embargo, algunos países sólo se limitaron a aplicar el concepto de género en el tercer objetivo que es el que habla específicamente del tema” en este sentido dicha autora recomienda que para alcanzar el desarrollo en un país se debe de incluir la “perspectiva de género en sus programas políticas públicas, presupuestos y recursos humanos” (2006: 42).

Y es que el primer objetivo tiene planteadas tres metas fundamentales, la primera es reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, la proporción de personas con ingresos inferiores a un dólar por día; el segundo es lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes; y por último reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre. En relación a estas metas Mariana Sanz (2007), explica que “América Latina muestra algunos avances, pero continúa siendo la región más inequitativa

del mundo: bajas tasas de crecimiento, desigualdad en la distribución del ingreso y en el acceso a los activos productivos, falta de empleos, insuficientes servicios de salud y educación y, en muchos casos, una inadecuada alimentación. Lo dicho genera un círculo vicioso de pobreza, regresión y desventaja” que afecta a más de la mitad de la población. La contribución de esta autora a los constantes reportes y análisis al respecto de los Objetivos del Milenio, es que no se ha tomado en cuenta, los índices que afectan de manera inmediata a las mujeres, además de que no se toma en cuenta que son ellas las que contribuyen más a la erradicación de la pobreza, y la mejora de la alimentación, puesto argumenta, que “las cifras por lo general ocultan el aporte no monetario de las mujeres en estado pobreza en sus hogares, donde soportan la mayor carga de trabajo doméstico y el cuidado familiar enfrentando carencias asociadas a esas tareas, producto de la marginación de las zonas en que habitan”. Por lo cual se debe tomar en cuenta el papel de las mujeres como uno de los elementos primordiales para el logro de este objetivo y sus respectivas metas, así como el potenciar sus oportunidades a acceso a empleos remunerados, como se plantea en la meta tres, y con una proyección con perspectiva de género es decir que vislumbre las necesidades específicas que tienen hombres y mujeres para formar parte del desarrollo.

El segundo objetivo del milenio -lograr la enseñanza primaria universal- tiene como meta asegurar que, en 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria. Para el logro de esta meta es necesario conocer las oportunidades y forma de vida que tiene la población, sobre todo rural, indígena y de escasos recursos, lo cual puede lograrse si se aplica en los gobiernos los Acuerdos Internacionales mencionados anteriormente, pues estos argumentan que para lograr el desarrollo es necesario desarrollar políticas con perspectiva de género ya que esto permite que puedan conocerse estas características específicas. Puesto que como lo considera Sanz (2007) entre la población más pobre del mundo, son las mujeres del área rural, indígenas y afrodescendientes y entre ellas las niñas y las mayores de 60 años, las que se encuentran más afectadas por las faltas de oportunidades y accesos a los recursos y derechos ciudadanos, como la educación, además es necesario

considerar que entre menor sea su nivel educativo, menor será la posibilidad de empoderamiento social para lograr combatir la pobreza y la desigualdad y con ello mejorar la calidad de vida y el desarrollo social. Tal y como lo aseguran Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004), quienes expresan al respecto que “la investigación demuestra que la educación de las niñas y los avances generales en la situación de la mujer contribuyen considerablemente a mejorar el estado nutricional de los niños”. Por lo que resulta que el cumplimiento de esta meta debe estar ligada con la participación de las mujeres, la alimentación de los niños y niñas, así como la apertura y promoción de oportunidades para las niñas para acceder a la educación, y con ello lograr un desarrollo integral.

Por otra parte y en relación con el tercer objetivo uno de los más importantes para la presente investigación –Al igual que Alberti (2006), Sanz (2007) observa que representa una carencia de los objetivos del milenio el no tratar el este objetivo de equidad como un tema transversal en todos los objetivos, sino verlo como un caso aislado y plantearlo en un sólo objetivo, lo que para ella no permite lograr el desarrollo bajo estas condiciones. Asimismo es importante citar que la meta de este objetivo es eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015; el considerar que la discriminación sea erradicada desde sus inicios, a nivel primaria y con una nueva educación infantil, permitirá, sensibilizar a las futuras generaciones, en relación a este tema.

El cuarto objetivo busca reducir la mortalidad infantil por medio de la disminución de dos terceras partes, entre 1990 y 2015, de la mortalidad de niños menores de cinco años. En este contexto Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004) observan que “casi la mitad de las muertes infantiles ocurren a causa de la malnutrición, la cual impide a los niños defenderse aún de las enfermedades infantiles más comunes”. Por lo que resulta complejo lograr este objetivo, si no se toma en cuenta la seguridad alimentaria de la población, y principalmente de la infantil. Por ello se debe considerar que el problema de la mortalidad infantil es consecuencia de las malas condiciones de vida, así como la calidad del sistema de salud, y su

accesibilidad, que en muchos países es deficiente y condicionada de su seguridad social dependiente de un trabajo formal, lo que impide dicho acceso, en este sentido Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004) plantean que para poder lograr este punto deben aumentarse las oportunidades de mejorar los ingresos de la población, lo que ayudaría a resolver serios problemas de salud, además de que “la agricultura y el crecimiento rural contribuyen a ese efecto sobre la salud en las fases tempranas del desarrollo económico”.

Para poder lograr el quinto objetivo relacionado con la salud materna y sus respectivas metas: Reducir un 75% la tasa de mortalidad materna entre 1990 y 2015 y Lograr, para 2015, el acceso universal a la salud reproductiva. Estas metas se encuentran relacionadas con la preocupación del crecimiento demográfico mundial, el cual disminuye las oportunidades de lograr los cuatro objetivos anteriores, además de que se encuentra ligado con la seguridad y calidad de vida de las mujeres al momento de concebir otro ser humano que tiene que vivir en condiciones y oportunidades promovidas por medio del logro de dichos objetivos. Asimismo se considera uno de los derechos elementales de la población global el hecho de tomar en cuenta como uno de los objetivos la promoción de la salud reproductiva en las mujeres, lo que permite de manera indirecta y directa mejorar las condiciones de vida de ambos sexos. En resume y como lo puntualizan Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004: 12) para poder cuidar de sus niños adecuadamente, “las mujeres necesitan gozar de buena salud. Las mujeres independientes y educadas que tienen acceso a recursos adecuados pueden cuidar mejor de sí mismas. Por lo tanto, cumplir con los ODM para la educación y el empoderamiento de la mujer, a través de las mejoras a la productividad agrícola, puede mejorar indirectamente la salud de la mujer”. Por su parte Sanz (2007: 129) expresa que la importancia de este objetivo radica en que “la salud reproductiva y sexual afecta tanto a mujeres como hombres”. Y por lo tanto es un elemento fundamental para lograr el desarrollo conjunto e integral.

En cuanto al sexto objetivo Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, se plantean como metas: haber detenido y comenzado a reducir la

propagación del VIH/SIDA en 2015; lograr, para 2010, el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten; y haber detenido y comenzado a reducir, en 2015, la incidencia de la malaria y otras enfermedades graves. Estas metas permiten dilucidar la obligación de los gobiernos, para atender la salud universal, las enfermedades que más afectan a la población pobre del mundo sobre todo debido a la falta de recursos tanto económicos como nutricionales para combatirlos, y prevenir dichas enfermedades. Es por ello que la educación y el objetivo dos se relacionado íntimamente con este objetivo, además de que es necesario que los países se coordinen en torno al sector salud para reducir los índices de mortandad que se encuentran ligados con estas enfermedades y con ello lograr el desarrollo de toda la población.

El penúltimo objetivo plantea cuatro metas, las cuales son: incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales y reducir la pérdida de recursos del medioambiente; haber reducido y haber ralentizado considerablemente la pérdida de diversidad biológica en 2010; reducir a la mitad, para 2015, la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento; haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales. Este objetivo se plantea debido a que son evidentes los resultados del estilo de vida de la población mundial que ha deteriorado el medio ambiente, lo que ha contribuido a maximizar los problemas de seguridad alimentaria y con ello de pobreza.

Finalmente, el octavo objetivo -fomentar una asociación mundial para el desarrollo- enlista cuatro metas, las cuales son: Atender las necesidades especiales de los países menos desarrollados, los países sin litoral y los pequeños estados insulares en vías de desarrollo; continuar desarrollando un sistema comercial y financiero abierto, basado en reglas establecidas, predecibles y no discriminatorias; lidiar en forma integral con la deuda de los países en vías de desarrollo; y en cooperación con el sector privado, hacer más accesible los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de información y

comunicaciones. Este punto toma en cuenta la diversidad de los Estados miembros, puesto es precisamente la falta de la conciencia de heterogeneidad mundial, la que ha impedido esclarecer las estrategias para combatir la desigualdad y la pobreza. Además de que ha obstaculizado el desarrollo social, económico, y sustentable.

Finalmente Braun, Swaminathan y Rosegrant (2004) reconocen que gracias a los acuerdos para lograr las meta de los Objetivos del Milenio, la mayoría de los países han tomado cartas en el asunto, y por ello han implementado políticas encaminadas al logro de las metas propuestas de la ONU. “El progreso que se ha logrado en la realización de las metas de los ODM está siendo seguido por muchas organizaciones de la sociedad civil, y los medios de comunicación están informando sobre el particular. Los países están modificando políticas y programas para producir los cambios que se necesitan para cumplir con esas metas”. No obstante aún hace falta mucho más, así como tener en cuenta otros indicadores y plantear metas más holísticas, que contribuyan con la erradicación de la pobreza, como darle énfasis a la agricultura sostenible, la oportunidad de insertarse en el mercado a los pequeños productores y tomar en cuenta la particular forma de vida de las zonas rurales y la convivencia y comportamiento de las mujeres y niñas, debido a las oportunidades y escasos accesos a una vida digna y de bienestar. Todo ello con el fin de lograr un desarrollo inclusivo, y sin necesidad de proponer metas de rescate, de la población rezagada que no fue tomada en cuenta desde un inicio.

Y es que como expresa Marta Lamas (1997: 65). “fue decisivo descubrir que no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe la igualdad de oportunidades. Esto significa, por ejemplo, que aunque la discriminación se manifiesta en el ámbito público, sus orígenes se encuentran en el privado. El diferente papel que los varones y las mujeres tienen dentro de la familia, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad”. Dicha observación justifica que las políticas públicas deben contar con un enfoque de género para que sean

capaces, durante su diseño, implementación y evaluación, de conocer y tomar en cuenta las necesidades de quienes va dirigida y así poder brindar las oportunidades reales que promuevan la equidad para contribuir a reformar la dinámica familiar y social así como fomentar un nuevo orden institucional.

4.1.5 Normatividad nacional

En correspondencia con las disposiciones internacionales descritas el Estado mexicano ha creado como consecuencia leyes –como la *Ley General por la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, y la *Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia*- que propician una reformar en la agenda pública del gobierno, encaminada a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la construcción del desarrollo del país.

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación fue decretada el 2 de agosto de 2006 la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la cual se encuentra regida por 49 Artículos, y cinco títulos dirigidos a la aportación de lineamientos y mecanismos que regulen e incentiven la igualdad entre hombres y mujeres.

El título primero se encuentra compuesto por seis artículos, en los que se plantean las disposiciones generales. Cabe hacer mención que el Artículo quinto, expresa diversas definiciones relacionadas con el tema de la institucionalización de la perspectiva de género para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que aborda:

“Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.
- II. Transversalidad.- Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de

legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (...).

Estas dos definiciones son medulares para la implementación e institucionalización de la perspectiva de género en los gobiernos locales, ya que permite tomar en cuenta la importancia de la equidad de género y con ello lograr un cambio profundo que involucre a todos los niveles del Estado.

El Artículo 13 a la letra expresa:

“Las autoridades de los tres órdenes de gobierno tendrán a su cargo la aplicación de la presente Ley, sin perjuicio de las atribuciones que les correspondan”.

Es menester citar este artículo, ya que plantea la obligación que tienen las autoridades de gobierno para promover la igualdad de género en su área de gestión.

Por su parte, el Título II de esta ley que se refiere tanto a las autoridades como a las instituciones, aborda de manera puntual en su artículo 16 que corresponde a los gobiernos locales para dar respuesta al principio de transversalidad:

I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;

II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;

IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y

V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales”.

Este artículo es importantes debido a que menciona que es responsabilidad de los municipios tanto urbanos como rurales, la elaboración de programas de igualdad, tomar en cuenta la redistribución de los recursos públicos y fomentar la participación social policia y ciudadana, para garantizar la promoción de la igualdad de género en a nivel local.

Por otra parte, el título tercero de esta misma ley, se encuentra establecido de los artículos del 17 al 31, de los cuales es importante resaltar que el artículo 17 aborda la política nacional en materia de igualdad, y a la letra dice:

“La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo”

Debido a que los lineamientos anteriores corresponden a una Política Nacional, los Ayuntamientos deben retomar esta política para diseñar y estructurar su documentación de reglamentos que rigen al municipio, y cumplir no sólo con la normatividad nacional, sino con los acuerdos nacionales en materia de igualdad de género.

Por su parte el capítulo 2, se encuentra reglamentado en los Artículos del 18 al 22 y se encuentra referido a: “Los institutos de política en materia de igualdad entre mujeres y hombres”. Estableciendo en el Artículo 18 que:

“Son instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:

- I. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- II. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y
- III. La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres”

Posteriormente el artículo 32 se refiere a las acciones y objetivos de la Política Nacional, expresando: “la Política Nacional a que se refiere el Título III de la presente Ley, definida en el Programa Nacional y encauzada a través del Sistema Nacional, deberá desarrollar acciones Interrelacionadas para alcanzar los objetivos que deben marcar el rumbo de la igualdad entre mujeres y hombres”. Asimismo, el artículo 34 establece que: “(...), las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;
- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;
- IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones

relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategias nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente Artículo;

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género, y

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

En este sentido se ve reflejado que la responsabilidad de las autoridades por incorporar mecanismos que regule y fomenten la igualdad de género se encuentran establecidos en esta ley nacional.

El Artículo 37 establece que debe existir una constante capacitación para mejorar el conocimiento y fomentar el desarrollo por medio de la incorporación y revisión de la perspectiva de género en las decisiones gubernamentales, con el único fin de conocer las necesidades tanto de hombres como de mujeres para que formen parte y se beneficien de dicho desarrollo.

En resumen, la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres* representa, en muchos sentidos, los logros alcanzados en la lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres, además de que da respuesta a los acuerdos internacionales defendiendo y promulgando leyes a favor de los

derechos humanos de las mujeres en particular a través de la implementación de planes y políticas con perspectiva de género y promulgando la responsabilidad de las autoridades de los tres órganos de gobierno para formular acciones que den cumplimiento con los artículos que rigen la ley.

Al igual que la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en México fue promulgada en el 2007 la *Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia*, la cual en palabras de Massolo (2010:35), fue creada para: “establecer 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”.

Esta ley mexicana, primero fue aprobada por el Senado de la República en diciembre de 2006 y fue hasta el siguiente año, 2007, cuando quedó publicada en el Diario Oficial de la Federación, se destaca que esta la ley dio origen gracias a la propuesta de la Comisión de Equidad de Género del senado. Dando como resultado la promulgación de cuatro títulos y 60 artículos. El primer título habla de las disposiciones generales, y está compuesto por un capítulo y seis artículos, en esta sección se establece como principal objetivo propiciar el acceso a las mujeres a una vida libre sin violencia “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” (Artículo 1). Como se puede ver, es aquí donde se articula la importancia de la erradicación de la violencia hacia la mujer para lograr la democracia y con ello el desarrollo incluyente y sustentable, por lo que se puede afirmar que el pápale de las mujeres es crucial dentro del desarrollo y de la democracia.

De igual forma, el artículo 2 de esta ley expresa que:

“la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las

normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano”.

Una vez más esta ley obliga a todos los órdenes de gobierno y a los actores de la misma a promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y con ello familiar.

En esta ley se definen tipos de violencia, en específico se plantea en el artículo 3 que:

“Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida”.

Para lograr el desarrollo integrar artículo 4 se enuncia los principales factores considerados para la elaboración de las políticas públicas a nivel local y federal, los cuales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación,
- IV. La libertad de las mujeres”

Se acallara en el artículo 5 que la perspectiva de género es:

“una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”.

El seguimiento de esta ley obliga a transformar las agendas públicas para incluir la perspectiva de género y con ello lograr una vida libre de violencia, hacia las mujeres.

Por otra parte en el título IV se hace referencia a lo concerniente con la Violencia Institucional, definiéndola en el artículo 18 como aquel acto en el que se propicie la discriminación u obstaculice el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y a los beneficios de políticas públicas de prevención de todo tipo de violencia por parte de cualquier servidor público en las tres esferas de gobierno. Por tal razón queda estipulado en el artículo 19 la obligatoriedad de las autoridades de gobierno para propiciar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Es por ello que para cumplir con tal objetivo el artículo 20 determina que:

“Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige”

Con estos tres artículos queda clara la obligación que tiene las autoridades de los tres órdenes de gobierno para garantizar y procurar una vida libre de violencia para las mujeres en los ámbitos tanto públicos, como privados.

El tercer título aborda las distintas responsabilidades y competencia tanto a nivel institucional como de los tres niveles de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En general el Artículo 35, expresa lo dispuesto en este título ya que establece que:

“La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres”.

Por su parte, el artículo 50, habla de la competencia municipal, estableciendo que:

“Corresponde a los municipios, de conformidad con esta Ley y las leyes locales en la materia y acorde con la perspectiva de género, las siguientes

atribuciones: Instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres;(…)”.

Esta ley al igual que la anterior obliga a los gobiernos locales a tomar en cuenta la implementación de la perspectiva de género en sus instrumentos de decisión, para lograr con ello un cambio importante en el desarrollo de nuevas relaciones sociales encaminadas hacia la democracia y el reconocimiento de la participación de las mujeres para lograr nuevos horizontes inclusivos. En síntesis esta ley dentro de sus 60 Artículos, establece los principios y responsabilidades de las instituciones de los tres niveles de gobierno, así como de las secretarías relacionadas con el bienestar y desarrollo social, para poder prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, con el fin de garantizar su acceso a una vida libre de violencia. Principios que además de representar un avance hacia el cambio de la dinámica social patriarcal, establece la importancia que tienen las mujeres para el logro de la democracia y del desarrollo de su comunidad.

Finalmente es importante subrayar que en correspondencia a las leyes citadas el gobierno federal ha establecido objetivos nacionales dentro del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012. Uno de estos se refiere a la igualdad de oportunidades, y está dirigido a lograr un desarrollo humano sustentable que permita generar mejores condiciones de vida para quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad. El INMUJERES como órgano responsable de promover las condiciones de equidad entre mujeres y hombres, establece en el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)* sus objetivos estratégicos y las líneas de acción para dar cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo y a las leyes nacionales.

4.1.5.1 Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2007-2012

Como se estipula en los artículo 18 de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* mediante uno de los instrumentos de la Política Nacional -el

PROIGUALDAD- se orientan las bases de ésta política correspondiendo al mismo tiempo con el PND 2007-2012 proyectando el desarrollo de las mujeres mediante la promoción de la igualdad y la no discriminación mediante los siete objetivos estratégicos siguientes:

- 1) Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los Poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado
- 2) Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de Derecho.
- 3) Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- 4) Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- 5) Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género
- 6) Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo
- 7) Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Estos objetivos son cruciales para el diseño de políticas municipales, ya que en ellos se promueve la transversalización de la perspectiva de género. En específico el primer objetivo, plantea la estrategia de lograr la institucionalización de la perspectiva de género, y para lograrlo fue diseñado el Programa Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer FODEIMM promoviendo de inicio la creación de Instancias Municipales de las Mujeres (IMM), y posteriormente a la consolidación de esta meta se continuó con el apoyo a proyectos dirigidos a alentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo local.

Otras dos estrategias de apoyo al desarrollo local con perspectiva de género que se plantea en el primer objetivo de la *Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres* es el diseño del portal Desarrollo Local con las Mujeres en el que se

establece como principal reto “ayudar a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas del municipio desde la visión del desarrollo humano y local” (INMUJERES, 2010: 22) por medio de información concerniente a las prácticas estratégicas de los Ayuntamientos a favor de la equidad ente mujeres y hombres logrando, gracias a estas estrategias, la promoción y sensibilización de los problemas de género de manera más cercana a la población y fortaleciendo con ello la participación de las mujeres en el desarrollo local por medio de la garantía del ejercicio de sus derechos humanos.

El segundo objetivo plantea como estrategias para garantizar la no discriminación de las mujeres y el disfrute pleno de sus derechos, el fomento de empleos con igualdad y respeto en el trato a mujeres y hombres y la eliminación de la segregación laboral, por medio de la sensibilización en materia de prevención, y sanción del acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo. De tal forma que las instancias de gobierno deben, con base a este objetivo, tener en cuenta el fortalecimiento de un ambiente laboral en el que las y los servidor@s públicos se beneficien de estrategias en las que propicien su comodidad al ejercer su trabajo así como su sensibilización en el trato con sus compañer@s y en la atención de la ciudadanía.

Para darle continuidad al tema del ambiente laboral sensible al género, el sexto objetivo puntualiza claramente que para lograr potenciar las agencia economía se debe promover la participación de todas y todos en el desarrollo por lo cual las estrategias están dirigidas a fortalecer las oportunidades para las mujeres, principalmente en el sector laboral, para lo cual, se crearon lo tres programas y e instintivos de certificación siguiente:

- 1) Programa de Igualdad de Condiciones Laborales
- 2) Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras
- 3) Programa de Escuelas de Tiempo Completo

El primer programa está dirigido a la eliminación de la segregación y el hostigamiento sexual, por medio de la igualdad de ingresos y condiciones de trabajo, así como estrategias que eliminen la discriminación o acciones que violenten la integridad de las mujeres en las áreas de trabajo debido a su género. Mientras que el segundo y tercer programa se diseñaron para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres con el fin de que formen parte del desarrollo por medio de su participación económica, productiva y laboral.

Por lo tanto, para lograr el fortalecimiento de las estrategias de equidad de género en el ámbito laboral, las instancias de gobierno deben implementar políticas que permitan, por medio de ambientes de trabajo sin discriminación ni acoso sexual, el acceso de las mujeres a empleos permanentes y con oportunidades de ascenso con lo cual se logrará su participación en el desarrollo económico del país. Bajo ésta lógica, las estrategias, del sexto objetivo, subrayan la oportunidad que tienen las empresas e instituciones públicas y privadas de recibir un distintivo como organización o instancia responsable en la transversalización de la perspectiva de género, por medio de la certificación en el Modelo de Equidad de Género y/o Empresa Familiarmente Responsable, logrando con esto y con las estrategias planteadas beneficiar las condiciones equitativas de trabajo para las y los trabajador@s.

4.1.5.2 Planes Nacionales de Desarrollo

Un Plan Nacional de Desarrollo obedece al cumplimiento del artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que el Estado debe determinar objetivos estratégicos en los que se planea democráticamente el desarrollo del país basado con principios sólidos, y claros entre ellos la equidad.

En este apartado se retomarán los ejes referentes a las estrategias encaminadas a la igualdad de género en el país durante la administración federal 2007-2012 y la del 2013-2018, debido a que tanto el diseño como aplicación de políticas municipales en Tepeaca así como la certificación en el MEG que se analizan en la

presente investigación corresponden a la administración municipal del 2011-2014, por lo que se relaciona con ambas estrategias de acción de la administración federal.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

Este plan fue diseñado con el fin de organizar la planificación de objetivos y estrategias para llevar a cabo las acciones del gobierno. Por tal motivo se toma en cuenta que fue, al comienzo de la administración de Tepeaca, la base para el diseño y aplicación de programas.

Este Plan se encontró regido por 10 Objetivos Nacionales correspondiendo al tema de equidad de género el quinto y sexto.

“5. Reducir la pobreza extrema y asegurar la igualdad de oportunidades y la ampliación de capacidades para que todos los mexicanos mejoren significativamente su calidad de vida y tengan garantizados alimentación, salud, educación, vivienda digna y un medio ambiente adecuado para su desarrollo tal y como lo establece la Constitución”

Si bien no se habla con perspectiva de género en este objetivo nacional, es crucial retomarlo ya que habla de la igualdad de oportunidades para lograr reducir las brechas existentes que conducen a la pobreza, no obstante, como se plantea en la Plataforma de Beijing en artículo 50, hay que recordar que las mujeres de comunidades rurales son vulnerables a sufrir de manera más aguda la pobreza.

El sexto objetivo expresa:

“Reducir significativamente las brechas sociales, económicas y culturales persistentes en la sociedad, y que esto se traduzca en que los mexicanos sean tratados con equidad y justicia en todas las esferas de su vida, de tal manera que no exista forma alguna de discriminación”

Este otro objetivo es crucial para el diseño de políticas, indica que deben establecerse acciones dirigidas hacia la equidad y hacia la satisfacción de las necesidades de toda la ciudadanía, por lo que implica erradicar la discriminación y

las brechas sociales, entre ellas las inequidades existentes entre mujeres y hombres.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se compone de cinco ejes, es importante mencionar que el tercer eje establece ocho estrategias particulares y 23 objetivos que deben tomarse en cuenta para lograr la igualdad de oportunidades. El primero, es decir el punto 3.1, busca reducir el número de personas en estado de pobreza por medio de políticas públicas que aumenten la calidad de vida de las personas y las oportunidades de trabajo. Por lo tanto, este objetivo resulta ser imperativo en la planeación de las estrategias municipales de Tepeaca dirigidas hacia las mujeres, puesto que tiene la obligación de dar prioridad a las mujeres más vulneradas por la pobreza, como lo son las mujeres rurales. Debido a lo anterior, se establece en el apartado 3.4 todo lo relacionado con los grupos prioritarios, es decir los pueblos y comunidades indígenas, por lo que se busca en el objetivo 15 de este Plan lograr un desarrollo incluyente y respetuoso de la población indígena y sus tradiciones.

El punto 3.5 enlista los objetivos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo como estrategia el fomentar una cultura de igualdad por medio de políticas públicas dirigidas a defender los derechos de las mujeres, estableciendo en el objetivo 16 la búsqueda de la eliminación de la discriminación en relación al género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, plantea en la estrategia 16.1 que para lograr dicho objetivo es necesario transversalizar la perspectiva de género por medio de políticas públicas que permitan llegar incluso a los gobiernos municipales, en tal sentido se expresa:

“Como un primer paso para lograr la equidad entre mujeres y hombres, los tres órdenes de gobierno han firmado un acuerdo mediante el cual se comprometen a asumir el principio de igualdad como eje rector de sus planes y acciones (...). El primer paso es garantizar la igualdad en el acceso a los servicios de salud y educativos, a la vivienda, al desarrollo sustentable, al empleo bien remunerado y el derecho a una vida libre de violencia”.

Para lograr esta primera estrategia se retoman entonces los objetivos anteriores a este punto, además de la importancia de la participación de los gobiernos municipales para lograr la transversalización de la perspectiva de género.

La estrategia 16.2 plantea la eliminación de estereotipos por medio de la educación en el tema, así como fortaleciendo a:

“Las instituciones públicas y se respaldará a las privadas que apoyan a las mujeres que sufren violencia en cualquiera de sus manifestaciones, y que tienen como propósito eliminar esta práctica que afecta la integridad y la dignidad femeninas”.

En esta estrategia se estipula el respaldo del gobierno federal a los gobiernos municipales que promuevan una vida libre de violencia para las mujeres. Las estrategias 16.3 y 16.4 hacen referencia a lo concerniente con mejorar las oportunidades de las niñas en la educación y a los servicios de salud, respectivamente.

Las siguientes dos estrategias se estipulan lo concerniente al ámbito laboral, por lo que se expresa en la estrategia 16.5 que para lograr combatir la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral es necesario garantizar que existan igualdad de condiciones con los hombres en las áreas de trabajo, así como en las prestaciones de ley, además de que se vigile que la maternidad no sea un obstáculo para obtener o conservar un empleo y que las prácticas de discriminación o acoso en contra de las mujeres sean eliminadas. Por tal motivo la Estrategia 16.6 busca promover que el gobierno se haga cargo del cuidado de los hijos e hijas mediante el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles y con ello facilitar la integración de las mujeres al desarrollo por medio de su inserción en el mercado laboral.

La Estrategia 16.7 estipula que para el desarrollo de programas deberá ser prioritaria la atención de las mujeres en estado de pobreza, por lo que el diseño y aplicación tendrán que estar dirigidos a la promoción de sus capacidades de trabajo, y de su acceso a créditos para vivienda o para emprender un negocio. De

la misma forma la Estrategia 16.8 explica que tanto en los programas para la erradicación de la pobreza, así como los que están dirigidos hacia la no discriminación de la mujer, se debe de dar preferencia a las mujeres que vivan en condiciones de pobreza, para favorecer su acceso a mejores oportunidades y al desarrollo.

Por último la estrategia 16.9 plantea en el punto 3.5 a la promoción de la participación política de las mujeres por medio de mecanismos que contribuyan a que las mujeres formen parte de la toma de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres. Este punto en conjunto con sus objetivos plantea estrategias claras y mecanismos que deben ser prioritarios para la planeación de políticas y programas a nivel municipal de manera que la perspectiva de género y el adelanto de las mujeres para el desarrollo se logren a través de la transversalización.

Los siguientes tres puntos -3.6, 3.7 y 3.8- hacen referencia a la superación y desarrollo de los grupos vulnerables, a promover un sano desarrollo para la familia, niños y jóvenes en riesgo de calle, así como el fortalecimiento de programas dirigidos a adultos mayores y a mejorar la alimentación infantil, para finalmente propiciar el acceso de todos los mexicanos a la cultura, al arte y al deporte.

Cabe hacer mención que el punto dirigido a Grupos Vulnerables, es decir el 3.6, expresa en el objetivo 17 que para lograr eliminar la marginación y el rezago de la sociedad vulnerables se debe de promoverse la igualdad, así como su autonomía y plenitud, es por ello que describe en la estrategia 17.3 atender el apoyo a la población de 70 años y más, sobre todo localizar y priorizar a aquella que se encuentre en comunidades de alta marginación, pobreza y/o así como en zonas rurales.

En cuanto al tema de la desnutrición que enfrenta la población infantil en las zonas rurales, la estrategia 17.9 prioriza la atención que debe prestarse a los programas de apoyo alimentario y nutricional y con ello garantizar la participación de toda la

población, ya sea infantil hasta de la tercera edad, en el desarrollo de su comunidad, por medio de su potenciación productiva.

Sin duda el punto 3.5 es el que se le debe prestar principal atención, no obstante, sin la planeación estratégica para reducir la pobreza, la brecha en educación, el acceso a mejores servicios de salud, así como la incorporación de las tradiciones y la participación de los pueblos indígenas y grupos vulnerables de la población, difícilmente podría alcanzarse un desarrollo incluyente.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Este PND fue publicado el 20 de mayo de 2013 y se encuentra regido por tres ejes transversales

1. Democratizar la productividad
2. Gobierno Cercano
3. Perspectiva de género

Asimismo se compone de las siguientes tres metas nacionales:

1. México en paz
2. México incluyente
3. México con educación de calidad
4. México prospero
5. México con responsabilidad global

En relación a los ejes transversales que se plantean para cumplir con esta estrategia nacional, es en el primer eje en el que se busca potencializar la participación de mujeres y hombres así como el uso eficiente de los recursos productivos por medio de políticas públicas, con el fin de ampliar la productividad económica del país. Por lo que plantear:

“Democratizar la productividad significa, en resumen, que las oportunidades y el desarrollo lleguen a todas las regiones, a todos los sectores y a todos los grupos de la población” (PND 2013-2018: 22).

En este sentido se incluye el compromiso de los gobiernos municipales para cumplir con este eje y promover la participación de toda la población en el sector productivo y en el desarrollo económico del país.

El segundo eje busca que la administración pública sea de calidad por medio de evaluaciones para lograr la eficiencia en los servicios, optimizado de esta forma el uso de los recursos públicos.

El último eje que debe ser tomado en cuenta en todos los órganos y niveles de gobierno es la incorporación indispensable de la perspectiva de género para poder garantizar los derechos de las mujeres y eliminar las brechas por género a causa de la discriminación, por lo que plantea como objetivo “fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno” (PND 2013-2018: 23). En este sentido hace obligatorio que se cumpla la transversalización de la perspectiva de género, en todas las gestiones y acciones de gobierno federal, estatal y municipal, por lo que se expresa:

“El Plan Nacional de Desarrollo instruye a todas las dependencias de la Administración a alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno a conceptos tales como Democratizar la Productividad, un Gobierno Cercano y Moderno, así como Perspectiva de Género” (PND 2013-2018: 23).

Para lograr la transversalización de las tres estrategias en cada uno de los cinco objetivos expuestos en el Plan se especifican estrategias concretas para cumplir con estos principios, en el caso del primer objetivo -México en paz- se estipula dos líneas de acciones en las que los gobiernos municipales deben estar inmersos, la primera busca:

“Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres” (PND 2013-2018:113).

En este caso compete a los gobiernos municipales promover la participación de las mujeres en las decisiones políticas por lo que equilibrar su representación en el Ayuntamiento es indispensable para logra el desarrollo del país, para llevar a cabo

dicha acción es necesario eliminar, además, la violencia contra las mujeres, por lo que se detalla como acción transversal:

“Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios” (PND 2013-2018:113).

En la segunda meta del PND reconoce en primera instancia que:

“La desigualdad y la pobreza generan frustración en amplios segmentos de la población, erosionan la cohesión social y abren el camino al conflicto y la violación de la ley, con graves consecuencias para la paz pública, la fortaleza de las instituciones, así como para el desarrollo sostenible del país” (PND 2013-2018: 43).

Presentando como objetivo el enfocar estrategias que promuevan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, con el fin de integrar una sociedad equitativa. Presentando como plan de acción la integración de “una sociedad con equidad cohesión social e igualdad de oportunidades” (PND 2013-2018: 53) por medio de los siguientes cinco objetivos:

1. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población

En este objetivo se reconoce la importancia que debe darse a la nutrición y por lo tanto la seguridad alimentaria, al mismo tiempo que busca fortalecer el desarrollo e incremento de la capacidad productiva de las personas, por medio de programas públicos que promuevan la inversión en iniciativas emprendedoras y con ello democratizar la productividad.

2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente

Este objetivo es indispensable para lograr un desarrollo participativo de todos los sectores de la población puesto que busca propiciar la participación por medio del diseño de políticas que “atiendan de manera específica cada etapa del ciclo de vida de la población” (PND 2013-2018: 53) con esta estrategia se plantea claramente la sensibilización que se debe tener en el momento de articular políticas, puesto que estas deben reconocer los problemas y necesidades de

todos los sectores de la población, lo que nos habla de una verdadera inclusión de las personas más vulnerables del país.

3. Asegurar el acceso a los servicios de salud

Por medio de estrategias que consigan la calidad en los servicios de salud y con ello permitir que tanto mujeres como hombres de cualquier sector de la población puedan ser beneficiados de este derecho constitucional e indispensable para lograr el desarrollo.

4. Ampliar el acceso a la seguridad social

La estrategia para lograr este objetivo, es reforzar el Sistema de Seguridad Social que permita incrementar la aportación de las y los trabajadores a su vida futuro, y al mismo tiempo que se garantiza la inclusión de las mujeres en materia de seguridad social y con ello lograr su desarrollo profesional.

5. Proveer un entorno adecuado para el desarrollo de una vida digna

En este último objetivo se busca un ordenamiento territorio y mejoras en las viviendas urbanas y rurales promoviendo al mismo tiempo la permanencia laboral de las mujeres que les ayude a acceder a una seguridad social y autonomía económica, así como a una vivienda digna. Para lograr este objetivo, se destaca que la permanencia de las mujeres en el área laboral debe ser primordial, por lo que la estrategia es “fomentar políticas dirigidas hacia los hombres que favorecen el trabajo doméstico y cuidado, así como sus derechos en el ámbito familiar” (PND 2013-2018: 121) con el fin de promover la transferencia de las responsabilidades de cuidado y con ello permitir desahogar las tareas estereotipadas de las mujeres en todos los miembros del hogar, logrando con ello una participación de todas las personas en el desarrollo, así como contribuir a potenciar las capacidades productivas de las personas, acceder a mejores servicios de salud y de educación, así como ser partícipes del sector laboral y promover en conjunto el desarrollo mientras se benefician del mismo.

Para lograr el desarrollo como se ha comentado, se necesita de la participación tanto de mujeres como de hombres para que formen parte y sean interlocutores de éste, por lo que plantear estrategias como la eliminación de la violencia de género, el mejoramiento de servicios y el acceso a ellos, así como el potenciar las

capacidades de las personas y su participación en el ámbito laboral, se han convertido en acciones estratégicas de este Plan debido a la necesidad inmanente de desarrollo y crecimiento que requiere el país. Para lo cual, es indispensable la participación de todos los sectores públicos, privados y a cada hombre y mujer. Es en este sentido que ambos Planes promueven estrategias para lograr incluir a mujeres y a hombres en el desarrollo del país, teniendo como diferencia que el 2013-2018 estructura y estimula de forma puntual la transversalización de la perspectiva de género y deja claro en sus acciones que reconociendo y garantizando los derechos de las mujeres es como se conseguirá conformar un desarrollo participativo e incluyente.

4.1.6 Normatividad estatal

4.1.6.1 Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Puebla

Esta ley fue publicada el 22 de agosto de 2008 y da respuesta a la normatividad internacional y nacional para promover la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso en el estado de Puebla. Es importante destacar que como parte de sus disposiciones general, establece que debe impulsarse la coordinación entre el gobierno del estado, los gobiernos municipales y la sociedad civil para lograr la igualdad de mujeres y hombres en el Estado. Para lograr dicha coordinación en el artículo 3 se estipulan los principios generales que deben regir a los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, entre los que destacan los puntos IV, VII y VIII, los cuales a la letra dicen:

IV.- Integración de la perspectiva de género: Los Poderes Públicos del Estado y sus Municipios, habrán de incorporar las perspectivas de género en todas sus políticas y acciones, de modo que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres;

VII.- Representación equilibrada: Se considera que existe representación equilibrada en los órganos administrativos del Estado y los Municipios

cuando ambos sexos están representados de manera proporcional a su participación,

VIII.- Colaboración y coordinación: Los Poderes Públicos del Estado y sus Municipios tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres

Con estos puntos, se puede afirmar que el objetivo principal de las disposiciones de la ley es lograr el principio de transversalidad de la perspectiva de género en el estado de Puebla, lo que obliga, por lo tanto, a los municipios, a colaborar e implementar acciones para cumplir con los estatutos para incluir la perspectiva de género.

Debido a lo anterior, en el artículo 9 se hace referencia a las atribuciones de los municipios para dar pie a la coordinación interinstitucional, por lo que expresa:

“De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las demás aplicables, corresponde a los Municipios:

I.- Implementar la Política Municipal en materia de igualdad

II.- Coadyuvar con los diversos órdenes de gobierno en la consolidación de los programas en materia de igualdad

III.- Realizar las previsiones presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;

IV.- Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región

V.- Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales e indígenas;

VI.- Celebrar acuerdos de coordinación, cooperación y concertación”

Por lo tanto, para lograr la transversalización será necesario instrumentar una política municipal con perspectiva de género para cumplir con la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 10 se destaca debido a que se contiene los lineamientos para el diseño de la Policía Estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la cual

deberá, entre otras cosas, generar los mecanismos necesarios para lograr una efectiva participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; así como el acceso y la plena participación en las estructuras de poder; y en la vida civil; además de propiciar la eliminación de estereotipos de género.

Para lograr el objetivo de la esta ley se enmarcan algunas acciones propuestas en el artículo 12, en el cual se establece que los Poderes Públicos para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres deberán promover, entre otros puntos:

II.- La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos; para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días

V.- La concientización de la sociedad para erradicar la violencia de género.

Los puntos de este artículo establecen firmemente la obligación de los gobiernos municipales para diseñar políticas a favor de lograr un equilibrio entre la vida laboral, social y familiar mediante mecanismo sociales y laborales que permitan la concientización de los problemas de género y con ello un fomento al desarrollo colectivo libre de estereotipos. Lo anterior, significa que la ley busca lograr un desarrollo individual y colectivo en las mujeres y hombres mediante la oportunidad en igualdad de condiciones de formar parte de dicho desarrollo.

Para lograr implementar estas acciones en el artículo 21 se expresa las obligaciones del Sistema Estatal el cual deberá:

VI.- Formar y capacitar a los servidores públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que laboran en los Gobiernos Estatal y Municipales;

VIII.- Otorgar un reconocimiento a las empresas que se distingan por instrumentar medidas tendientes a fomentar y mantener la igualdad entre mujeres y hombres;

IX.- Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano;

Este artículo fomenta estrategias como la aplicación del MEG para lograr tanto un cambio en las instituciones gubernamentales dirigido hacia un trato igualitario a mujeres y hombres, como lograr un reconocimiento que anime la iniciativa de continuar y mejorar este tipo de estrategias.

Para lograr el principio de transversalidad de la perspectiva de género se plantea además en el artículo 24 la obligación de promover la coordinación institucional por medio de la realización de convenios o acuerdos entre los Municipios y los demás poderes del estado y el Instituto Poblano de las Mujeres, con el objetivo de fortalecer la igualdad y eliminar la discriminación entre mujeres y hombres.

Finalmente los dos últimos artículos que destacan de acuerdo al objetivo de la investigación son el artículo 33 y el 34 puesto que ambos hacen alusión al tema de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral. El primero establece: “Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo y la igualdad de acceso a todos los empleados a cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo”. Mientras que el Artículo 34 expresa: “Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con motivo de su estado de gravidez o embarazo; en este caso, la atención médica se proporcionará de forma integral”. Estos dos artículos son medulares para lograr erradicar la discriminación de las mujeres así como para garantizar el acceso igualitario a una vida laboral justa, promoviendo un desarrollo incluyen.

4.1.6.2 Plan Estatal de Desarrollo de Puebla 2011- 2017

El plan Estatal de Desarrollo está compuesto por cuatro ejes:

Eje 1 - Más empleo y mayor inversión

Eje 2 - Igualdad de oportunidades para todos

Eje 3 - Gobierno honesto y al servicio de la gente

Eje 4 - Política interna y seguridad

Destacando el segundo y el cuarto eje, ya que describen temas relacionados con el objeto de la investigación.

El eje 2.1 busca reducir la brecha social, estipulando en su cuarto objetivo lo siguiente: “Contribuir al empoderamiento de la mujer, así como su incorporación al mercado laboral para fomentar su desarrollo de manera integral” (Gobierno del Estado de Puebla: 2011:21), por lo tanto, propone como estrategia otorgar créditos a las mujeres como una “opción de desarrollo para las mujeres emprendedoras organizadas en grupos solidarios, para su incorporación en actividades productivas” (Gobierno del Estado de Puebla: 2011:22).

No obstante a pesar de que en este eje se busca la disminución de brechas sociales, resulta escueto el hecho de que únicamente se exponga un objetivo dirigido hacia el reconocimiento de los problemas de desigualdad de género, por lo que es posible afirmar que el Plan Estatal de Desarrollo no contiene una perspectiva de género y sólo da respuesta parcialmente a las normatividades en materia de género a nivel internacional, nacional y estatal, sobre todo si se recuerda que el décimo artículo de la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla* establece los lineamientos para diseñar una Política Estatal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que, el objetivo ocho resulta insuficiente tanto para cumplir con este artículo, como para la coordinación institucional o transversalización de la perspectiva de género en el Estado que establece la misma ley en sus disposiciones generales.

Por otra parte el eje 4.1 habla de la Corresponsabilidad para la paz social en Puebla, y en su octavo objetivo propone: “Impulsar una gestión eficiente, honesta y cercana a la gente para mejorar la calidad de vida de los poblanos a través de la prestación de servicios públicos de calidad en instalaciones de vanguardia, con procesos y procedimientos de primer nivel, atendidos por servidores públicos capacitados, comprometidos y sobre todo, con vocación de servicio” (2011: 17). Abordando como estrategia “la creación de una Academia que tiene por objeto contar con una instancia concentradora para la formación de los cuerpos de policía de todo el estado y el país; que sea referente y que cumpla con los más altos estándares nacionales e internacionales” (2011: 20).

4.1.7 Normatividad municipal

4.1.7.1 Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014

El Plan Municipal de Desarrollo fue aprobado en Cabildo el 11 de Mayo de 2011, con el objetivo de contar con un instrumento de planificación y acción del gobierno municipal, teniendo como fin el impulsar el progreso económico, social y cultural de la población.

Cabe hacer mención que el Ayuntamiento se plantea como misión ser una institución que promueva “la equidad y la ciudadanía de sus habitantes en un contexto de participación y corresponsabilidad, desarrollando políticas con enfoque de derechos (...) con el propósito de contribuir al desarrollo inclusivo y sustentable” (PMD 2011-2014: 1). Esta misión es el eje rector para la planificación del Ayuntamiento, el cual subraya la importancia de la participación de sus habitantes y el respeto de sus derechos para lograr un desarrollo inclusivo. Por tal razón, expone en su Visión la importancia de ser un gobierno “democrático e incluyente que contribuya a garantizar los derechos civiles, económicos, sociales y culturales de los ciudadanos, con el desarrollo de políticas públicas (...) considerando un modelo de gobernabilidad para lograr la equidad, la justicia social transformando a Tepeaca en detonante de Desarrollo para Puebla” (PMD 2011-

2014: 1). Tanto la misión como la visión se encuentran dirigidas a reconocer que para lograr el desarrollo es necesario garantizar los derechos humanos de la población y con ello su participación en el progreso del Ayuntamiento.

Tomando en cuenta lo anterior, algunos de los valores que rigen este Plan (PMD 2011-2014: 2) para llevar acabo tanto la Misión como la Visión y lograr impactar en el desarrollo inclusivo de Puebla son: humanidad, puesto que es una virtud que promueve “el respeto y diligencia de las necesidades de los ciudadanos”; el respeto ya que permite reconocer “el trabajo de cada una de las personas que contribuyen al desarrollo” del municipio; la participación por que permite valorar “la integración e interacción de la ciudadanía en el proceso de toma de decisiones”; la equidad al permitir “asegurar a todas las personas condiciones de vida y trabajo digno e igualitario sin hacer diferencia entre unos y otros a partir de la condición social, religiosa, sexual o de género”; la justicia al propiciar un “reparto equitativo de los bienes sociales en una sociedad donde los derechos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo y una mejor distribución de la riqueza”; y finalmente la democracia valor que tomar en cuenta el diálogo y el debate con las distintas fuerzas políticas y sociales propiciando acuerdos, mirando siempre por el bien común que está por encima de cualquier diferencia política”.

Los seis valores citados son los ejes rectores que deben tomarse en cuenta para el desarrollo de políticas y programas en Tepeaca, para garantizar la inclusión de mujeres y hombres en el desarrollo, tomando en cuenta sus necesidades, trabajo y participación ciudadana, así como la distribución justa y equitativa de los recursos que contribuyan a promover acuerdos justos encaminados al desarrollo de Tepeaca.

Los ejes estratégicos que se establecen en el Plan son los siguientes:

Eje 1 Desarrollo Económico Local

Eje 2 Desarrollo Social Integral

Eje 3 Seguridad Pública y Justicia Municipal

Eje 4 Gobierno Confiable y Transparente

Eje 5 Participación Social y Corresponsabilidad Ciudadana

El primer eje se encuentra dirigido a promover el desarrollo económico del municipio con el fin de “destacar como un municipio competitivo y generador de empleo que propicie elevar la calidad de vida” (PMD 2011-2014: 3) de los habitantes de Tepeaca. Razón por la cual plantea como primer objetivo mejorar la accesibilidad a zonas rurales, por medio de la pavimentación de las comunidades para permitir mejora la vida de los habitantes así como el desarrollo del comercio y los servicios.

En cuanto a las estrategias para fomentar la inversión en el municipio y con ello lograr el crecimiento económico, se plantea en la estrategia 1.2.1.7 el apoyar la comercialización de insumos agrícolas para mejor su precio y calidad. Por otra parte se presenta como objetivo para lograr el desarrollo económico de Tepeaca, fomentar el empleo y la productividad por medio del apoyo a proyectos productivos para lograr el financiamiento y el empleo temporal. Además de buscar el mejoramiento de la sanidad del tianguis ganadero a partir de la pavimentación del área de ventas

El segundo eje, va dirigido al desarrollo social integral con el fin de disminuir la pobreza bajo un enfoque de derechos y la aplicación de políticas sociales que logren contribuir con los Objetivos del Milenio. De acuerdo con este eje sus estrategias principales son: el acceso a viviendas dignas, por medio del aprovechamiento de programas estatales, así como garantizar apoyos que fomenten el acceso a la educación puesto que la vislumbra como la llave hacia el desarrollo integra, propiciando está estrategia a partir de la edad preescolar, puesto que se busca tramitar un servicio de guardería y preescolar, mejor conocidos como Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), esta estrategia permite al mismo tiempo que tanto mujeres como hombres organicen su vida familiar y logren insertarse en el sector laboral.

Otro de los puntos estratégicos de este eje es promover el acceso a la salud, por lo que presenta como acción el aprovechar el Programa de Oportunidades, ya que permite otorgar consultas, educación nutricional y prevención y autocuidado de la salud. De igual forma, la asistencia social es uno de los puntos que trata este eje, estableciendo como estrategias, mejorar la alimentación de las y los infantes por medio de servicios de desayunos, así como impulsar jornadas de atención médica y el apoyo psicológico y jurídico para los menores, sobre todo para quienes hayan sufrido maltrato físico o psicológico. En cuanto a las estrategias dirigidas hacia los jóvenes, las principales están conducidas hacia la prevención de adicciones, por medio de campañas municipales de prevención.

El segundo objetivo de la asistencia social municipal es lograr el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de derechos, por lo que la primera estrategia es fortalecer el desarrollo integral de Tepeaca por medio del cumplimiento de los derechos de las mujeres y su participación en la economía del Ayuntamiento, por medio de la gestión de programas que otorguen créditos a las mujeres y que permitan el desarrollo de proyectos productivos que generen empleos, con el fin de garantizar la participación femenina en el sector laboral y por tanto económico, con servicios de guarderías, así como de asesorías y protección jurídica para mujeres víctimas de maltrato físico o psicológico ya sea en el ámbito familiar o laboral. De igual forma se plantea como estrategia de productividad el impulsar mano de obra capacitada con talleres de artes y oficios. No obstante, para lograr lo anterior, es necesario contar con políticas diseñadas a partir de datos estadísticas segregadas por género, por lo que se plantea como estrategia realizar un censo de madres solteras para focalizar los apoyos y mejorar sus condiciones de vida. Bajo el mismo eje se busca la protección de los adultos mayores por medio de proyectos estratégicos como el 70 y Más, así como fortalecer los servicios de la “Casa del Abue” con equipamiento y mobiliario.

En este Plan se atienden estrategias dirigidas hacia la población con capacidades diferente, como garantizar su asesoría jurídica y psicológica en caso de ser víctimas de discriminación o exclusión. Por su parte el objetivo 6 busca mejorar la

infraestructura y la profesionalización del sistema DIF municipal por medio de la capacitación del personal en temas relacionados al trabajo social y el desarrollo comunitario y con ello lograr la protección de los derechos de las personas vulnerables, por medio de capacitaciones que propicien su productividad. El último punto que trata este plan para lograr el desarrollo social integral, es fomentar el desarrollo rural sustentable, por medio del aprovechamiento de programas federales, dirigidos a este sector, fomentando sobre todo su participación y la organización rural, tomando en cuenta sus necesidades en caso de ser agricultores, como asistencia técnica y capacitación, así como programas de atención a contingencias climatológicas, destacando la como estrategia el apoyo a la gestión de proyectos productivos dirigidos a lograr la a organizaciones de mujeres del campo.

En cuanto al tercer eje, busca lograr la participación de toda la ciudadanía y las autoridades correspondientes para lograr un municipio tranquilo y protegido, a través la modernización y profesionalización de la Seguridad Pública Municipal, por medio, entre otras cosas, de capacitaciones. Se plantea en el cuarto eje, que para lograr un Gobierno Confiable y Transparente deben promoverse la calidad de los servicios por medio de la actualización, capacitación y evaluación a las y los servidores públicos, además del fomento de estímulos y reconocimiento de su desempeño y el mejoramiento de los servicios municipales, promoviendo de esta forma la calidad del gobierno, no sin antes contar con la participación de las y los usuarios, por lo que se plantea la importancia de colocar buzones de opinión ciudadana.

Finalmente el quinto eje promueve la corresponsabilidad ciudadana para lograr el desarrollo por medio del impulso de la participación autogestiva de las comunidades y la capacitación de la ciudadanía para lograr la producción y el autoempleo. Asimismo, busca lograr la equidad y el desarrollo por medio del fortalecimiento de la participación social en la búsqueda conjunta de soluciones a la problemática social y con ello lograr que tanto mujeres como hombres sean interlocutor@s del desarrollo.

4.1.7.2 Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Tepeaca

Este Bando que rige al Municipio durante la administración correspondiente al periodo 2011-2014 fue aprobado en Cabildo el 15 de mayo de 2004, con el fin de contar con una normativa que ayude a preservar el orden social y el respeto mutuo entre los ciudadanos promoviendo los valores individuales y colectivos. En el primer capítulo del Bando se establece las Disposiciones Generales. Por su parte el segundo capítulo, aborda cuestiones relacionadas con las sanciones que han de otorgarse en caso de cometer alguna infracción, estipulando en el artículo cuatro que las multas se aplicarán a un infractor y que corresponderán a no más de un día de salario en caso de ser un trabajador asalariado, ya que de lo contrario se contemplará que la multa no exceda el equivalente a su ingreso diario. Dichas infracciones, se encuentran enlistadas en el artículo siete, entre algunas de las cuales determina que: una infracción es el cometer actos de crueldad contra los animales, el maltrato o remoción de árboles sin la autorización correspondiente; maltrate o remueva césped y flores en vía pública sin autorización; trate de manera desconsiderada a adultos mayores, personas con capacidades diferentes y menores de edad en lugares públicos. De igual forma se estipula como infracción la intervención en la matanza clandestina de ganado y por último ejercer la prostitución en lugares públicos.

En el artículo ocho, se explica cómo se sancionarán las infracciones por medio de amonestaciones, multas de 50 salarios mínimos y el arresto hasta de 36 horas.

Finalmente el artículo 11 estipula la responsabilidad de la aplicación de este Bando en el Presidente y el Síndico del municipio, así como el regidor de Gobernación Justicia y Seguridad Pública, el Juez calificado y el Presidente de la Junta Auxiliar correspondiente, es decir de cada una de las 21 comunidades del Municipio.

4.1.8 Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal

Un punto de referencia más exacto del surgimiento de este enfoque, lo expresan Incháustegui y Ugalde (2007: 203), quienes afirman que la transversalización de la perspectiva de género fue acuñada en la tercera Conferencia de la Mujer en Nairobi en 1985, sin embargo subrayan que en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 se “divulgó y asimiló como enfoque de planeación pública”.

Por su parte Flérida Guzmán (2007: 140) al analizar esta estrategia de incorporación de género comenta que “surge como expresión de la necesidad del movimiento internacional de las mujeres, de avanzar en el cumplimiento de los acuerdos en materia de equidad de género (...). Con esta nueva estrategia se busca evitar la tendencia de los gobiernos a atender las demandas de género como un “asunto de mujeres”, para integrarlas en el proceso de formulación y aplicación en la política pública”. Así mismo observa que la característica básica de la transversalización “es la aplicación de la perspectiva de género a todo el proceso de la actuación pública para transformar el orden social de género establecido (...). En este sentido todas las acciones políticas deben estar permeadas por la perspectiva de género” (Guzmán, 2007: 140). De esta forma, es posible afirmar que la transversalización de género es un enfoque basado en que todas las intervenciones políticas tanto del gobierno como de las instituciones y de los actores que la conforman, así como de a quienes van dirigidas, tengan un modelo de cambio de las relaciones de género, es decir tomen en cuenta en su ejercicio la perspectiva de género.

La definición de Flérida Guzmán, en cuanto a que es una estrategia que busca aplicar la perspectiva de género a todos los procesos de políticas para transformar el orden social, coincide con la definición de Tepichin (2010: 36), puesto que esta autora comenta que la transversalización de género “parte del supuesto de que incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas es una manera

efectiva de extender una transformación del orden social de género hacia la familia, la vida cotidiana, el mercado de trabajo y el quehacer del Estado. Para ir más allá de la generación de mecanismos que garanticen la participación de las mujeres, la transversalización se aboca a revisar la estructura de personal, las prácticas presupuestarias, los programas de capacitación, los procedimientos y la dirección de las políticas generales”. Esto se traduce a una tener la obligación de tener una perspectiva de género para la conformación de agendas públicas.

Para Incháustegui y Ugalde (2007:205) la transversalidad también es considerada una estrategia, por lo que coinciden con Tepichin en que su objetivo es transformar el orden social de género, puesto que afirman que la transversalización “es un método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor a la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, cuyos objetivos han sido fijados previamente. Lo que implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas de esa política”. Nuevamente nos refuerzan la idea de que es medular tomar en cuenta la perspectiva de género tanto en las acciones propositivas de equidad de género en el Estado como en cualquier otra institución tanto público como privada, para lograr un cambio en el ámbito privado de las mujeres, es decir que esta nueva perspectiva se instaure en el factor social, cultural, económico y político donde tiene y deben tener igualdad de injerencia tanto mujeres como varones.

Haydée Birgin (2003: 266) puntualiza al respecto que al transversalizar la política desde una dimensión de género significa “incluir el género en la definición misma de la política: formulación, aplicación y evaluación –y la realización de algunas tareas puntuales entre el organismo de la mujer y otro ministerio”. La autora especifica que esta estrategia consiste en lograr que las instancias de las mujeres tomen parte en la definición de las políticas. No obstante, Guzmán (2008: 10) considera que “la responsabilidad de la equidad no es sólo y exclusivamente del mecanismo institucional que surge para abordar el problema, sino que es una

responsabilidad compartida por el conjunto del estado. La transversalización de género, por lo tanto, implica una serie de pasos que forma parte casi de una estrategia. Y estos pasos son a la vez resultado de la misma experiencia”. En este sentido, tenemos que la perspectiva de género para poder ser tomada en cuenta requiere ser abordada por todas las instituciones que tengan contacto con la sociedad y con ello lograr repercutir en un cambio que transforme las relaciones sociales desiguales que incurren en aspectos discriminatorios y que poco fomentan la participación de las mujeres, la defensa de su derechos y el reconocimiento de ellas como seres sociales.

En relación a lo anterior el gobierno mexicano para dar respuesta a los acuerdos internacionales firmados y a su propio *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, estableció a través del *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), en su primer objetivo (de siete) “institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado”(PROIGUALDAD, 2008: 20). Para cumplir con este objetivo el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicaron en las dependencias y entidades que conforman el Gobierno Federal un cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género que “permitiera conocer la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran tales organizaciones” (Programa de Cultura Institucional, 2009:6). Luego de la aplicación de dicho cuestionario se diseñó el *Programa de Cultura Institucional* (PCI), el cual consta de nueve factores estratégicos con los que se busca “inculcar una nueva cultura, una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida

laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual” (Programa de Cultura Institucional, 2009:7).

Como podemos ver este Programa responde a la transversalización de la perspectiva de género ya que “implica la corresponsabilidad de todas y cada una de las dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal” (Programa de Cultura Institucional, 2009:9).

Asimismo es importante destacar que el Programa de Cultura Institucional (2009:10-11) plantea los siguientes nueve objetivos estratégicos:

1. 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.
2. 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;
3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación;
4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo;
5. 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;
6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal;
7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos;

8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal;
9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.

Si se toma en cuenta estos planteamientos establecidos para lograr una Administración Pública Federal incluyente y respetuosa de igualdad de género, por parte de los gobiernos municipales podemos tener con ello una transversalización de esta perspectiva que se apoya en la promoción del enfoque de género institucional como una estrategia de cambio hacia una habiente laboral incluyente que repercute en la atención ciudadana y en el respeto de la misma ciudadanía.

4.1.9 *Mainstreaming* de género

Es importante hacer mención y retomando el concepto anterior que “la palabra *transversalización* se utiliza ampliamente como traducción de *mainstreaming* en inglés” (Tepichin, 2010: 36). Al respecto Alberti (2004: 6) cita que el objetivo de este principio es: “proponer la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas por el gobierno” Asimismo Incháustegui y Ugalde (2004: 4) abordan que en la IV Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Pekín en 1995, “se acordó impulsar una nueva estrategia para alcanzar la igualdad de género llamada en español: transversalidad del género y en inglés *gender mainstreaming*”, refiriéndose, entonces, que la transversalidad es “un proceso de cambio institucional deliberado, que debe ser planeado y constantemente evaluado en todas sus fases, contando con los recursos necesarios como cualquier actividad sustantiva de las dependencias públicas” (Incháustegui y Ugalde, 2004: 7).

Luego de los planteamientos anteriores, podemos utilizar tanto el término transversalidad como *mainstreaming* de género para referirnos a la

implementación de la perspectiva de género como una estrategia que debe estar inmersa en todos los órganos de decisiones político-administrativas, así como todos los actores involucrados en el proceso de las políticas. Tal y como lo presentan Incháustegui y Ugalde (2004: 26) quienes indican que este término se refiere a que “cada una de las intervenciones de política deben ser analizadas en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género”. Por lo tanto esta estrategia implica mejorar los procesos políticos y atender de manera eficaz y eficiente la problemática femenina, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas sus decisiones que componen una agenda pública.

De manera más puntual, podemos citar que “la transversalidad del género ha sido el término que, en el idioma español, se ha dado a la integración sistemática del principio de equidad de género a todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado” (Incháustegui y Ugalde, 2004:31). Por ello es posible afirma que la transversalidad o *mainstreaming* implica una estrecha coordinación de las políticas públicas que concurren en el logro de los objetivos de equidad. Ya que como lo resumen Incháustegui y Ugalde (2004:33) la transversalidad del género es:

“Una estrategia para superar la marginalización o el confinamiento de las políticas de equidad a ciertas acciones discretas, acotadas o de escasa trascendencia, haciendo ingresar la perspectiva de la equidad de género en la corriente principal de la política del desarrollo. Esto quiere decir que los gobiernos no concentren las políticas de equidad de género en un sector, secretaría, o en el ámbito de responsabilidad de los Mecanismos Institucionales de Género (MIGs) tales como: los institutos, comisiones de la mujer, etc., sino que las hagan ingresar en los esquemas de planeación, operación y evaluación, de todas las políticas e instituciones de gobierno”

Esta conceptualización de transversalidad nos deja claro que la implementación de esta estrategia no comprende únicamente la institucionalicen de la perspectiva de género, sino la implementación de esta perspectiva en todo el quehacer del Estado, haciendo que los problemas privados de la sociedad, tales como la subordinación de las mujeres ante los varones, se vuelva un asunto público.

Por su parte Alberti (2004) en su Artículo “Aplicación de la transversalización de género en las políticas públicas de atención a mujeres rurales. Caso de Europa y España” distingue dos tipos de transversalidad de género: la vertical y la horizontal. La transversalidad vertical de género la definida como: “el enfoque que considera los lineamientos sobre igualdad que vinculan el contexto internacional con el nacional y local (...). El hilo conductor de esta transversalidad son los Institutos de la mujer de los tres niveles” (2004:10). Mientras que la transversalidad horizontal de género, de acuerdo a Alberti (2004:12), se define “como el enfoque que considera los lineamientos realizados por un gobierno concreto en todas sus dependencias, a favor de la igualdad”. Con estos dos tipos de transversalidad se cubren y se toman en cuenta todos los involucrados en las decisiones políticas de un Estado.

En síntesis la transversalización de género es una estrategia que integra y aplica los principios de equidad de género, de manera sistemática, en todos los procesos de acción política, es decir en las políticas públicas, de manera vertical- en todos los niveles de jurisdicción de orden internacional al local- así como de manera horizontal –lo que significa que abarca todas las instituciones de un gobierno en concreto-, para transformar el orden social e institucional, basándose en una política de desarrollo con equidad, donde los principios rectores para lograrlo es que se involucre la voluntad compartida del estado, así como los tres procesos de la política (diseño, aplicación y evaluación), para mejorar continuamente la atención de las necesidades ciudadanas.

4.1.10 Gobernanza

Al hablar del concepto de transversalidad, y de la inclusión de la perspectiva de género como acciones y conceptos claves de la gestión pública, es importante mencionar que a raíz de las transformaciones que la dirección de la sociedad experimenta debido a la creciente diferenciación interna de los ámbitos de acción de la sociedad contemporánea, así como a la interdependencia económica e informativa de algunos gobiernos con otros para estar en condiciones de resolver sus problemas de manera eficaz y eficiente, y al mismo tiempo para cumplir con la satisfacción de las necesidades de la sociedad, surge el concepto de gobernanza. Para Aguilar Villanueva el concepto de gobernanza es:

“un concepto biforme. Por un lado, mira hacia el pasado oscuro de los gobiernos de la crisis y otras formas arcaicas de dirección social (...) y marca su deslinde de esos deslindes gubernativos desastrosos. Por otro lado, mira hacia el futuro perfil de las sociedades, cuyo funcionamiento es modelado por la presencia de nuevos sujetos colectivos, más independientes e interdependientes en sus actividades (...). Gobernanza es dar respuesta a la cuestión nueva y crucial acerca del proceso o modo de dirección de la sociedad contemporánea” (2006:80-81).

Este concepto se aborda como parte del llamado a transformar el ejercicio tradicional del gobierno en el que se decide desde “arriba” si tener un conocimiento previo de las necesidades de la sociedad. En esta nueva conformación del gobierno, mejor llamado gobernanza, se pone énfasis a la configuración de decisiones políticas a partir de una decisión colectiva de la sociedad, vista como interlocutora del Estado. Es por ello que a partir del año 2001 la Real Academia de la Lengua Española, define gobernanza como “arte o manera de gobernar que se propone como objeto el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía” (citado por Aguilar Villanueva, 2006: 37). Por otro lado, para Dan Gustan:

“...el método de la gobernanza consiste en echar a andar nuevas relaciones institucionales entre el sector estatal y el sector privado y entre organizaciones de diferente tipo (por ejemplo, ONG y empresas lucrativas). El método básico de la reforma es la utilización de instituciones no estatales (y de las técnicas administrativas asociadas con ellas) para servir de contrapeso a las burocracias estatales así como para que su personal desempeñe los fines públicos. Sostiene que no importa quien haga el trabajo público, siempre y cuando alguien pueda “rendir cuentas” de ese trabajo” (2004: 6-7).

En otras palabras, el concepto de gobernanza surge para modernizar las acciones administrativas de los gobiernos, apoyándose del conocimiento de las necesidades de la población, así como del involucramiento de las organizaciones externas a los gobiernos, con el objetivo de brindar servicios útiles para los ciudadanos, para de esta forma dejar atrás las prácticas tradicionales de la Administración Pública. En este sentido lo que intenta reflejar este concepto es la participación de nuevas estrategias que garanticen una conducción de calidad del gobierno hacia la sociedad, de manera que permita la atención de sus necesidades adecuadas al nuevo orden social en el que se encuentra inmersa, la cada vez más visible, participación de la mujer como miembro social. Por ello, no está de más mencionar que la sociedad es el principio y la base de la gestión pública, por lo que su objetivo es el conocimiento de sus necesidades para lograr el mejoramiento de sus condiciones de vida de manera equitativa y respetuosa de los derechos tanto de las mujeres como de los hombres.

4.2 Institucionalización de la perspectiva de género

Incháustegui plantea, también, la importancia de la institucionalización de perspectiva de género, debido a que: “si tomamos en cuenta las tesis del neoinstitucionalismo, las instituciones son cristalizaciones de compromisos que nacen o se construyen para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso cultural, cuya factura se expresa en confecciones de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar, que definen y

defienden valores, intereses, identidades, creencias” (Incháustegui 1999:86). Esto significa que la institucionalización de género no sólo regularía la implementación de la perspectiva de género en las políticas públicas, sino también se encargaría en proponer y llevar a acabo otros mecanismos que aseguren y promuevan oportunidades distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres, a nivel público y privado.

Por lo tanto, es posible expresar que la institucionalización de la perspectiva de género es uno de los aportes más importantes para atender la problemática social que se expresa con una base patriarcal en el ámbito público y privado, en los que no existen un reconocimiento del aporte y las necesidades de las mujeres, por ello esta institucionalización debe ser aquella que promueva ese reconocimiento por medio de la distribución de oportunidades, utilizando como herramienta el diseño de políticas con perspectiva de género, ya que estas dan respuesta a las demandas de las mujeres y transforman la agenda política en *pro* de un desarrollo en el que se tomen en cuenta a hombres y mujeres como ciudadanos universales con los mismos derechos.

Para Malssolo (2010:62) la institucionalización representa, “un proceso estratégico y complejo” además de que plantea, que su principal propósito es: “asegurar la presencia y consideración de las necesidades, los derechos y los intereses de las mujeres (prácticos y estratégicos), en todas las áreas de formulación y ejecución de las políticas, acciones y programas municipales”. Para lograrlo, la autora distingue que son necesarios dos requisitos: “1) La voluntad política efectiva y sostenida en el tiempo de los actores políticos (...) 2) La disposición del Cabildo, o Consejo Municipal, a la articulación de consensos y la innovación en el desempeño de sus funciones, en vista del bienestar común y mejoramiento de la calidad de vida de la población. Se trata de conseguir la legitimidad de la equidad de género como un valor institucional compartido, que legitima al gobierno local ante sí mismo y frente a la sociedad, respetando la pluralidad de opiniones” (2010:63). Por lo tanto se observa que el principio rector será el fomento de la democracia a través del reconocimiento de la pluralidad social. A su vez es

necesario contar con: “a. Un proyecto político democrático e innovador de gobierno local, dispuesto a la inclusión (...) b. Una propuesta consistentemente argumentada de políticas, acciones y programas con perspectiva de género (...) c. Un equipo de recursos humanos (mujeres y hombres) genuinamente interesado y comprometido” (Massolo 2010:63). Además de que se requiere de: “1. Un posicionamiento de jerarquía dentro del organigrama (...), con el fin de que pueda ejercer influencia y desarrollar la capacidad de sensibilización, coordinación y transversalidad; 2. Recursos propios garantizado dentro del presupuesto municipal (...); 3. Una cultura institucional de género dispuesta a la articulación de consensos y a la cogestión, abierta al pluralismo (...)” (Massolo 2010:6363) Des esta forma Massolo hace hincapié en la importancia de la transversalización de la perspectiva de género para poder lograr la institucionalización de este enfoque, estrategia que es fundamental para vigilar la promoción de las mujeres como interlocutoras sociales.

Por su parte Ana María Tepichin (2010: 25) relata que como consecuencia de la “tendencia internacional de antes de la década de los setenta, las acciones públicas en México consideraron las necesidades, demandas o intereses de las mujeres en tanto su función reproductora y familiar, circunscribiéndolas a las labores de madres y amas de casa”. Sin embargo esta autora observa que “el clima de reconocimiento internacional de la relación entre mujeres y desarrollo, que imperó en los setenta, contribuyó a que la búsqueda de mejora en la condición de las mujeres fuera planteada desde entonces, en lo fundamental, como una “integración de las mujeres al desarrollo”. A partir de entonces la declaración de la necesidad de promover explícitamente a las mujeres sería constante en política pública y programas” (2010: 27). En este sentido es posible resumir que “México ha asumido compromisos internacionales en la lucha contra las desigualdades que afectan de manera particular a las mujeres (...)” (Suarez, Zapata et. al. 2011: 99) dichos compromisos significan la materialización de la transversalización de género en atención a la institucionalización de género.

Al respecto, Tepichin (2010:30) opina que “a principios de la década de los ochenta, el registro e informe de las acciones implementadas con el objetivo de mejorar las condiciones de las mujeres fueron responsabilidad de la Coordinación del mencionado Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo. Ésta planteó la necesidad de fomentar la participación de las mujeres en el desarrollo no exclusivamente en su papel de madres, sino también como trabajadoras y ciudadanas” Posterior a esto “en 1996 (...) nace el Programa Nacional de la Mujer Alianza para la Igualdad (Pronam), dependiente de la Secretaría de Gobernación. A partir de 1998 dicho programa fue responsabilidad de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer) como el “principal instrumento gubernamental para lograr que la mujer participe plenamente en igualdad de condiciones con el varón, y en forma efectiva, en la vida económica, social, política y cultural de la nación” (Tepichin 2010:31). En este sentido, es posible afirmar que depende no de la creación de un instituto rector del cumplimiento de la igualdad de género en un país, sino de su jerarquía e injerencia en las ediciones del Estado, para poder encaminar el cambio hacia la igualdad.

De igual forma Tepichin (2010: 36) puntualiza que para introducir una perspectiva de género en la acción del Estado en México” se adopta la estrategia acordada en la IV Conferencia Internacional de la Mujer, realizada en Pekín en 1995, y ampliamente utilizada: la estrategia de transversalización. Ésta consiste en incorporar el género en la corriente principal de política pública y ya no de manera residual en áreas u oficinas de la mujer. Esta estrategia parte del supuesto de que incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas es una manera efectiva de extender una transformación del orden social de género hacia la familia, la vida cotidiana, el mercado de trabajo y el quehacer del Estado”. Poniendo atención a lo anterior se debe hacer énfasis en que la transversalización de la perspectiva de género permite materializar esta estrategia en un órgano institucional que permita promover y vigilar el cumplimiento de los acuerdos internacionales y las leyes internacionales en todos los sectores el gobierno, para que dese esta posición institucional se repercuta en un cambio a nivel privado y por ende se involucre un transformación de las relaciones de género desiguales.

En conformación al cumplimiento de esta estrategia, México logró la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en el 2001, el cual, nace con la misión de “dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del estado mexicano” (Tepichin 2010: 36). Asimismo el Inmujeres “ha dirigido sus tareas a la incorporación del género en cualquier acción planeada (legislación, políticas y programas) y en todos los niveles y áreas: de la planificación a la evaluación de procesos y resultados”

La tarea de institucionalizar el enfoque de género no es tarea fácil, puesto que para lograr una cobertura trasversal es necesaria la creación tanto de institutos estatales como municipales, una estrategia que se topa con obstáculos relacionados como la resistencia a un cambio, sobre todo en los ámbitos más cercanos a la sociedad. Por ello el Inmujeres plantea que para lograr el objetivo de las instancias municipales de las mujeres es importante que tengan: “sustento jurídico; recursos humanos y económicos propios; capacidad de decisión; obligación legal de tener siempre como objetivo la equidad” (Massolo 2010: 64) además de que se requiere “detectar y analizar tendencias y problemáticas comunes, obstáculos y facilidades, distorsiones y aciertos, de los procesos y experiencias” (Massolo 2010: 64).

En resumen México ha incorporado la perspectiva de género en sus políticas públicas para dar respuesta a los acuerdos internacionales, lo que, además, ha inducido a la institucionalización de esta perspectiva, traduciéndose en la creación de un Instituto que vigila y brinda herramientas para implementar en todas las áreas y niveles esta perspectiva de género, por lo que además cumple con el principio de transversalización de género.

No obstante, a pesar de estos alcances de la aplicación de la perspectiva de género, aun es necesario cumplir con la transversalidad en niveles locales, sobre todo en aquellos que se encuentran compuestos por sociedades vulnerables, tal es el caso de municipios rurales e indígenas ya que de acuerdo con Beatriz

Martínez (2001:113) “aún prevalece la ceguera hacia los factores de género”, lo que para la autora, perjudica su calidad de vida. Asimismo plantea que la “problemática que enfrentan las mujeres rurales e indígenas y campesinas está relacionada con su papel en la reproducción, en la producción agrícola, la carencia de servicios, la pobreza y sus consecuencias en cuanto a la agudización de procesos migratorios, el proceso de deterioro de la calidad de vida; además que la invisibilidad de su presencia y voz en instancias de tomas de decisiones, en espacios domésticos, comunitarios, regionales y nacionales, obliga el diseño de políticas y a la utilización de metodologías que den soporte a procesos de cambio social en donde se involucren a hombres y mujeres” (Martínez, en Ramos 2001:113125) Esta visión permite dilucidar la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales que promuevan la participación de las mujeres, y por lo tanto conlleve a la democracia y el desarrollo rural, en otras palabras nos habla también de que para lograrlo es menester tomar en cuenta nuevas estrategias políticas por medio de la implementación de herramientas que permitan incidir en la promoción de la equidad de género.

4.2.1 Modelo de Equidad de Género

Como se mencionó en el apartado anterior, es necesario buscar nuevas herramientas que permitan aplicar la estrategia de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, en este contexto el Instituto Nacional de las Mujeres diseñó un Modelo de Equidad de Género el cual nació como parte del desarrollo del Proyecto de equidad de género llamado “Generosidad”, éste fue una iniciativa del gobierno de México en el 2002 y que responde a un acuerdo con el Banco Mundial. INMUJERES como órgano ejecutor de dicho proyecto explica que “fue una operación de aprendizaje e innovación con una duración de tres años”.

El Proyecto Generosidad surge con el fin de “ofrecer la oportunidad de probar y evaluar herramientas para promover la equidad de género y proporcionar insumos para definir, ajustar o modificar la estrategia general del Inmujeres, tanto para las

acciones que lleva a cabo de manera directa, como para hacer recomendaciones a otras dependencias en el desarrollo de programas similares”.

Al respecto se menciona que dentro del contexto del Proyecto Generosidad se desarrolló el Programa de Certificación en Equidad de Género, el cual “incluye la generación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), un modelo a escala nacional con el cual se certifica a organismos públicos y privados”, lo que además representa el cumplimiento del compromiso que tiene nuestro país de promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, basado en estrategias políticas. Ahora bien, la importancia de este Modelo de Equidad de Género radica en que contribuye con la promoción de la incorporación de políticas de equidad de género en: “empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones”.

Es importante rescatar que a pesar de que el Proyecto Generosidad culmina en el 2005, el Modelo de Equidad de Género fue la única iniciativa del proyecto que continua activa, y que incluso fue integrada en el 2006 “como una política pública federal del Instituto Nacional de las Mujeres y que posteriormente es consignada en el Artículo 34 inciso XI de Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que dice: establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia”. Esto significa que el MEG representa un estímulo para implementar la perspectiva de género en las instituciones y con ello no sólo representa una importante política pública federal, sino además puede incidir en cambios en empresas públicas y privadas, y en este caso en gobiernos locales que busquen mejorar las condiciones y el ambiente laboral dirigido hacia la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Es por eso, que cada vez más organizaciones reconocen que la no discriminación hacia las mujeres beneficia tanto a su capital humano como a la producción de sus bienes y servicios. Es con este fin que se utiliza tanto para conducir las instituciones públicas o privadas con una perspectiva

de género, como para retomar esta herramienta y guiar su correcta y legítima aplicación.

4.2.2 Qué es el MEG

El Instituto Nacional de las Mujeres dice que el MEG es “una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que las empresas asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan a corto y mediano plazo al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo”. Por lo tanto permite mejorar el ambiente laboral, el reconocimiento del trabajo de las mujeres y con ello mejorar las oportunidades de acceso a puestos de decisión en las instituciones, además de que propicia el reorientar y dirigir las políticas internas hacia la equidad de género, lo que permite analizar las acciones y el quehacer institucional excluyente, y al mismo tiempo coadyuva a lograr la participación de mujeres y hombres en la economía y productividad de una región, así como lograr un desarrollo participativo e inclusivo.

Asimismo, establece el INMUJERES (2010: 8) en el texto “Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género” que el MEG es “uno de los programas del Gobierno Federal que ofrece las herramientas para que las organizaciones del sector privado, público y social, establezcan iniciativas y políticas que originen condiciones de trabajo equitativas entre su personal, además de otros beneficios. En gran medida, sus buenos resultados son producto de la voluntad, creatividad y el interés de autoridades y organizaciones, así como de quienes tienen bajo su responsabilidad la aplicación teórico-práctica de los sistemas de gestión al interior de las organizaciones”.

En este sentido se refuerza la importancia que tiene la voluntad de los actores para dirigirse hacia la igualdad de género, puesto que sin ella no podría lograrse ni aplicarse como estrategia el MEG al interior de las organizaciones, ni propiciar un

cambio en las relaciones sociales y la participación de las mujeres en el desarrollo. Asimismo, éste modelo constituye un ejemplo de “cómo conducir e introducir la equidad de género en los sistemas de gestión de las organizaciones, es decir, cómo hacer transversal la perspectiva de género en el ámbito laboral” (INMUJERES, 2010: MEG ¿Qué es MEG?). En este mismo tenor podemos retomar entonces que el Modelo de Equidad de Género MEG, puede ser entendido como una estrategia utilizada por cualquier institución ya sea pública o privada, que tiene como fin promover la equidad y la igualdad de oportunidades en pro de un ambiente laboral igualitario, puesto que brinda a las organizaciones los procedimientos para detectar: “en primer lugar, las condiciones de inequidad existentes en sus organizaciones para proceder a definir las acciones que se deben realizar para modificarlas” (INMUJERES, 2010: MEG ¿Qué es MEG?). Con ello el INMUJERES, por medio de la implementación del MEG, muestra, junto con las organizaciones que lo aplican, que: “las acciones y los procedimientos elegidos fueron adecuados y lograron tener algún efecto positivos” (INMUJERES, 2010: MEG ¿Qué es MEG?). En relación a estos efectos pueden verse reflejados en la prestación de servicios en la realización de su producto, los cuales pueden incidir a estar dirigidos hacia la perspectiva de género, logrando con ello el principio de transversalidad de la perspectiva de género.

Por otra parte, destaca el INMUJERES (2005:11), que el Modelo de Equidad de Género busca mejorar las relaciones de la administración del personal dentro de una organización, y en este sentido expresa que: “las organizaciones también deben de instrumentar y documentar al menos dos acciones afirmativas y/o a favor del personal, a partir de un diagnóstico con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. En relación a esto el INMUJERES (2010: MEG ¿Qué es MEG?) observa que los factores que favorecen mayor interés en la implantación del MEG, son “los que están vinculados al nivel de desarrollo de sistemas organizacionales, tales como: Organizaciones que cuentan con sistemas de gestión (ISO 9000, ESR, OHAS, HACCP, ISO 14000). Empresas filiales, cuyas matrices en otros países han establecido acciones de equidad o que son sensibles a los problemas de género.

Organizaciones que están vinculadas a acciones de diversidad y/o responsabilidad social”. Con ello tenemos que aquellas instituciones que se plantean metas de calidad dentro y fuera de sus instituciones, pueden virar, también, hacia la equidad y con ello a la satisfacción eficiente y eficaz de sus usuarios y usuarias.

El MEG trae consigo la promoción de la equidad y justicia tanto en la vida laboral como en la familiar. Por lo cual, el INMUJERES encuentra que el MEG contribuye a: “la formación y desarrollo profesional; mejorar condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; capacitación/sensibilización en género y difusión; mejorar condiciones físicas de los espacios de trabajo/salud y ambiente laboral; prevenir y atender el hostigamiento sexual; corregir problemas de segregación ocupacional e incrementar número de mujeres en mandos superiores/ igualdad salarial”. Esta política institucional, puede transgredir la vida privada de las y los trabajador@s de la institución y con ello conformar una cadena de beneficios dirigidos hacia la igualdad de género. Es decir, si desde las Instituciones se permite la transversalidad del enfoque de género este principio puede alcanzar su objetivo más allá de lo planteado, e incidir en un cambio en las relaciones sociales desiguales entre mujeres y hombres en un ámbito privado de cada trabajador que labore en una organización que cuente con este distintivo MEG.

Por otra parte es importante mencionar que de acuerdo con datos del INMUJERES (2012:2) del 2003 al 2012 se han certificado con el MEG un total de 1,623 organizaciones, de las cuales el 35 % son organizaciones públicas, pertenecientes a la administración pública Federal, Estatal y Municipal; mientras que un 29 % organizaciones paraestatales; el 35 % pertenece al sector privado y únicamente el 0.92 % son asociaciones civiles. Del total de las organizaciones públicas certificadas, el 11.44 % corresponden a Instancias Públicas Municipales, es decir 65 organizaciones, siendo los municipios de Durango y Puebla los que cuentan con el mayor número de organismos públicos municipales certificados 27 y 24 respectivamente. Mientras que a nivel Estatal Puebla es cuenta en su administración pública estatal con 52 organismos certificados. Hasta el momento

existen nueve Ayuntamientos certificados los cuales son: Metepec y Toluca del Estado de México; Cozumel, Felipe Carrillo Puerto e Isla Mujeres del Estado de Quintana Roo; Durango, Durango; Querétaro, Querétaro; Puebla y Tepeaca en Estado de Puebla.

Lo anterior es un ejemplo de los alcances de los acuerdos internacionales, sumando instituciones diversas al cambio social desigual y a lograr la transversalidad de la perspectiva de género, aunque es importante subrayar que se reconoce que la aplicación de estrategias como el MEG no garantizan una transformación social, pero sí un paso representativo para continuar luchando por lograr dicha transformación. Ya que el hecho de que las instituciones viren hacia la igualdad y hacia el interés de obtener esta certificación implica dar a conocer la existencia e incidencia de este enfoque como un elemento importante para la conformación de nuevos horizontes justos e igualitarios.

Por otra parte es importante abordar los requisitos que el INMUJERES implementa para tramitar la certificación en el MEG:

- Enviar la solicitud por medio de una carta con el membrete de la organización y con firma autógrafa, en la que la organización solicita el apoyo del INMUJERES y acepta el compromiso de seguir el proceso de Certificación del Modelo de Equidad de Género. Puede enviarse por correo electrónico o por mensajería.
- Posteriormente, se registra la solicitud por medio de una cédula de registro, que es un formato proporcionado por el INMUJERES, para que la organización lo complete con información importante, por ejemplo, los datos de la persona con la que se mantendrá contacto directo y de manera constante durante el proceso de implementación (se recomienda que la persona registrada sea la misma que se designe como ejecutora del proceso y que no sea la alta autoridad, pues estará recibiendo de manera constante información del proceso técnico), así como el número de mujeres

y hombres que laboran en la organización; este último dato es indispensable para la ejecución del proceso en sus diferentes etapas.

- Y finalmente se emite el formato de aprobación, firmado por la persona responsable de la coordinación del sistema y de quien ocupa la dirección general de la organización. Con la entrega de este formato, por vía electrónica, la organización ratifica su aceptación a las condiciones que estipula el INMUJERES para participar en el proceso de certificación.

Por otro lado el INMUJERES plantea que para lograr la certificación en Modelo de Equidad de Género, la organización deberá pasar por las etapas del proceso de implementación, las cuales son:

1. Capacitación sobre los criterios y requisitos del Modelo de Equidad de Género.
2. Diagnóstico de la situación actual de la organización y definición de política y objetivos para el sistema.
3. Programación de las tareas para desarrollar el sistema de equidad de género de acuerdo con el MEG, así como de las acciones afirmativas y en favor del personal.
4. Implementación de todos los requisitos del MEG y ejecución de acciones afirmativas y en favor del personal a través de asesorías.
5. Evaluación del funcionamiento del sistema, de acuerdo con los requisitos establecidos en el MEG.

De igual forma, cabe mencionar que “las organizaciones que adoptan el MEG son evaluadas por una empresa de certificación independiente y, al ser aprobado su sistema de gestión, reciben el “Distintivo en Equidad de Género del Instituto Nacional de la Mujer” (IMUJERES, 2005: 12)

Como dato significativo, las organizaciones pioneras en la aplicación de este Modelo de Equidad de Género, reconocieron haber obtenido beneficios, ya que:

- Se genera un cambio cultural
- Se mejora el ambiente laboral

- Se generan beneficios laborales al personal
- El Modelo repercute más allá de las organizaciones, principalmente en la familia
- Se cuenta con un instrumento de mejora continua
- Mejora su imagen hacia el exterior
- Los empleados se identifican más con la empresa o institución (INMUJERES, 2005: 22).

El MEG puede considerarse una estrategia de la Política de igualdad de género, puesto que incide en la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, asimismo este modelo ofrece un guía para la aplicación del enfoque de género al interior de una organización. Y Finalmente lo más sobresaliente de este Modelo es que otorga un distintivo que hace visible el acertado reconocimiento de las instituciones hacia el trabajo de las mujeres y la promoción de sus derechos como seres sociales. Por otra parte se reconoce que el hecho de que existan 1,623 organizaciones, las certificadas refleja un avance importante hacia la equidad de género.

4.2.3 Sistema de gestión de la calidad

El sistema de gestión de calidad, es un recurso utilizado para las organizaciones como parte de una búsqueda para mejorar la calidad de sus productos o servicios. Este concepto es importante abordarlo debido a que, justamente, ese es uno de los fines de los gobierno, mejorar la prestación de sus servicios para satisfacer las necesidades de la población. Y es que el sistema de gestión de calidad “no es sólo para las grandes empresas, puede ser manejado para todo tipo de negocio y en todos los aspectos de la gestión. Sin embargo, es decisión de cada organización, el alcance del SGC y que procesos incorpora” (Corporación 3D, consultado el 06 de julio de 2012).

Es importante que este sistema, no resulte en una burocracia excesiva o en exceso de papelería, tampoco debería impedir la flexibilidad de las instituciones.

Puesto que además todas las organizaciones ya tienen una estructura de gestión y esta debería ser la base en la que el sistema de gestión de calidad es construido.

Una normativa cualquiera -por ejemplo: ISO 9001- va a definir lo que debemos cumplir como organización, con base a la decisión estratégica de la organización. En este contexto es relevante mencionar que los trabajos de la Organización Internacional de Normalización (ISO) concluyen acuerdos internacionales que son publicados con la forma de Normas internacionales. Se entiende por norma aquellos “acuerdos documentados que contienen especificaciones técnicas u otros criterios precisos, destinados a ser utilizados sistemáticamente como reglas, directrices o definiciones de características para asegurar que los materiales, procesos y servicios son aptos para su empleo” (ISO: 2005:1). De acuerdo con esta norma el sistema de gestión de calidad tiene como objetivo auxiliar a una organización o institución en la definición de los elementos necesarios para que “alcancen las condiciones mínimas de operación de manera exitosa y estar en condiciones de asumir sus responsabilidades ante los ciudadanos en forma eficiente y transparente” (ISO, 2005:1). De igual forma, indica que se entiende por gestión de la calidad al “conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en lo relativo a la calidad. Generalmente incluye el establecimiento de la política de la calidad y los objetivos de la calidad, así como la planificación, el control, el aseguramiento y la mejora de la calidad” (ISO: 2005:2).

De acuerdo con Stephens el sistema de calidad, se define como:

“Aquellos planes colectivos, actividades y acontecimientos que están previstos para asegurar que un producto, proceso o servicio satisfaga necesidades dadas y así dirigir y controlar una organización respecto de la calidad” (Stephens, 2005:30).

Por su parte el Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM 1997: Capítulo 9, Pág. 2) explica que para conseguir una buena gestión es necesaria:

“contar con programas de trabajo, claros límites de responsabilidad, buenos sistemas de trabajo, un adecuado seguimiento, evaluación y control de los planes, programas y obras. Responder a la necesidad de modernizar integralmente la gestión pública implica diseñar e instrumentar una estrategia que permita al aparato gubernamental fortalecer, efficientar, racionalizar y simplificar su Administración Pública para evaluar la calidad de los servicios y mejorar la atención al usuario”.

El argumento del IAPEM muestra la importancia que tiene tomar en cuenta en la conformación institucional, tanto privadas como públicas, la aplicación de un sistema de gestión de calidad, que tomen en cuenta estrategias que le permitan mejorar sus procesos administrativos en relación a las necesidades directas de a quienes va dirigido, y que al mismo tiempo permite cumplir con el objetivo inmediato de la institución que lo aplique, la satisfacción de las usuarias y los usuarios, clientes o en el caso de los gobiernos de la población.

4.2.4 Sistema de Gestión de Equidad de Género

Este sistema de gestión se apoya del concepto anterior, teniendo no como diferencia, sino como principio, la vigilancia del cumplimiento de la equidad de género en las instituciones públicas o privadas, a través de la utilización de una normativa como el Modelo de Equidad de Género, que sería equiparable al ISO en el caso anterior. En este sentido el INMUJERES (2010) explica que “las Normas o estándares de competencia laboral en género establecen parámetros de calidad para el desempeño de trabajos o funciones relacionadas con la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública federal”.

En este sentido INMUJERES (2010) plantea que los estándares de género son un paso para la profesionalización de los servidores públicos en género, porque:

Su formación está dirigida a que las personas que participan construyan conocimientos y habilidades aplicables al trabajo. Por lo que sus conocimientos y desempeños pueden ser certificados con Normas con validez nacional y certificar la capacitación para el trabajo.

Al respecto, Punto Género (2009), expresa que: “para la puesta en marcha de una estrategia de certificación en género, INMUJERES ha realizado una alianza estratégica con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación en Competencias Laborales (CONOCER)”. Alianza que fue hecha en el 2009 y como resultado de la misma, de acuerdo con Punto Género (2209), se creó el Sector para la Igualdad de Género, “como un sector específico del CONOCER. Esto faculta tanto a INMUJERES como a otras instituciones públicas o privadas en la elaboración de Normas o estándares de competencia laboral en género que permitan profesionalizar a servidores públicos en aspectos claves de género. En abril de 2010 se realiza el primer estándar de competencias laborales de Asesoría en el Modelo de Equidad de Género (MEG)”. Con ello, tenemos, que la aplicación del MEG en las instituciones, además de representar un estrategia de la política nacional de género, también está diseñada cuidadosamente y apoyada del CONOCER, para lograr cumplir, adecuadamente, con el objetivo que es lograr la transversalización de la perspectiva de género.

Cabe hacer mención que para lograr la obtención del distintivo MEG se requiere que la organización estipule y documente su compromiso para promover la participación de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, promoviendo de esta forma uno de los derechos principales para lograr la democracia y el desarrollo inclusivo. Y para hacer cumplir su compromiso debe conformarse un Sistema de Gestión de Equidad de Género que se propone en los lineamientos del MEG, este sistema deberá partir del diagnóstico con perspectiva de género de la organización a certificarse, y tendrá que documentarse en un manual que indique objetivos y metas que ayuden a cumplir con el compromiso de equidad, el cual conformará la Política de Equidad de Género y establecerá las acciones afirmativas y/o favor del personal. Los

elementos del sistema de gestión de equidad de género, así como las acciones planeadas en favor de la equidad deberán ser informados a todos los que tengan contacto con la organización, ya sea personal interno o externo. De igual forma deberá documentarse y hacerse cumplir los ocho requisitos de equidad de género, ya que con ello la organización que los aplique podrá identificar las posibles desigualdades entre los trabajadores dentro de la propia organización. Por lo tanto, la aplicación de los requisitos contribuye a “promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de obtener mayores beneficios, competitividad, altos niveles de productividad y un mejor desempeño mediante el desarrollo eficaz de sus recursos humanos” (INMUJERES: 2007: 20).

1. Reclutamiento y selección de personal

En este punto se requiere que la organización se comprometa con la promoción de oportunidades en igualdad de condiciones para l@s trabajador@s, por lo que el INMUJERES (2007:20-21) plantea que la organización debe implementar acciones tales como:

- Establecer un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar metodologías informales.
- Contar con un procedimiento documentado de reclutamiento y selección de personal que contemple un proceso de inducción basado en la descripción y perfil del puesto, así como en las acciones afirmativas en favor del personal, para suprimir o contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en la búsqueda de personal.

Este requisito es importante ya que fortalece y apoya el compromiso de igualdad mediante el desarrollo de un procedimiento formalmente establecido que describa el método de Reclutamiento y Selección. Este documento de procesos debe asegurar la igualdad de oportunidades de empleo y la prohibición de solicitar pruebas de gravidez al contratar a mujeres. Cabe hacer mención que tanto este documento de procedimientos de reclutamiento y selección como los contratos de personal deberá contener un lenguaje inclusivo.

2. Capacitación

Este requisito se plantea para contribuir a que la organización garanticen la igualdad de oportunidades de desarrollo laboral, ya que “el objetivo es que mujeres y hombres cuenten con conocimientos y habilidades que, junto con su experiencia, mejoren su competencia” (INMUJERES, 2007:22).

Para lograr este requisito se deberá:

- Documentar las necesidades de capacitación del personal.
- Llevar a cabo un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal.
- Incluir, como parte de la capacitación del personal de recursos humanos, talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual.
- Promover el libre acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación para todo el personal de la organización (INMUJERES, 2007:22).

En este segundo requisito se necesita que existan mecanismos para lograr conocer las necesidades que tienen el personal para llevar a cabo su trabajo eficientemente.

3. Desarrollo profesional

En este punto se busca que la organización promueva el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres, por lo que se espera que las acciones emprendidas para lograr este requisito sea: “documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño” (INMUJERES, 2007: 23).

4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

Se requiere que la organización garantice la igualdad de oportunidades entre l@s trabajador@s, por lo que se espera que la organización:

- Reforzar el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación, descrito en la política de equidad de género, y asegurar que tanto hombres como mujeres cuenten con una metodología o procedimiento para externar

sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización.

- Asegurar que en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones (INMUJERES, 2007: 24).

Es importante subrayar que el compromiso de igualdad deberá contemplar la selección y contratación, las compensaciones, sueldos, capacitación y promoción del personal con una perspectiva de equidad de género y justicia. Por lo que además deberá procurar la representación proporcional por género de la organización y los recursos, infraestructura y herramientas necesarias para el cumplimiento del trabajo del personal.

5. Vida familiar y laboral

Si bien es cierto que todos los ocho requisitos son indispensables para lograr el Modelo de Equidad de Género, es medular que la organización que lo aplique garantice su apoyo a l@ trabajador@s para que puedan “conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares” (INMUJERES 2007: 25), por lo que se espera que la organización emprenda acciones para:

- Propiciar canales para que el personal externe sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar.
- Formalizar los acuerdos de horarios flexibles o permisos y desarrollar un compromiso de paternidad.
- Documentar las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar a los/las empleados/as en el cumplimiento de sus responsabilidades, tanto en el ámbito profesional como en el familiar.

Para lograr condiciones más favorables de trabajo se deberá contemplar el proporcionar apoyos, como guarderías, entre otros que diseñe la organización, para contribuir con el cuidado de l@s hijos e hijas. Además de que deberá estipularse un compromiso con la maternidad y paternidad de los empleados, proporcionando licencias en el nacimiento, adopción, lactancia, enfermedad, cuestiones escolares y gestación, según sea el caso y sobre todo garantizar que la toma de estas licencias o permisos no repercutirán de manera negativa, en

despidos, u omisiones de la trayectoria o trabajo del personal. Una de las acciones más innovadoras de este modelo es que como parte de este quinto requisito otorga el reconocimiento que ce merece a los partes que hagan uso de estos beneficios.

6. Ambiente laboral y salud en el trabajo

En este requisito se busca el establecimiento de una convivencia laboral agradable entre mujeres y hombres, por lo que el garantiza la salud y la buena relación entre el personal son primordiales para la organización, por lo tanto se espera que la organización documente “las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as” (INMUJERES, 2007:26). Llevando acabo estrategias de convivencia e integración, como eventos o celebraciones importantes como el día del padre y día de la madre. Para de esta forma lograr la promoción de un ambiente sensible al género en el uso del lenguaje y un trato respetuoso dentro de la organización.

7. Hostigamiento sexual

Para lograr una convivencia agradable es necesario que se encuentre libre de hostigamiento sexual, y con ello proteger el buen desempeño de l@s trabajador@s tanto en su vida laboral como personal, repercutiendo así en la propia organización. La cual, debe difundir y “establecer por escrito su compromiso en contra del hostigamiento sexual que incluya una definición clara de los pasos para manejar las denuncias y dar el seguimiento adecuado” (INMUJERES, 2007: 27). Así como elaborar un procedimiento claro y documentado para la prevención de este comportamiento inaceptable para la organización.

8 Sensibilización en equidad de género

Por último es importante darle continuidad a las acciones que den cumplimiento a los requisitos anteriores, por lo que la organización deberá llevar a cabo

actividades para concientizar y sensibilizar a l@s trabajador@s en materia de equidad de género, por lo que organizaciones tendrá que:

- Realizar un análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género.
- Propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes.
- Promover la comunicación efectiva de las acciones afirmativas y/o en favor del personal.
- Impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género.

Otro de los puntos importante, que si bien no se establece como requisito, forma parte medular del Sistema de Equidad de Género, ya que es uno de los recursos indispensables para llevar a cabo el cumplimiento de la política de equidad de género. Por lo que deberá articularse un Comité de Equidad de Género y nombrarse un o una Coordinador@ del mismo. Dicho Comité, conformado por al menos tres personas deberá encargarse del hacer cumplir con los requisitos enlistados anteriormente.

Con lo anterior, se reafirma que el MEG no sólo es una estrategia que otorga un distintivo de calidad, sino que además, coadyuva a lograr el principio de transversalidad de la perspectiva de género, logrando que un problema privado, como el poco avance y participación de las mujeres en empleos remunerados, se decidiera tomar en cuenta en la conformación de políticas y con ello lograr incurrir en una nueva configuración del espacio público que incide finalmente en la transformación del ámbito privado con respecto a ésta problemática. Conformando un círculo de cambios continuos que inciden en todos los ámbitos de la vida del personal que forme parte de una organización certificada en el MEG.

No obstante, el IMUJERES (2005:22) reconoce que el MEG “no es una estrategia acabada; mucho menos se debe suponer que una vez implementada, las situaciones y los problemas de inequidad se han resuelto en su totalidad. La

adopción del MEG constituye apenas el inicio del proceso, por lo cual es conveniente definir su alcance temporal y la profundidad de sus acciones, tanto para generar confianza y certidumbre en las organizaciones como para delimitar la expectativa sobre los resultados esperados a corto y mediano plazo”. En otras palabras es importante tomar en cuenta que el Modelo, requiere su tiempo para mejorar su aplicación dentro de la organización, ya que el hecho de obtener la certificación requiere evaluaciones continuas, para mantener dicho reconocimiento, por lo que es importante ir mejorando los problemas encontrados, y sobre todo continuar trabajando para mejorar la aplicación del enfoque de género en las instituciones.

La aplicación de talleres de sensibilización, como pioneros de la implementación del Modelo de Equidad de Género entre el 2003 y el 2004, destacan por ser, de utilidad al personal, no sólo para mejorar sus relaciones de trabajo sino también para su nivel personal, al respecto el IMUJERES (2005: 36) expresa: “de acuerdo con la mayoría de las y los participantes, los talleres les ha brindado conocimientos relevantes tanto en el ámbito personal como laboral”. Lo cual ayuda a incidir en cambios más profundos a nivel social.

De acuerdo con las primeras experiencias de aplicación del MEG diseñado en el 2003 en organizaciones públicas y privadas, les permitió: “generar procedimientos para corregir, prevenir o mejorar las condiciones de trabajo (...). El principal logro del MEG es el impacto que se ha tenido en las organizaciones, que éstas constaten la utilidad práctica y los beneficios de trabajar el tema de equidad” (INMUJERES, 2005: 59). Por lo tanto, la aplicación de este Sistema de Gestión permite propiciar la equidad de género y permear en el desarrollo por medio del fomento de la igualdad de oportunidades el acceso al empleo, lo que permite conformar procesos participativos e incluyentes, principios básicos para coadyuvar en la democracia.

MEG 2012

Parte de la estrategia del Sistema de Gestión es mejorar continuamente para lograr cumplir, en base a las necesidades del mismo sistema y las personas que lo componen, con la equidad de género. Por esta razón en el 2012 se presentó una versión distinta del Modelo de Equidad de Género 2003, con el objetivo de fortalecer y lograr la equidad de género y la igualdad de oportunidades, así como cumplir con el compromiso por parte de nuestro país en relación con las normatividades internacionales y nacionales. Por lo cual, la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género refuerza los procedimientos para lograr su objetivo y separa los conceptos relevantes para su mejor entendimiento y aplicación, además de contemplar factores, indicadores y requisitos nuevos, como el hostigamiento moral, la violencia y la transversalización.

Otra característica es que integra un nuevo factor indispensable para garantizar y defender los derechos humanos a través del *ombudsperson* de la organización y uno del MEG. A diferencia del anterior Sistema de Gestión de Calidad que pone en primera instancia el desarrollo de un compromiso con la equidad, ésta versión parte de la aplicación de un Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, con el fin de conocer los obstáculos que impiden el desarrollo pleno y visite en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la vida laboral. Dicho diagnóstico permitirá llevar a cabo un análisis cualitativo y cuantitativo de las desigualdades existentes al interior, mediante el conocimiento y descripción de la percepción del personal en relación al ambiente de trabajo en el que se desenvuelven, así como los datos y estadísticas segregadas por género de las personas que laboran en la organización.

Posterior a la obtención de los datos cualitativos y cuantitativos, se plantea nuevamente como punto clave del Sistema, el desarrollo de la política de equidad de género, así como la planeación de los objetivos y metas para lograr dicha política, así como la planeación de las acciones afirmativas y/o a favor del personal que se proyectan para el cumplimiento de la equidad de género. Los

cuales deberán ponerse en marcha y ser supervisados por el Comité de Equidad de Género, el cual se encuentra descrito de manera puntual en esta nueva versión, así como el manual, que sigue siendo el documento que describe el procedimiento para cumplir con los requisitos del MEG. Los cuales, siguen contemplando el compromiso de equidad de género, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, pero agrega el requisito de salud de la organización, tanto física como emocional del personal por medio de la difusión de apoyos de asesoría psicológica, legal o financiera ya sea dentro o fuera de la institución, así como la promoción del cuidado y monitoreo de la salud, en temas de alimentación, activación física, salud sexual y reproductiva; prevención y detección de enfermedades específicas por sexo; y el riesgo de las adicciones. De igual forma se incluye en este requisito el Combate a la Violencia dentro de las organizaciones, por medio de la sensibilización en el tema y la proporción de información con respecto a las instancias nacionales o estatales a las que puede acudir el personal.

El segundo requisito que renueva al MEG y que es el más innovador e importante en materia de equidad es el número 10, ya que promueve la defensa los derechos humanos e incluye la atención del hostigamiento tanto sexual como moral, por medio de una persona que tenga los valores indispensables para llevar a cabo esta responsabilidad. De acuerdo con el MEG 2012 (INMUJERES 2012: 23), la persona encargada de atender estos casos será el Ombudsperson, la cual deberá: “Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Nota: Se deberá considerar entre las formas de hostigamiento el sexual y el moral (mobbing, bulliying, burn-out) y la discriminación en razón de sexo, credo, opiniones, orientaciones, cultura, apariencia”. Estos dos nuevos factores buscan la prevención de la discriminación y la defensa de los derechos humanos, acciones que permiten reforzar los mecanismos para lograr la equidad género y la igualdad de oportunidades, así como defender los derechos humanos del personal y la no discriminación, y promover su salud tanto física como mental

plena, que permite influir al exterior de las Organizaciones que implementen el Sistema Gestión que propone el Modelo de Equidad de Género, ya que garantiza más y mejores oportunidades de acceso a empleos justos y que aporten al desarrollo la salud emocional y el desarrollo personal tanto de mujeres como de hombres, repercutiendo en el trato que se presta a l@s usuari@s de dichas organizaciones.

4.3 Género y desarrollo rural

En primera instancia es menester abordar, que de acuerdo con el INEGI, se entiende por sociedad rural a aquellas comunidades con menos de 2 500 habitantes, no obstante, “podemos considerar también como población rural a aquella que aun viviendo en comunidades mayores de 2500 habitantes, se dedican principalmente a del sector primario y/o tienen condiciones de vida que se consideran “rurales” casas con piso de tierra, falta de drenaje, de energía eléctrica, de agua potable, falta de servicios públicos como escuelas, comercios, centros de salud” (Sámano, Cervera, Jiménez, et. al. 2001: 80). En este sentido se entenderá por comunidad rural a aquella que no cumpla con las características básicas de servicios públicos, o que tenga una población menor a 2 500 habitantes, y también a aquella que dentro de sus actividades económicas se encuentre la producción agropecuaria y/o ganadera.

Por otra parte, es primordial, definir qué es desarrollo, para entender de qué manera se involucran las mujeres y las políticas con enfoque de género en este ámbito. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la lengua española por desarrollo debe entenderse a “la acción y efecto de desarrollar y desarrollarse”. Y desarrollar lo define como: “el aumentar, perfeccionar y mejorar algo o alguien”. En tal sentido esta concepción contempla una incidencia holística del desarrollo, al referirse a aumentar y a perfeccionar, de tal forma que prevé una ocurrencia cuantitativa y otra cualitativa, respectivamente.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta, además, que el desarrollo puede ser caracterizado como “un modelo, una política, un objetivo, un proceso, un resultado

o meta” (Valcárcel 2007: 36). Razón por la cual se puede entender por qué con frecuencia el concepto de desarrollo ha sido usado por los gobiernos y líderes políticos para “señalar una “meta” de perfeccionamiento de la acción social en general” (Valcárcel, 2007:36), con lo cual, se cumple con la parte central del concepto de la Real Academia de la Lengua Española con respecto a la medición cualitativa y cuantitativa que caracteriza dichas metas que nos llevan al desarrollo.

El concepto de desarrollo en ciencias sociales para Valcárcel (2007:36), por lo general, se ha “empleado como proceso global de transformación de una realidad históricamente determinada. Involucra de manera intencionada el incremento sostenible de las capacidades productivas, el aumento y la mejor distribución de la riqueza, la atención a las necesidades básicas de la población y la ampliación de las opciones y capacidades de las personas para el desenvolvimiento de su vida”. De tal suerte que desde esta perspectiva podemos afirmar que el desarrollo constituye un proceso de cambio social, que contempla la distribución de la riqueza para lograr un crecimiento económico, basada en las necesidades de la población, puesto que el principal objetivo del desarrollo es lograr un progreso de la comunidad y de cada individuo que la integra. Para este caso es necesario conocer la opinión y necesidad de la gente con respecto a esta premisa, lo que complica su realización debido al constante cambio en la información de los requerimientos sociales. Por lo tanto, se debe de retomar a Jaime Izquierdo (2005:216) quien expresa que “sin participación no es posible el desarrollo”.

En este punto nos está indicando que para lograr el desarrollo se necesita de una conjunción de la participación social e institucional de un territorio. De tal forma que nos recuerda que “la participación no se improvisa. Es preciso educar y formar a la sociedad local para ejercer la participación como un derecho democrático y como un deber con la comunidad de la que se forma parte” esto nos reafirma que sin la participación ciudadana no es posible la conformación de procesos democráticos, los cuales forman parte del desarrollo, puesto que es identificando los problemas sociales, ambientales, económicos y políticos que impiden el desarrollo, como se puede lograr un crecimiento dirigido hacia el bienestar

humano, para lo cual se hace menester atender los problemas que presenta la sociedad. En este sentido es posible hablar de la desigualdad de género como un impedimento para lograr la participación y procesos democráticos que requiere el desarrollo social.

Al respecto Delgadillo (2009:65) indica que lo más importante para cumplir con los objetivos de desarrollo, es tomar en cuenta la opinión de la población, puesto que la ve como el principal cimiento para construir el proceso de desarrollo, ya que expresa que “la inclusión de la participación como principio se convierte en el proceso básico de democratización de la planificación territorializada del medio rural, que si bien incrementa la complejidad de la gestión del desarrollo, facilita a la larga la organización del territorio y fomenta entre la comunidad local la idea de pertenencia, de cohesión y el sentimiento de formar parte de un proyecto colectivo”. Por lo tanto, para lograr el desarrollo es necesario fomentar la participación, la cual no sólo implica la solución en conjunto de los problemas que presenta un territorio, además se relaciona con la integración y pertenencia de la población a ese territorio.

Por otra parte Jorge Mora y Sumpsi (2004: 14) plantean que “en definitiva, puede hablarse de una convergencia de las estrategias de desarrollo rural de las agencias internacionales, vinculada al objetivo de reducción de la pobreza, exclusión y desigualdad social en la Región. El desarrollo rural se concibe (...) no como una estrategia aislada, sino como parte de un proyecto nacional de desarrollo, o dicho de otro modo, como la dimensión rural del desarrollo” Por lo tanto observan que “los problemas que deben resolverse para que las estrategias se traduzcan en políticas y programas eficaces de desarrollo rural que alcancen sus objetivos de crecimiento y reducción de la pobreza y la desigualdad social, no están en las definiciones ni en los enfoques del desarrollo rural” (Mora y Sumpsi, 2004:15) lo que significa que se debe comenzar a focalizarse y tomarse en cuenta como estrategias la atención y promoción especialmente el desarrollo rural.

En este mismo orden de ideas, Sabaté Martínez (2004:82) detalla que para un adecuado desarrollo rural se debe “contribuir a reducir los desequilibrios de género existentes en las zonas rurales, favoreciendo el acceso a las mujeres”, así como incluir “el reconocimiento de las aportaciones específicas que las mujeres hacen al desarrollo rural sostenible, en cuanto a principales conocedoras y gestoras de los recursos naturales básicos”. Al respecto podemos encontrar que, los antecedentes de la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo y en las políticas, se encuentra relacionado con el principio de participación que plantea Izquierdo, además de que nos encontramos que: “ha sido impulsada directamente por las Naciones Unidas a través de las distintas conferencias que se sucedieron durante los años noventa y en especial a partir de la de Beijing 1995” (Sabaté, 2004: 84). Asimismo, es importante resaltar que fue gracias a los movimientos de las mismas mujeres que se llegó al reconocimiento internacional de su aportación al desarrollo, por lo que ahora la FAO “en sus dos últimos Planes de Acción, sitúa a las mujeres como protagonistas imprescindibles para conseguir la suficiencia alimentaria y el desarrollo de los espacios rurales” (Sabaté, 2004:4). Con ello, se encuentra el argumento de que “la participación de las mujeres rurales en los distintos procesos de desarrollo en México pocas veces se reconoce.

Las mujeres han participado en el desarrollo, y han tenido que adaptarse a las transformaciones agrarias del proceso de globalización impuesto. Su participación es diversa, son productoras agrícolas, asalariadas de la agroindustria, jornaleras en la agricultura de explotación productora de artesanías, trabajadoras del servicio doméstico, trabajadoras en la manufactura rural, migrantes nacionales e internacionales, además de ser responsables de la reproducción de la economía doméstica” (Sámano, Cervera, Jiménez, et. al. 2001: 112). No obstante, a pesar de la diversidad en la que se presenta la participación de las mujeres, esta pocas veces es tomada en cuenta como parte esencial del desarrollo, incluso cuando se ha reconocido y forma parte de acuerdos internacionales, por lo tanto es imperativo tomar en cuenta la participación de las mujeres para el logro el desarrollo de un territorio, el cual no sólo debe dirigirse hacia lo económico, sino también a lo político. Luego de lo anterior, podemos puntualizar que un factor

esencial del desarrollo debe ser el factor humano y sus implicaciones como ente participativo; por lo cual, se requiere del reconocimiento de su importancia como capital social con que se cuenta para alcanzar un desarrollo rural.

4.3.1 Políticas de equidad de género para el campo Mexicano

Una de las prioridades a tener en cuenta para lograr el desarrollo rural es la atención a los problemas de las mujeres campesinas e indígenas ya que “las mujeres campesinas históricamente ha ido ocupando un lugar importante en la producción agropecuaria y su presencia se ha hecho más evidente, debido a las políticas neoliberales” (Sámano, Cervera, Jiménez, et. al. 2001: 130) Es por ello que es necesario que las estrategias de acción tomen en cuenta esta problemática a partir de un enfoque de género que permita vislumbrar “las formas como se constituyen las relaciones sociales entre mujeres y hombres que inciden en las desigualdades sociales existentes. El enfoque de género plantea, por lo tanto, que el desarrollo no es neutral, puesto que la participación para la mujer en este proceso no es de igualdad con respecto al hombre. La propuesta que se elabore debe plantear la equidad participativa de las mujeres en donde se vislumbre una nueva sociedad rural sin exclusiones” (Sámano, Cervera, Jiménez, et. al. 2001:113)

De acuerdo con Alberti (2006: 38) fue a partir de la Conferencia Internacional de la Mujer de 1975 que “México incorporó el componente mujer en su política”. No obstante, a pesar de ello también identifica esta autora que esto proyectos se encontraban basados en el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) “el cual considera a las mujeres como madres y esposas, buscando enfatizar sus labores tradicionales”.

Es por ello que dichos programas se condujeron bajo este esquema y no bajo una perspectiva de género la cual ayuda a visualizar las mujeres como sujetas de una política y no como el objeto de ella. Uno de ellos fue el programa de Mujeres en Solidaridad (MUSOL) el cual se deriva del Programa Nacional de Solidaridad

(Pronasol) y fue puesto en marcha en el año 1989, el cual se encuentra orientado hacia el combate de la pobreza, y de acuerdo con Alberti (2006:38) “el programa fue una estrategia de medida de compensación para atenuar los costos sociales y políticos del ajuste estructural y se centró en grupos propietarios para el combate a la pobreza”. Otro programa encaminado a este tipo de objetivos es Mujeres en el Desarrollo Rural (MDR) el cual se puso en operación en 1996, impulsada por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR), hoy Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), “a través de la Subsecretaría de Desarrollo Rural. Desde su origen, esta estrategia fue concebida con una visión de transversalidad para que en todos los programas de la Alianza para el Campo y de manera primordial, en los de Desarrollo Rural, las mujeres rurales tuvieran acceso a sus beneficios, en reconocimiento a su valiosa aportación y potencial para el desarrollo rural” (INEGI 2002:157).

De acuerdo con una evaluación del Estado de Jalisco (2000:77) “el Programa Mujeres en el Desarrollo Rural, tiene como principal objetivo la integración de las mujeres al desarrollo rural, mediante la creación y apoyo de proyectos productivos, potenciando sus posibilidades a través de una estrategia de planificación y organización micro-regional, que permite mejorar los ingresos familiares a y así abatir la pobreza”.

Sin embargo, dicha evaluación arroja que “la mayor motivación para ingerir a estas actividades fue la obtención de recursos económicos”, lo cual se puede deberse a que el enfoque de este programa no está dirigido a las necesidades reales de las mujeres y al combate de sus problemas relacionados con asuntos reproductivos, esto significa que las estrategias al desarrollo rural no solo de contemplar la eliminación de la pobreza mediante proyectos productivos, además debe prever, las condiciones en las que se encuentran los beneficiarios y las posibilidades que tiene para llevar a cabo dichos proyectos de acuerdo con sus actividades diarias. En este sentido Alberti (2006: 39) subraya que “si se realiza una política homogénea que no considere diferencias étnicas, etnias, de género, de educación, de ambiente geográfico, de religión, entre otras, la posibilidad de

éxito se es reducida”. Esto significa, como se revisó anteriormente que debe existir un vínculo del Estado con la población para que al momento de poner en marcha una acción para combatir problemas de la misma población, exista un conocimiento de los aspectos reales en los que se encuentran los seres humanos, y con ello debe de permitirse su participación desde un inicio del diseño de políticas.

Otro programa que debe contemplarse dentro de las políticas de equidad de género dirigidas al campo mexicano es el Programa de la Mujer en el Sector Agrario (Promusag) el cual, de acuerdo con la Secretaría de la Reforma Agraria (2012) “está orientado a las mujeres que habitan en núcleos agrarios, y que se organizan para desarrollar un proyecto productivo que les permita obtener ingresos y con ello contribuyan a combatir la pobreza en el medio rural”. El Promusag fue creado en el 2002. Y de acuerdo con Alberti (2006:40) “la novedad receto a los anteriores programas se centra en que los proyectos económicos deben canalizarse por organizaciones campesinas que son intermediarias entre el gobierno y los grupos de mujeres”. Es por ello que se detecta que “el PROMUSAG incorpora a las mujeres a la vida productiva, pero no incorpora a los hombres a la vida reproductiva” (Secretaría de la Reforma Agraria: 2012: 90) asimismo se encuentra que “la alta capacidad de decisión de las mujeres para participar en el proyecto contrasta con el grado bajo de participación en la toma de decisiones en cuanto al tipo de proyecto a elegir y a la persona técnica a contratar” (Secretaría de la Reforma Agraria: 2012: 90). No obstante la Secretaría de la Reforma Agraria (2012:91), reconoce gracias a la existencia de este programa es que se ha logrado un mínimo avance en la Secretaría con respecto a la perspectiva de género, es por ello que al respecto explica: “el PROMUSAG se puede catalogar como una acción afirmativa, es decir es una política pública diseñada bajo el enfoque de igualdad de oportunidades, porque es diferenciada y focaliza sus objetivos a las mujeres del sector rural que viven en condiciones de pobreza”.

Se aprecia en este último programa la inclusión del enfoque de género en el diseño de éste programa, por lo que puede visualizarse además el avance de los

políticas para el campo en México dirigidas hacia la igualdad, sobretodo porque el MUSOL y el MDR se enfocaban en la filosofía de Mujeres en el Desarrollo, en contraste con los avances de esta visión desde los acuerdos internacionales que incorporan la perspectiva de Género en el desarrollo , se ha evolucionado en la concepción y ejercicio de las acciones afirmativas a favor de la igualdad ya que el primer enfoque MED visualizaba a los problemas de las mujeres desde su rol reproductivo, como madres, cuidadoras y encargadas del hogar, no obstante el enfoque GED vira su mirada hacia los problemas de reconocimiento del trabajo y derechos de las mujeres, así como la distribución de los recursos el trabajo y la participación de las mujeres hacia una equidad en todos los sectores en los que se encuentran inmersos tano mujeres como hombres, lo que se enfatiza ahora la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género como una metodología aplicable en todas las políticas dirigidas hacia los problemas sociales, puesto que en ellos siempre se encuentran inmersa la población en general y o únicamente los varones.

4.3.1 Ley de desarrollo rural sustentable

La Ley de Desarrollo Rural Sustentable fue decretada por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión en el año 2001 la cual tiene como objetivo el de “promover el desarrollo rural sustentable del país, propiciar un medio ambiente adecuado, en los términos del párrafo 4o. del Artículo 4o.; y garantizar la rectoría del Estado y su papel en la promoción de la equidad, en los términos del Artículo 25 de la Constitución” (Artículo 1), asimismo se contempla “todas aquellas acciones tendientes a la elevación de la calidad de vida de la población rural, según lo previsto en el Artículo 26 de la Constitución, para lo que el Estado tendrá la participación que determina el presente ordenamiento, llevando a cabo su regulación y fomento en el marco de las libertades ciudadanas y obligaciones gubernamentales que establece la Constitución” (Artículo 1). Por lo tanto, esta ley se encuentra dirigida a “toda persona física o moral que, de manera individual o colectiva, realice preponderantemente actividades en el medio rural” (Artículo 2).

Uno de los artículos más importantes, de acuerdo al tema que nos ocupa es el Artículo sexto, puesto que establece que “tendrán carácter prioritario las acciones que el Estado, a través de los tres órdenes de gobierno y en los términos de las leyes aplicables, realice en el medio rural. En dichas acciones, que se efectuarán bajo los criterios de equidad social y de género, integralidad, productividad y sustentabilidad, podrán participar los sectores social y privado”. Por lo tanto esta ley, al igual que las enfocadas en la igualdad de género, -como la Ley General para la igualdad entre Mujeres y hombres y la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia- plantea la responsabilidad de los tres órdenes de gobierno, en este caso de los gobiernos locales, para impulsar acciones para lograr un desarrollo rural sustentable mediante un enfoque de justicia social y de género, tanto en ámbito público como privado. Por lo que el desarrollo rural debe estar sustentado en la perspectiva de género para lograr además incidir en la participación ciudadana en la construcción de un desarrollo rural sustentable.

Con respecto al Título Segundo, de esta ley, el cual habla de “la planeación y coordinación de la política para el desarrollo rural sustentable” se encuentra estipulado en el primer Capítulo I, en los artículos 13, 14 y 15 que para llevar a cabo la planeación del Desarrollo Rural Sustentable, se deberá crear un Comisión Intersecretarial para el Desarrollo Rural Sustentable, así como un Programa Especial Concurrente para el Desarrollo Rural, Sustentable el cual, de acuerdo con el Artículo 14 “comprenderá las políticas públicas orientadas a la generación y diversificación de empleo y a garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación al desarrollo nacional”, asimismo se contempla en Artículo 15 que dicho Programa para lograr su objetivo debe contemplar el fomento de: la educación, la salud y alimentación, la planeación familiar, vivienda, combate a la pobreza, cuidado al medio ambiente rural, la cultura, seguridad, empleo y el más importante en este contexto, es que debe contemplar a la “Equidad de género, la protección de la familia, el impulso a los programas de la mujer, los jóvenes, la protección de los grupos vulnerables, en especial niños, discapacitados, personas con enfermedades terminales y de la tercera edad en las

comunidades rurales” Por lo tanto se detecta que en esta Ley estipula que para lograr el desarrollo rural sustentable es necesario tomar en cuenta los diversos problemas a los que se enfrenta un territorio, obligando con ello a que los gobiernos tengan presente en las políticas públicas impulsar la equidad de género y el reconocimiento de los grupos vulnerables de la sociedad, como actores e interlocutores del desarrollo.

Uno de los principios de esta ley es el federalismo y se describe en el Artículo 23, con el objetivo de poner en práctica programas de apoyo para el desarrollo rural sustentable, es por esta razón que el Artículo 24 estipula la obligación de los municipios de conformar un Consejo para el Desarrollo Rural Sustentable lo cuales serán “instancias para la participación de los productores y demás agentes de la sociedad rural en la definición de prioridades regionales, la planeación y distribución de los recursos que la Federación, las entidades federativas y los municipios destinen al apoyo de las inversiones productivas, y para el desarrollo rural sustentable” Estos consejos por tanto y de acuerdo a los artículos anteriores deberán incluir la participación de las mujeres con el fin de articular un desarrollo rural incluyente, democrático en el que las mujeres tengan la misma oportunidad de decidir en el desarrollo de su comunidad.

Otro Artículo que llama la atención al respecto de la conformación de un desarrollo rural sustentable que contemple la perspectiva de género se encuentra en el Artículo 50, se debe de contemplar la atención de los beneficiarios “de manera diferenciada, a los diversos estratos de productores y de grupos por edad, etnia o género” en este sentido podemos notar que esta ley promueve que un Servicio de Capacitación y Asistencia Técnica incluyente en relación a la etnia, el género y la condición de las personas, por lo que no debería existir la segregación ni la brecha de género en la consolidación de proyectos productivos y de financiamiento, los cuales ayudan a impulsar el desarrollo rural. A este respecto el Artículo 118 establece de manera puntual lo referente al financiamiento, estipulándose que “(...) Los programas gubernamentales rurales con componentes financieros, establecerán su área de influencia; políticas financieras; criterios de equidad de

género; apoyo a grupos vulnerables, personas de la tercera edad, población indígena y las demás que establezca la Comisión Intersecretarial con la participación del Consejo Mexicano”.

Artículo 154.- Los programas del Gobierno Federal, impulsarán una adecuada integración de los factores del bienestar social como son la salud, la seguridad social, la educación, la alimentación, la vivienda, la equidad de género, la atención a los jóvenes, personas de la tercera edad, grupos vulnerables, jornaleros agrícolas y migrantes, los derechos de los pueblos indígenas, la cultura y la recreación; mismos que deberán aplicarse con criterios de equidad. Para el desarrollo de estos programas, el Ejecutivo Federal mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas y a través de éstos con los municipales, fomentará el Programa Especial Concurrente, conjuntamente con la organización social, para coadyuvar a superar la pobreza, estimular la solidaridad social, el mutualismo y la cooperación”. Asimismo puntualiza que: “IV. Para la atención de grupos vulnerables vinculados al sector agropecuario, específicamente etnias, jóvenes, mujeres, jornaleros y discapacitados, con o sin tierra, se formularán e instrumentarán programas enfocados a su propia problemática y posibilidades de superación, mediante actividades económicas conjuntando los instrumentos de impulso a la productividad con los de carácter asistencial y con la provisión de infraestructura básica a cargo de las dependencias competentes, así como con programas de empleo temporal que atiendan la estacionalidad de los ingresos de las familias campesinas”.

En resumen esta Ley tiene como objetivo mediante, elevar la calidad de vida de la población rural, mediante la implementación de acciones concretas y descritas en la misma, bajo criterios de equidad que contribuyan a garantizar el bienestar y la participación de toda la población rural, las cuales deben prever el reforzamiento de la vida rural, con la educación, la familia, la alimentación, el mercado, la productividad y la justicia, con lo cual se propicie el empoderamiento de las mujeres y los grupos vulnerables rurales. Por lo tanto, es necesario de acuerdo a esta ley que los tres sectores del gobierno, en especial el municipal, que se tiene

más cercanía con comunidades rurales, impulsen el proyectos que promuevan el fortalecimiento del desarrollo rural, por medio el diseño de estrategias enfocadas en resolver la problemática que enfrenan tanto mujeres, infantes, ancianos, ancianas y personas discapacitadas en las zonas rurales.

Por lo tanto, como se puede apreciar en lo dispuesto en estos cinco artículos, esta Ley contempla que para promover el desarrollo rural sustentable, se debe tener en cuenta la diversidad de la población rural, para lo cual es necesario contar con un enfoque de género en las acciones que propicie el gobierno, para lograr un desarrollo inclusivo.

4.3.2 Participación política de las mujeres en los Ayuntamientos

La lucha por los derechos políticos de las mujeres, ha sido uno de los factores medulares para refrendada el marco jurídico internacional, permeando la vida de las instituciones públicas en México, sin embargo es importante tomar en cuenta que a pesar de las políticas nacionales implementadas las brechas de género es aún visible. Al respecto Alejandra Massolo (2010: 42) encuentra que debido a que la participación municipal se relacionan con concepto de comunidad y la ideología doméstica, éstos ha naturalizado “el lugar de la mujer” en lo local, ocultando situaciones de opresión, explotación y discriminación de género, que enfrentan las mujeres como funcionarias en los Ayuntamientos. Datos del PENUD y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2012), señalan que con respecto a las elecciones del 2012, de los 2,440 municipios y 16 delegaciones del Distrito Federal, 165 municipios y cinco delegaciones son gobernados por mujeres. Lo que significa el 6.9 % de los municipios y delegaciones cuentan con presidenta municipal. En comparación con las cifras del 2009 que proporciona el INEGI (2011: 183), el 5.3 % representaba los Ayuntamientos gobernados por una mujer, mientras que en las elecciones de 2012 aumentó un 1.6 %. Siendo que 1.76 % es decir tres de las 170 presidentas municipales ejercen su cargo en municipios de más de un millón de habitantes, en municipios entre 500 mil y un millón de habitantes tiene 772 mujeres en el mando, es decir un 42.35 %, mientras que en municipios entre 100 y 500 mil habitantes existen 17 mujeres presidentas lo que

representa un 10 % del total, asimismo 12 mujeres se encuentran gobernando municipios de entre 50 mil y 100 mil habitantes: representando un 7.05 % y finalmente el restante 38.82 %, que equivale a 66 mujeres son presidentas de municipios entre 10 mil y 50 mil habitantes.

Las cifras anteriores muestran que la brecha de género en cuanto a la participación política de las mujeres como presidentas municipales es continua siendo grande, lo que representa uno de los restos a refrendar por parte de los tres órganos de gobierno, para continuar promoviendo y cumpliendo con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación de las mujeres, por lo tanto se puede afirmar que la participación política municipal en puestos de decisión carece de pluralidad.

Al respecto, cabe hacer mención, que en comparación con los datos de 2009 del PENUD, ONU Mujeres y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación existe un aumento de la participación como presidentas municipales en nueve Estados del país, entre ellos el Distrito Federal, el Estado de México, Colima, Morelos, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco y Yucatán, siendo éste último el que muestra el mayor crecimiento, ya que en el 2009 tenía un 19.8 % y en el 2012 un 12.3 % de representación femenina, es decir, aumentó un 7.5 %. Por otra parte tres estados, Chiapas, Guanajuato y Jalisco, muestran disminución en cuanto en la representación política municipal femenina, siendo los dos primeros los que presentan la mayor disminución de un 5.1 % en el 2009 a 1.7 % en el 2012 en Chiapas, es decir, un 3.4 % y Guanajuato de 13.0 % a 4.3 %, lo que representa una disminución de un 8.7 %. Cabe hacer mención que el municipio de Puebla se ha mantenido con una representación de 4.1 %, lo que equivale a nueve municipios gobernados por una mujer.

El INEGI (2012:190) encontró que el perfil de las mujeres es de especial importancia para lograr acceder a uno de los pocos puestos de decisión política, ya que el currículum formativo se destaca por ser alto entre las mujeres políticamente activas, puesto que 69% de las presidentas municipales realizaron

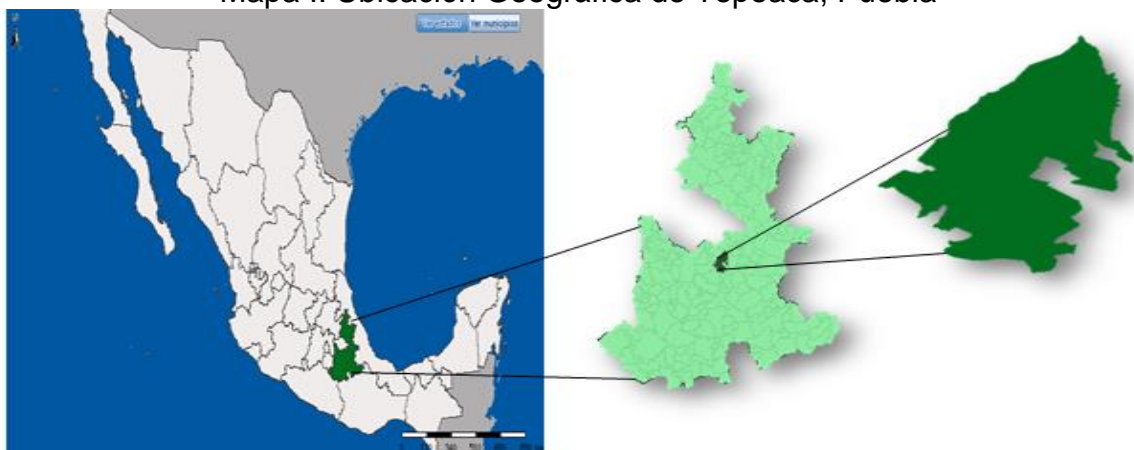
estudios de licenciatura y posgrado, en contraste con un 52% de los hombres que presiden los Ayuntamientos y que cuentan con estudios superiores. Asimismo existe una mayor participación de las mujeres en los cabildos que cuentan con una alta preparación académica. Lo que indica que para que las mujeres puedan tener mayores oportunidades de estar en un puesto de decisión política a nivel municipal es necesario tener mayor preparación que los hombres, fomentando nuevamente una incongruencia en cuanto a los derechos de las mujeres con respecto a los de los varones.

Finalmente con la Encuesta Nacional de Gobierno Seguridad Pública y Justicia Municipal, efectuada en el 2009 (INEGI 2012: 190) se detectó que los gobiernos municipales encabezados por mujeres, incorporan a más mujeres como titulares de las dependencias municipales. Lo que indica que existe una mayor flexibilidad por parte de las mujeres en cuanto a equilibrar y permitir la participación de las mujeres a nivel político.

Massolo (2010: 44) destaca, luego de observar los derechos políticos de las mujeres, que estos se encuentran permanentemente limitados, acosados y desacreditados en la cultura política de la sociedad. En este sentido es posible notar a pesar de los intentos del gobierno mexicano, mediante la creación de leyes y normativas por garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades para ser partícipe en las estructuras de poder y así incentivar un desarrollo equilibrado, en los gobiernos y sobre todo a nivel local, la participación femenina en los cargos de representación sigue siendo marginal.

CAPÍTULO V. MARCO REGIONAL

Mapa I. Ubicación Geográfica de Tepeaca, Puebla



Fuete: Elaboración propia con imágenes del Sistema Estatal y Municipal de Base de datos

5.1 Estado de Puebla

El estado de Puebla se localiza al norte $20^{\circ}50'$, al sur $17^{\circ}52'$ de latitud norte; al este $96^{\circ}43'$, al oeste $99^{\circ}04'$ de longitud oeste. Y representa 1.7% de la superficie del País. Puebla colinda al norte con Hidalgo y Veracruz; al este con Veracruz y Oaxaca; al sur con Oaxaca y Guerrero; al oeste con Guerrero, Morelos, Estado de México, Tlaxcala e Hidalgo. Cuenta con 217 municipios, siendo Puebla su ciudad capital.

5.1.1 Población

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda del 2010 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el estado de Puebla cuenta con un total de 5,779,829 habitantes, de los cuales, 52.08 % son mujeres y 47.92 % son hombres. Es decir 92 hombres por cada 100 mujeres.

Es importante destacar que en 2006 ocurrieron 122 mil 200 nacimientos, de estos 73% fueron hijos de mujeres de 15 a 29 años. Las edades en que se concentró el mayor porcentaje de nacimientos de madres jóvenes fue entre los 20 y 24 años (42.7%), en tanto que uno de cada cinco nacimientos (22.2%) correspondió a adolescentes de 15 a 19 años.

La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2009 (ENADID 2009) revela que más de dos terceras partes (68.9%) de la población de 15 a 29 es soltera; 12.4 % está casada, y 17.1% vive en unión libre. Por sexo, destaca que 75.3% de los varones de 15 a 29 años son solteros y más de la tercera parte (34.5%) de las mujeres en esta edad se encuentran casadas o viven en unión libre.

5.1.2 Economía

De acuerdo a la Perspectiva Estadística de Puebla del INEGI, la tasa neta de participación económica es de 59.6%; la tasa de ocupación, de la población económicamente activa en el mercado de trabajo es de un 95.6%, mientras que la población ocupada que no recibe ingresos es de 14.5%. Cabe mencionar que el salario mínimo en la región es de 59.08 pesos diarios a partir del 01 de enero de 2012. Su participación en el producto interno bruto a nivel nacional es de 3.3 %,

5.1.3 Política

El estado se encuentra organizado políticamente en 217 municipios. El poder ejecutivo está conformado por el Gobernador del Estado, Rafael Moreno Valle Rosas, 15 secretarías, la Procuraduría General de Justicia, y la Dirección General de Comunicación Social y Relaciones Públicas. Es importante destacar que desde 1999 cuenta con el Instituto Poblano de las Mujeres.

5.1.4 Salud

El estado de Puebla se encuentra regulado, en el tema de salud, por la Secretaría de Salud y la Dirección General de los Servicios de Salud del Estado. En el sector privado existen 156 establecimientos hospitalarios, mientras que el sector público cuenta con 1,166 unidades médicas, de seguridad social existen 153 y 1,013 de población no asegurada.²

²Se tomó como referencia la información presentada en la Perspectiva estadística de Puebla, 2012 del INEGI

5.1.5 Educación

En educación, 36.7 de cada 100 hombres asisten a algún centro de enseñanza escolar, en contraste con un 30.6 % de cada 100 mujeres que asisten a la escuela (INEGI, 2010).

De acuerdo con el INEGI(2010), en promedio, de la población de 15 años y más el grado de escolaridad es de 8.0 años, mientras que el promedio de la población analfabeta es de 10.4, y el promedio de la población de 15 años o más que asiste a la escuela es de 93, del cual el 59.2 % se encuentra en la educación básica, el 16.2 en la educación media superior, el 0.3 % cursa carreras técnicas, y finalmente el 14.6 % se encuentra en educación superior.

5.1.6 Problemática de género

Se ha encontrado que la **violencia que ejerce la pareja conyugal** contra la mujer es más significativa cuando se trata de mujeres jóvenes, ya que 47 de cada 100 mujeres de 15 a 29 años de edad declaró haber sido objeto de al menos un incidente de violencia en el año 2006; en particular 38 de cada 100 mujeres, de 15 a 19 años de edad, manifestó haber sufrido un incidente de violencia en ese periodo.

De acuerdo con una publicación del INEGI “Las mujeres en Puebla” (2008: 6) el porcentaje de mujeres poblanas de 15 años y más, casadas o unidas, que sufrió al menos un incidente de violencia por parte de su pareja fue de 41.1%, cifra ligeramente mayor comparada con la nacional (40%). La violencia conyugal es mayor en zonas urbanas que en las rurales (42.4% y 38%, respectivamente). Cabe mencionar que existen distintas formas de violencia que pueden darse de manera simultánea; tal es el caso de la violencia emocional –que suele acompañar a otras formas de violencia- la cual, alcanzó la cifra de 34.7% en la entidad. La violencia económica fue de 22.2%, la física de 11.4% y la sexual de 5.7%. De igual forma, la violencia física es mayor en contextos urbanos que en rurales (12.8% y 7.9%, respectivamente). Las mujeres separadas o divorciadas en la entidad son las que declaran mayor incidencia de violencia ejercida por sus parejas durante su

relación, ya que 81.4% fue víctima de actos violentos durante su relación, 54.0% padecían violencia física y 37.3% violencia sexual. Asimismo, 28.5% de las mujeres divorciadas y separadas que sufrían violencia por parte de su pareja durante su relación continuaron padeciéndola después de la ruptura conyugal; 10.3% de estas mujeres señaló haber sido víctima de violencia física y 7.8% de violencia sexual.

Por su parte la Encuesta Nacional de Adicciones 2008 señala que en Puebla la incidencia acumulada de **consumo de marihuana**, en la población de 12 a 25 años de edad, fue 2.7%; para cocaína 1.1, y de estimulantes tipo anfetamínico sólo 0.4%. Por lo que Puebla ocupa el lugar número 12 a nivel nacional en el consumo de drogas. Además, dicha encuesta indica que 58 % de los hombres consumen drogas ilegales, en contraste con un 8 % que son mujeres

En relación al tema de **feminicidios**, la Redacción SDPnoticias.com (2011) indica que la Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJ) registró entre el 1 de enero y el 9 de septiembre de 2011 un total de 58 casos, la cifra más alta en los últimos tres años. “Las cifras, dadas a conocer por la PGJE a una solicitud de información presentada por la activista Natalí Hernández, revelan que la tendencia de 2009 a la fecha es al alza, pues ese año se contabilizaron 41 homicidios contra mujeres, mientras que en 2010 la cifra fue de 48 (17 % arriba) y para este año son ya 58 los casos documentados”.

De acuerdo a la Jornada de Oriente, con fecha 6 de marzo del 2009: y en relación con datos del 2008, expresa: “... la fuerza de trabajo femenino prevalece en restaurantes y servicios de alojamiento (61.0%), servicios sociales (66.4%) y en servicios diversos (57.1%). En tanto, en la industria manufacturera las mujeres tienen una presencia importante, con 44.6% de la ocupación en esta actividad, pero tienen mayor presencia entre los trabajad@res no remunerados, con 58.6%”. Otro dato interesante es que de l@s trabajador@s subordinad@s y remunerad@s, el 63% son hombres y 36.1% mujeres. Empleadores 86.5% son hombres y 13.5% mujeres, mientras que de l@s trabajador@s por cuenta propia 62.3% son hombres y 37.7% son mujeres.

De l@s trabajador@s subordinad@s y remunerad@s con prestaciones laborales, 58.9% son hombres y 41.1% mujeres. Igualmente, del total que declara tener acceso a las instituciones de salud, 59.9% son hombres y 40.1% mujeres. Por ello y para evitar la violencia, debido a las presiones económicas que se viven dentro del seno familiar, la reportera, Yadira Lladen (La Jornada Oriente, 2009), cita que: “Ehtel Barbosa Onofre, del Departamento de Atención y Prevención a la Violencia del DIF Municipal, aconsejó fortalecer la comunicación al interior del hogar, realizar un presupuesto familiar y evitar gastos superfluos, para evitar la detonación de violencia dentro de los hogares poblanos”

En cuanto a la participación de las poblanas en espacios de decisión, se encuentra que: “En el ámbito local, de los cuatro senadores por Puebla (Rafael Moreno Valle, Melquiades Morales Flores, Humberto Aguilar Coronado y Ángel Alonso Díaz Caneja), ningún escaño fue para una mujer. De las 20 diputaciones federales (16 uninominales y cuatro plurinominales) únicamente cinco espacios están en manos de mujeres (...). Asimismo, de las 41 diputaciones locales (26 uninominales y 15 plurinominales) tan sólo 12 espacios fueron para las mujeres (...) Y de los 217 municipios poblanos: 208 son gobernados por hombres, y sólo 9 por mujeres” (La Jornada Oriente, 2009).

En relación al tema del trabajo doméstico, esta reportera encuentra que: “De acuerdo con el INEGI, en el apartado Diferencias de género en las aportaciones al hogar y en el uso del tiempo, del total de personas que dedican más de 60 horas semanales a las tareas domésticas y familiares, el 96.8 % son mujeres y 3.2 % hombres. En contraste, con los que ocupan menos de ocho horas, 28.5 % son mujeres y 71.5 % son hombres. Para la realización de una actividad económica orientada al mercado, las mujeres ocupan 37.3 horas a la semana y 27.4 horas a los quehaceres domésticos, lo que hace una jornada total semanal de 64.7 horas. Los hombres dedican 46.6 horas al trabajo y 10.7 horas a la casa, lo que suma una jornada de 57.3 horas” (La Jornada Oriente, 2009).

5.2 Municipio de Tepeaca

El municipio de Tepeaca que fue fundado por Hernán Cortés en 1520, se encuentra ubicada en la parte central del estado de Puebla, es decir 18° 58 min. de latitud al norte, 97° 54 min. al este, con una altitud al nivel del mar de 2,243 metros. Cuenta con una extensión territorial de 179.9 kilómetros cuadrados, ubicándolo en el lugar número 72 con respecto a los demás municipios del estado. Al norte colinda con los municipios de Nopalucan, al sur con Cuapiaxtla de Madero, Tecali de Herrera y Santo Tomás Hueyotlipan, al oriente con Acatzingo y al poniente con Acajete, Cuautinchán y Tecali de Herrera. Se encuentra dividido en 21 localidades, las principales son: Cabecera municipal de Tepeaca, San Hipólito Xochiltlenango., Santiago Acatlán, San José Carpinteros, San Nicolás Zoyapetlayoca, San Pablo Actipan, Alvaro Obregón, San Bartolomé Hueyapan, San Lorenzo la Joya de Rodríguez, San Mateo Parra, San Pedro la Joya, Santa Ma. Oxtotipan, Zahuatlán de Morelos, Guadalupe Calderón, San Cristóbal los Nava, San Cristóbal Hidalgo, San Felipe Tenex-tepec y Vicente Guerrero.

5.2.1 Población

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda del INEGI (2010), Tepeaca cuenta un total de 74,708 habitantes, de los cuales el 47.75 % son hombres y el 52.25 % son mujeres, (INEGI, 2010)³, es decir, que por cada 100 mujeres hay 91.4 hombres. Por lo que, de acuerdo al número de habitantes, el municipio tiene el 1.3 % del total de la población del estado de Puebla. Asimismo, las estadísticas señalan que de los 15,773 hogares que existen en este municipio, el 23.11 % tienen a una mujer como jefe de hogar.

5.2.2 Economía

De los principales sectores productivos como la agricultura, de acuerdo con el INEGI (2010), en el municipio existe una superficie sembrada de 10,218

³ Censo nacional de población y vivienda, INEGI 2010

hectáreas, de las cuales el principal cultivo es el maíz, le sigue el frijol y la alfalfa, además se cosecha tomate, jitomate, brócoli, col, lechuga, rábano, cilantro, cebollines, zanahoria, ejote y trigo. Tepeaca se encuentra dividido en 21 comunidades y cada una cuenta con un comisariado ejidal. De dichas comunidades, se destacan Tlayuatla Joya de Rodríguez por ser la comunidad más pobre del municipio, San Cristobal Hidalgo, San Cristóbal Nava, San Pedro la Joya, San Mateo Parra y Zahuatlan por su producción de hortalizas y verduras, mientras que San Hipoólito se distingue por sus cultivos de flores, y finalmente Santiago Acatlán por dedicarse a la Extracción de yeso y mármol. En cuanto a la ganadería, de acuerdo con el Regidor de Agricultura y Ganadería (Tepeaca, 2013), en el municipio se produce la carne porcina, de canal de gallináceas, bovino, ovino, caprino y guajolote, además se aprovecha la producción de leche, huevos y miel.

De acuerdo con la Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México, las principales actividades económicas en Tepeaca son: el comercio, la agricultura y la extracción del mármol.

En cuanto a los servicios que ofrece, Tepeaca, cuenta con una gran variedad de establecimientos en donde se brindan hospedaje, preparación de alimentos y bebidas, así como servicios de esparcimiento, como discotecas.

Tepeaca se destaca por su tianguis de ganado que se establece todos los viernes en la cabecera municipal, además de que cuenta con dos mercados públicos y una central de abastos. En el tianguis de aproximadamente nueve hectáreas se comercializa ganado de todo tipo desde toros, yeguas, caballos, burros, marranos, borregos, chivos, hasta aves y guajolotes. En este tianguis se encuentran registrados 114 puestos, de los cuales únicamente el 19 % son mujeres propietarias, en los que se venden otro tipo de productos como alimentos para el ganado, sombreros, chamarras de piel, zapatos, herramientas agrícolas, medicina veterinaria, artículos de charrería y comida (barbacoa y pollos asados). El Regidor de Agricultura y Ganadería (Tepeaca, 2013), calcula que pueden llegar a entrar al

mercado alrededor de 10 mil personas, ya que el ganado que ahí se oferta proviene no sólo del municipio, sino de otros estados como Veracruz, Oaxaca y Tlaxcala.

Por otra parte, la Central de Abastos se caracteriza por vender ropa, calzado y lo más importante hortalizas y verduras de la región. Otra de las particularidades del comercio en Tepeaca es que aún se practica el Trueque.

Es importante destacar que la población económicamente activa en la localidad es de 26,884 es decir el 35.98 % de la población total.

5.2.3 Política

La administración de este municipio, comenzó a operar en 2011 terminando su ciclo en febrero del 2014. Se compone por el presidente municipal, Isauro Crisóforo Rendón Vargas del Partido de la Revolucionario Institucional; el Síndico municipal, José Juan Acata Martínez; y el Secretario General, Prof. Marco Mauleon Taltelpa, asimismo el Cabildo se integra de cinco regidores y tres regidoras de mayoría relativa, entre las que se encuentra la Regidora de Derechos humanos, Juventud y Equidad de Género. Asimismo, de acuerdo con datos del INAFED (2012), existe un regidor y dos regidoras de representación proporcional, de las cuales, Esther Huerta Espinoza es la regidora de Desarrollo Social. El resto de las regidurías son: Regiduría de Gobernación, Justicia y Seguridad, Regiduría de Hacienda y Crédito Público; Regiduría de Desarrollo Urbano, Obras y Servicios Públicos; Regiduría de Agricultura y Ganadería; Regiduría de Industria y comercio; Regiduría de Salubridad y Asistencia Pública; Regiduría de Ecología; Regiduría de Cultura y Deporte y Regiduría de Educación Pública.

Cabe hacer mención en este punto que de los 27 presidentes municipales que tiene registrado el municipio en 1960 logró gobernar Alba Huerta Ruiz, mujer que a pesar de su corta estancia de un año como presidenta municipal –debido a que los

celos de su esposo le impidió seguir ejerciendo su cargo- logró comenzar las gestiones de pavimentación del centro de Tepeaca⁴.

5.2.4 Salud

De acuerdo al Censo de Población y vivienda del 2010, son 27,851 los derechohabientes a servicios de salud en el municipio de Tepeaca, de los cuales 5,396 dependen del servicio del IMSS, 2,978 del ISSSTE y 46,560 no son derechohabientes a ningún servicio de salud en el municipio, no obstante, existen 11,047 familias afiliadas al seguro popular. Es importante mencionar, que existen 15 unidades médicas y 96 médicos en el municipio.

5.2.5 Educación

Datos del Censo de Población y Vivienda del 2010, indican que el grado en promedio de escolaridad es de 7.63, donde los hombres tienen un promedio de 8.19, en contraste con el de las mujeres que es de 7.40. Existe un total de 536 personas que no saben leer ni escribir, de las cuales el 57.83 % son hombres y el 42.17 % son mujeres. Sin embargo, la población analfabeta de 15 años y más es de 3,582, de las cuales el 29.8 % son hombres y el 70.2 % mujeres.

5.2.6 Problemática de género

Violencia Doméstica

De acuerdo con una nota publicada el 24 de noviembre del 2012, del periódico El Sol de Puebla en ese año, se incrementó el número de llamadas telefónicas para denunciar violencia en el hogar “80 % de las denuncias telefónicas que recibe la Dirección de Policía Municipal corresponden a maltrato y violencia familiar, informó el encargado de la seguridad en el municipio, Carlos Héctor Rodríguez Berber”. De igual forma esta nota destaca que las autoridades municipales, en específico el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y el área de Prevención del

⁴ Información proporcionada por la Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013.

Delito Municipal, llevaron a cabo “pláticas en escuelas en las cuales se han impartido conferencias para los padres de familia para crear una concientización sobre los riesgos y consecuencias que genera la falta de valores en las familias”.

En este tenor es importante mencionar que de acuerdo con Tepeaca Noticias en el 2011 se llevó a cabo en el municipio una conferencia con motivo del Día Internacional de la Erradicación de la Violencia hacia las Mujeres impartida por el director del Sistema Municipal de Protección Civil, Germán García Pajares, en la cual se abordó la prevención de la violencia contra las mujeres, además de que se presentó el monólogo “El despertar” de la BUAP, este evento fue organizado por el Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca.

Drogadicción

El 04 julio 2011 la presidenta del DIF de Tepeaca, explicó a el diario Milenio que en Tepeaca “la falta de agua, que impide sembrar, obliga a los menores a incursionar a la albañilería y viajan con sus padres a la capital del estado para emplearse. Los que no quieren dedicarse a esto, migran a Estados Unidos, pero son regresados a los pocos meses con mañanas y adicciones” convirtiendo al municipio en uno de los puntos claves de la migración infantil, la delincuencia, el pandillerismo y la drogadicción, agregó.

Muerte de mujeres por violencia

De acuerdo con el portal Contracorriente, en su publicación del día 6 de marzo del 2013, en el periodo de un año, del 2011 al 2012, el municipio de Tepeaca representó uno de los municipios con mayor índice de feminicidios en el estado de Puebla. El portal declara: “en Tepeaca se registraron 40.9 asesinatos dolosos contra mujeres por cada 100 mil habitantes, lo que ubica al municipio con la mayor tasa de incidencia de este delito en la entidad durante 2012”. En la misma nota se aborda que en ocho años, de acuerdo con datos de la Procuraduría General de Justicia (PGJ), han sido asesinadas en el estado de Puebla 430 mujeres.

Asimismo, de acuerdo con El Sol de Puebla, en una nota del 8 de marzo de 2013 comenta que para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres del “total de mujeres muertas de manera violenta en la entidad el año pasado, se tiene que la ciudad de Puebla encabezó el primer lugar con 18 casos; seguido de Tepeaca y Huauchinango ambos con 7 eventos y en tercer sitio se ubicó a Atlixco, Huejotzingo y Tecamachalco coincidiendo con 4 féminas muertas”.

Trata de blancas

Andrés Barreda en entrevista para La Jornada de Oriente, con fecha de 27 de junio de 2001, aseguró que como consecuencia del Plan Puebla Panamá (PPP) y el Plan Nacional Urbano de Desarrollo que se inició durante la administración de Ernesto Zedillo, surgieron alrededor de cuatro corredores industriales, siendo el de Veracruz-Acapulco uno de ellos, en el cual, a su vez se fueron creando ramales de este mismo corredor. “Precisa que en Puebla las zonas más importantes serían: la región norte, que tendría su centro en Teziutlán; otra sería la de la Sierra Negra, con su principal punto en Tehuacán, y el área Tecamachalco-Tepeaca-Puebla-Atlixco, conectada con el corredor Angelópolis- Distrito Federal”. Con lo cual, no sólo se incrementó la demanda de mano de obra barata en la región, en específico de mujeres, puesto que en el área se asentaron las maquiladoras, sino que al mismo tiempo comenzaron a incrementarse los problemas sociales, tales como la prostitución y la explotación de mujeres tanto en las maquilas como en el corredor de prostitución en el que se convirtió la zona, afectando al municipio de Tepeaca. “A Tehuacán habría que ir a ver lo que sería el futuro de los demás pueblos y llevan la delantera; habría que ir a los prostíbulos, entrevistar a las prostitutas, a ver cómo circulan las trabajadoras de los talleres maquiladores a los prostíbulos; habría que ver el problema de los niños de la calle, hablar con las comunidades indígenas para ver cómo han sido destruidas, cómo manejan las maquilas a las mujeres de las comunidades. Habría que ir a Tehuacán para ver cómo les están pagando a todos”.

A pesar de que es complejo encontrar evidencias estadísticas de este problema, existen algunas notas periodísticas que corroboran este fenómeno, además de ser

un tema comentado por la misma población del municipio. Tal y como se expone en una nota de Puebla Online, del 19 de septiembre de 2010, donde se explica que debido a las múltiples denuncias ciudadanas al respecto de este tema se organizó un operativo en conjunto con el Ministerio Público y agentes de la Policía Ministerial del Estado adscritos quienes lograron “la detención de cuatro integrantes de una célula delictiva relacionada con los delitos de trata de personas, lenocinio y corrupción de menores, informó el subprocurador de averiguaciones previas y control de procesos, Víctor Pérez Dorantes” finalmente se detalla en la nota que “en respuesta a denuncias ciudadanas sobre la explotación sexual de mujeres en distintos bares situados en el corredor Tepeaca-Tecamachalco, personal de la dependencia realizó indagatorias que permitieron obtener información más concreta sobre dichos señalamientos”.

Dos años después, el 15 de Junio de 2012, Violeta García detalla en el diario Milenio que “Puebla es considerada como foco rojo por ser uno de los cinco principales corredores de traslado de personas susceptibles a la explotación laboral y sexual de mujeres, y es que ocupa el séptimo lugar de vulnerabilidad ante la trata de personas” De igual forma, se declara en la nota el director del Instituto de Derechos Humanos luego de la aprobación de la publicación de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas abordó “en la entidad poblana municipios como Rafael Lara Grajales, Tecamachalco, Tepeaca, algunos de la Mixteca Poblana, otros más de la Sierra Norte y algunos colindantes con el vecino estado de Tlaxcala, son donde se ha encontrado una mayor incidencia en esta conducta delictiva”.

Por su parte Emilio Muñoz coordinador del Centro de Derechos Humanos afirmó al Diario Matutino Cambios de Puebla, el 07 de mayo de 2013, que: “el fenómeno de la trata de personas se ha desbordado hacia otros estados colindantes con Tlaxcala, principalmente hacia municipios del área limítrofe entre Puebla y aquella entidad”. Finalmente destacó que este problema “llega a tales niveles, que de haberse presentado 186 denuncias de enero de 2011 a la fecha, sólo cuatro de éstas se han resuelto de forma favorable”.

CAPÍTULO VI. POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE TEPEACA

A partir de la década de los años noventa, nuestro país en cumplimiento de tratados internacionales comenzó a materializar los resultados de la intensa lucha de grupos de mujeres y feministas por hacer cumplir sus derechos. Uno de los resultados más importante ha sido la creación del Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2000 a nivel nacional, debido a que se ha encargado de gestionar la equidad entre las mujeres y los hombres de nuestro País. Asimismo, a nivel municipal se han logrado ver reflejados los convenios internacionales a través de la atención más próxima a la ciudadanía por medio de la creación de Instancias Municipales para las Mujeres y, en el caso particular de Tepeaca, certificarse en el Modelo de Equidad de Género, el cual contribuye a promover la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la prevención y sanción al hostigamiento sexual y a la discriminación.

Para conocer algunas de las acciones implementadas a nivel municipal en cumplimiento de las políticas internacionales y nacionales a favor de las mujeres, a continuación se analizarán seis temáticas que se involucran con dichas políticas en Tepeaca:

- 1) Transversalidad de las Políticas Públicas con Perspectiva de Género
- 2) Participación política
- 3) Empleo
- 4) Pobreza
- 5) Igualdad y
- 6) Violencia

Las seis temáticas se encuentran representadas en tablas que contienen una síntesis de los artículos de las normativas desde las internacionales, pasando por las nacionales y estatales, hasta las municipales, los que de manera horizontal se relacionan y determinan los compromisos del gobierno municipal para fomentar un desarrollo rural incluyente.

6.1 Transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas

La transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas se refiere a la influencia de los acuerdos internacionales en la implementación de acciones a nivel nacional, estatal y municipal.

Al respecto, Alberti (2004:10) distingue dos tipos de transversalidad de género: la vertical y la horizontal. La primera la define como: “el enfoque que considera los lineamientos sobre igualdad que vinculan el contexto internacional con el nacional y local. (...) El hilo conductor de esta transversalidad son los Institutos de la mujer de los tres niveles”, es decir, que las acciones encaminadas a la igualdad y equidad de género entre mujeres y hombres que se aplican en el municipio de Tepeaca, Puebla, deben responder a las normatividades establecidas a nivel nacional y estatal. En cuanto a la que la transversalidad horizontal de género la autora la interpreta “como el enfoque que considera los lineamientos realizados por un gobierno concreto en todas sus dependencias, a favor de la igualdad”, en este caso se refiere a las acciones efectuadas, a cualquier nivel de gobierno, para fomentar la perspectiva de género.

A continuación, se muestra en la Tabla 5, cuáles de las políticas internacionales, se ven reflejadas en el municipio de Tepeaca. De manera transversal vertical en acuerdo con el Artículo 3, de la CEDAW, llevada a cabo en 1979, México ha creado dos leyes para promover el desarrollo de las mujeres, las cuales son:

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006 que orienta a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vía Libre de Violencia en 2007, la cual busca que las mujeres tengan una vida libre de violencia para garantizar la democracia y el desarrollo integral y sustentable

Tabla 5. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas

Temática	Normatividad Internacional		Normatividad Nacional			Normatividad Estatal	Normatividad Municipal
	CEDAW	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012	El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Puebla	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas		Art. 57. "El éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles"	Art. 16. Implementar políticas en materia de igualdad en concordancia con la política nacional, y locales. -Coadyuvar a los gobiernos federal y Estatal en la consolidación de los programas de igualdad. -Proponer al ejecutivo las necesidades presupuestales para los programas de igualdad.	Objetivo 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los Poderes de la Unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. plantea la estrategia de lograr la Institucionalización y la aplicación del Programa Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer FODEIMM. Para la creación de Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) y Apoyo a proyectos para la participación de las mujeres en el de desarrollo local. Para logara incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas del municipio desde la visión del desarrollo humano y local	Eje transversal 3. Perspectiva de Género Fomentar un cambio profundo empezando por las instituciones de gobierno	Art. 3. Municipios tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad. Habrán de incorporar las perspectivas de género en todas sus políticas y acciones, objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad.	Misión: Promover equidad de ciudadanía en un contexto de participación, desarrollando políticas con un enfoque de derechos con el fin de contribuir al desarrollo inclusivo
		Art. 3. Se deben tomar medidas (legislativas) para asegurar el desarrollo y adelanto de las mujeres con el fin de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos humanos	Art. 189. Los gobiernos deben promover una política activa y visible de incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas para analizar los efectos en cada género	Art. 5. Incorporar la perspectiva de género para valorar las implicaciones de las mujeres y hombres en cualquier acción que se programe, tratándose de legislaciones, políticas, públicas, actividades administrativas, económicas y culturales	Objetivo 2.2 Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente Se debe de tener reconocer los problemas y necesidades de todos los sectores de la población en el momento de articular políticas	Art. 24 Promover la coordinación institucional por medio de la realización de convenios o acuerdos entre los Municipios y los demás poderes del estado y el Instituto Poblano de las Mujeres, con el objetivo de fortalecer la igualdad y eliminar la discriminación. (También se relaciona con el tema de igualdad)	Visión: Lograr un municipio democrático incluyente que contribuya a garantizar los derechos ciudadanos con desarrollo consolidando un modelo de gobernabilidad para la equidad
					Meta 2 México Incluyente		Valor de Equidad: Búsqueda de la justicia social, asegurando todas las personas, condiciones de vida y trabajo digno e igualitario sin hacer diferencias

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

Por su parte el Estado de Puebla en el año 2007, atendiendo a la política nacional, crea:

- La Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla en el 2008

A nivel municipal, Tepeaca se encuentra regido por el Bando de Policía y Buen Gobierno, el cual fue aprobado y elaborado en el 2004. No obstante, este Bando Municipal únicamente contempla como infracciones lo relacionado al maltrato de animales, árboles, flores, adultos mayores, personas con capacidades diferentes, o niñ@s (pero en lugares públicos); así como ejercer la prostitución en la vía pública.

En cuanto a los acuerdos 57 y 189 de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en 1995, nuestro país expresa su compromiso en los Artículos 5 y 16, en los que se establece que deben articularse políticas con perspectiva de género para que vayan dirigidas hacia las necesidades y problemáticas de mujeres y hombres de manera diferenciada. Por esta razón, el Artículo primero, de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la administración federal 2007-2012, promueve por medio del Programa FODEIMM la creación de Instancias Municipales de las Mujeres y el apoyo a proyectos que promuevan el desarrollo local incluyente.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de la administración Federal 2013-2018, estipula que para lograr un México Incluyente, es necesario tener en cuenta los problemas de toda la población, lo cual se logra a través de políticas públicas con perspectiva de género. Expresa que como estrategia transversal horizontal llevar a cabo acciones gubernamentales con enfoque de género con el fin de propiciar cambios al interior de las instituciones de gobierno.

Como respuesta de la política transversal horizontal y vertical el Gobierno Ejecutivo de Puebla, implementa desde el año 2011 el Modelo de Equidad de Género en todas sus instancias de gobierno, además de que cuenta con una instancia de atención a las mujeres encargada de promover acciones y políticas públicas que logren el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. De acuerdo con la Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Poblano de las Mujeres (IPM), éste se creó en 1999, y nació

como una instancia pública para dar cumplimiento a los compromisos que establece México como Estado ante la ONU, al respecto relató:

“En 1999 se crea el Instituto Poblano de las Mujeres, en el 2000 se crea el INMUJERES, o sea es un año después, como una política pública que nos va a ayudar a guiar el rumbo para que se establezca como un principio la equidad de género,(...) desde un principio de justicia ¿no? Para que se pudieran ver cuáles eran las necesidades reales de las mujeres y cuáles eran las desventajas que tenían con relación a los hombres y, ahorita ya vamos por la cuestión de la igualdad (...) en el acceso a servicios, de oportunidades, en el respeto a los derechos, en la participación política, igualdad en todo pues, entonces, aparte somos como lugares donde se debe estar gestionando, al interior de la Administración Pública, lo que pueda haber, o todos los planes y programas que puedan salir con perspectiva de género(...)” (Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Poblano de las Mujeres, Puebla, 2013)

De acuerdo con la Directora Estratégica, el Instituto Poblano de las Mujeres ofrece:

- Orientación psicológica y asesoría jurídica;
- Área de ludoteca para hijos e hijas de las usuarias del Instituto,
- Kiosco de promoción de empleo, donde se cuenta con una bolsa de trabajo;
- Capacitación para mujeres en empleos no tradicionales como: carpintería, reparación de electrodomésticos, elaboración de productos de limpieza, computación, así como empleos tradicionales: repostería, puesta de uñas de acrílico, entre otros;
- Talleres a la población sobre violencia, prevención de la violencia en el noviazgo y derechos sexuales y reproductivos,
- Talleres a funcionarias y funcionarios públicos en temas de: equidad de género, violencia, prevención del acoso y hostigamiento sexual, discriminación, derechos humanos de las mujeres y lenguaje incluyente.

Otra de las estrategias que lleva a cabo el Instituto Poblano de las Mujeres, es la elaboración de proyectos para promover la equidad de género, la igualdad de oportunidades, acciones que dan cumplimiento con el objetivo 1 de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres. La Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género del IPM, detalló que en el 2012, se trabajó con dos proyectos: 1) Protocolos de Atención a la Violencia en los que se capacitaron a funcionarias y funcionarios públicos, 2) Implementación de metodologías para la aplicación de la perspectiva de género en las aulas, por medio de las y los profesores, por lo que se trabajó junto con la Secretaría de Educación Pública.

En resumen, el gobierno de Puebla ha impulsado acciones que se reflejan como una política transversal de género a nivel vertical, ya que propicia el cumplimiento de acuerdos internacionales por medio de acciones legislativas como la promulgación de leyes para la igualdad y contra la violencia, así como la creación del Instituto Poblano de la Mujer, por medio del cual se han puesto en marcha proyectos y apoyos para atender los problemas de estereotipos, discriminación y violencia a los que se enfrenta las mujeres poblanas. De manera interna, ha llevado a cabo una política que se traduce como transversal de género vertical, por medio de la Institucionalización de la perspectiva de género con la aplicación del Sistema de Gestión de Equidad de Género del MEG en sus instancias de gobierno.

Derivado de lo anterior y de los Artículos 3 y 24 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Puebla, así como del Objetivo 1 de la Política Nacional de Igualdad, que buscan lograr la transversalización de la perspectiva de género, por medio de acciones institucionales, el municipio de Tepeaca crea en el trienio 2008-2011 el Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca (IMMT). De acuerdo con los testimonios de la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca y la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, el IMMT se abre con el fin de promover la equidad de género y la igualdad de derechos de las mujeres en relación con los hombres, además de surgir como una iniciativa

derivada de la preocupación del Ejecutivo Municipal ante las demandas constantes de mujeres víctimas de violencia en el Ministerio Público. Al respecto, ambas autoridades comentaron lo siguiente:

“El instituto surge, y yo me imagino que es por la cuestión esta de tanta violencia, que se demanda en el Ministerio Público, (...) el índice de violencia está muy, muy alto acá” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, 2013).

“(...) hasta donde yo tengo entendido el Presidente tenía esa inquietud de que habían muchas mujeres que pedían ese apoyo, porque había maltrato, venían a pedir apoyo de que el esposo los había abandonado y entonces psicológicamente, jurídicamente, ellas pedían un apoyo, o sea el DIF siempre ha existido y las ha apoyado pero hasta cierta limitante (...). Entonces, se hizo el Instituto de la Mujer, mediante el programa de FODEIMM, que es el Fortalecimiento de las Instancias Municipales de las Mujeres, (...) y les otorgaron mobiliario y les otorgaron también recursos, para que dieran pláticas sobre equidad de género, (...) incluso al Ayuntamiento se le capacitó en equidad de género, en programas de equidad de género, entonces así fue como se fue fortaleciendo, en ese entonces el Instituto Municipal de las Mujeres, en ese trienio solamente se participó me parece que en un proyecto del FODEIMM” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

En seguimiento al programa FODEIMM, la Directora del IMMT acudió a las capacitaciones correspondientes para comenzar con el diseño del nuevo proyecto de equidad de género, el cual contempla los temas de empoderamiento de las mujeres y la actualización del Bando de Policía y Buen Gobierno de Tepeaca con perspectiva de género y, con ello contribuir al desarrollo incluyente que se plantea en la Misión del Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014, descrita en la Tabla 5.

De igual forma que el gobierno de Puebla, el Ayuntamiento de Tepeaca para dar cumplimiento con los acuerdos y artículos expuestos en la Tabla 5, consiguió certificarse en el Modelo de Equidad de Género (MEG) a partir del 30 de julio de

2010, permitiéndole conformar una Política de Equidad de Género en donde se estipula el compromiso del Ayuntamiento para promover la equidad de género entre sus trabajadoras. Será en el siguiente capítulo en donde se describirá a detalle la forma en la que se aplica el MEG en Tepeaca. No obstante, se reconoce, que dentro de esta temática, el Ayuntamiento de Tepeaca ha impulsado estrategias que cumplen con las normatividades tanto internacionales como nacionales y estatales, lo que refleja un avance importante en materia de género; sin embargo, y a pesar de que se ha manejado la propuesta de la actualización con perspectiva de género al Bando Municipal, la escueta atención hacia los problemas de género en el Ayuntamiento en cuanto a sus medidas legislativas, representa una carencia en cuanto al cumplimiento al artículo tres de la CEDAW, por lo tanto, un inconveniente para promover el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

6.2 Participación política

La segunda temática contiene los artículos más relevantes con respecto al compromiso de los gobiernos de impulsar la representación equilibrada y la participación política de las mujeres en niveles de decisión, lo que permite propiciar un desarrollo rural incluyente y democrático.

En la tabla siguiente, se agrupan los artículo que buscan garantizar un desarrollo inclusivo, a través del reforzamiento de la democracia, en la que se equilibre la participación de las mujeres en los puestos de decisión y en la construcción de acciones gubernamentales, lo que permite reconocer y dar solución a los problemas particulares de las mujeres, tanto de zonas urbanas como rurales, así como el ejercicio pleno de sus derechos.

A nivel nacional, de las elecciones municipales de 2009 a las de 2012, la participación de las mujeres como presidentas municipales aumentó un 1.6⁵ % es decir de 5.3 % al 6.9 %. Estos datos revelan que a pesar de los compromisos del

⁵ INEGI 2011, ONU Mujeres, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 2013

país y de las normatividades planteadas, el avance ha sido lento y poco favorable para lograr una distribución equitativa del poder entre mujeres y hombres a nivel municipal.

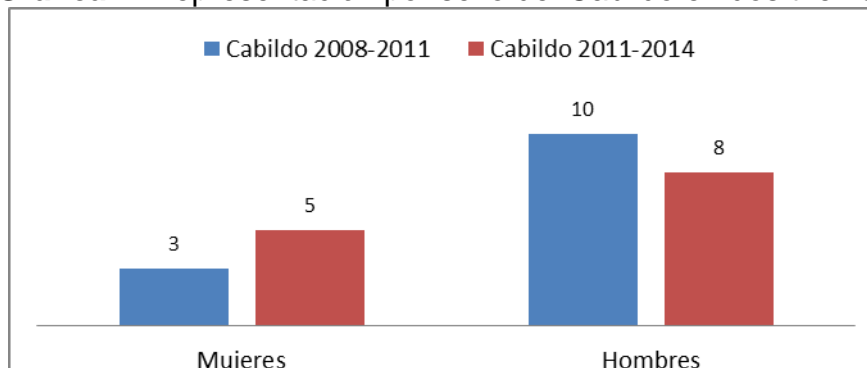
Tabla 6. Participación política

Temática	Normatividad Internacional		Normatividad Nacional				Normatividad Estatal	Normatividad Municipal
	CEDAW	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Participación política	Art. 7 Eliminar la discriminación de las mujeres en la vida política, para que puedan participar en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales y ocupar cargos públicos	Art. 181 La participación de las mujeres en las decisiones propicia un equilibrio social que se necesita para reforzar la democracia. Sin la participación y punto de vista de la mujer a todos los niveles de decisiones no se podrán lograr desarrollo	Art. 16. Fomentar la participación política y ciudadana para lograr la igualdad en áreas urbanas y rurales (También se relaciona con mujer rural)		Objetivo 7. Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática		Art. 9. V. Fomentar la participación social, política y ciudadana, tanto en las áreas urbanas como en las rurales e indígenas (También se relaciona con mujer rural)	Valor de Participación: Integración e interacción de la ciudadanía en el proceso de toma de decisiones
		Art. 187 La distribución equitativa del poder depende de las la incorporación de la perspectiva de género en las políticas		16.9 Establecer mecanismos que contribuyan a que las mujeres formen parte de la toma de decisiones en igualdad de condiciones con los hombres		Meta 1. México en paz Estrategia 1 Propiciar la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres	Art. 10 Generar los mecanismos necesarios para lograr una efectiva participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; así como el acceso y la plena participación en las estructuras de poder propiciar la política.	
							Art. 3. Representación equilibrada: cuando ambos sexos están representados de manera proporcional a su participación.	

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

En el caso particular de Tepeaca, y como se muestra en la Gráfica 1, el Cabildo de la administración de 2008-2011 se conformaba de 10 hombres y 3 mujeres, lo que significa que se encontraba representado por mujeres en un 23 % y por hombres un 77 %. En contraste, la administración 2011-2014 se compone de 5 mujeres y 8 hombres, lo cual indica que el 38 % de las integrantes del Cabildo son mujeres y el 62 % hombres.

Gráfica 1. Representación por sexo del Cabildo en dos trienios



Fuente: Elaboración propia basada en la entrevista a la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género.

Por lo tanto, el crecimiento en cuanto a la representación femenina en el Cabildo de Tepeaca es de un 15 %. Estos datos muestran que el municipio refleja la tendencia nacional en cuanto a la distribución y participación de las mujeres en los puestos de decisión municipal, mostrando un ligero crecimiento, que no logra ser determinante para lograr la representación equilibrada que se plantea en: el artículo 187 de la Plataforma de Beijing; en la estrategia 16.9 del PND 2012-2018; y en los artículos 3 y 10 de la Ley para igualdad entre mujeres y hombres de Puebla.

El INEGI (2012:180) argumenta que “la inserción de las mujeres en la carrera pública se da en cargos de menor decisión y poder, pues ocupan más puestos técnicos y administrativos, y menos como directivos”, en el caso de Tepeaca, es importante destacar que de acuerdo con la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, las mujeres ocupan los siguientes puestos directivos:

- Tesorera del Ayuntamiento
- Directora de Seguridad Pública Municipal
- Directora del Centro de Readaptación Social (CERESO)
- Directora del Registro Civil
- Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca
- Directora del DIF Tepeaca

Al respecto, la Regidora destacó:

“(...) hoy si le puedo decir que le reconozco esa labor al Presidente Municipal que ha incluido a mujeres en esta toma de decisiones, que son un poquito más fuertes y que podíamos decir que muchas veces la comunidad no lo ve tan bien, porque dicen ‘bueno una mujer ¿qué?’, pero son las que ahora hemos visto que son las que han dado resultados”. (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013)

El hecho de que exista más participación femenina tanto en el Cabildo como en las Direcciones del Ayuntamiento, en comparación con la administración municipal anterior, muestra un avance importante para promover el desarrollo incluyente y reforzar la democracia del municipio, lo que, al mismo tiempo representa un ejemplo para las mujeres habitantes de Tepeaca, tal y como se muestra en el siguiente testimonio de una usuaria del Ayuntamiento:

“(...) en las otras administraciones como que el que ocuparan el puesto en un Ayuntamiento, como que yo notaba, que las mujeres casi no hacían presencia, sino que todo lo arreglaban los hombres ¿Sí me entiendes? Y ahora como que las mujeres van agarrando más confianza, como que vamos diciendo: bueno nosotras también podemos hacerlo, podemos pararnos, podemos hablar, podemos todo. Entonces como que ya se nos está quitando la codependencia del sexo masculino” (Entrevista a Usuaria del Ayuntamiento No. 9, Tepeaca, 2013)

Con los datos y testimonios anteriores se interpreta que a pesar de que la representación de las mujeres no es equilibrada con respecto a la de los hombres en el Ayuntamiento de Tepeaca, existen puestos claves para la toma de

decisiones como la Dirección del CERESO y de Seguridad Pública que son ocupados por mujeres.

6.3 Empleo

A pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, persisten patrones en la división sexual del trabajo que restringen las oportunidades laborales de las mujeres, quienes aún sufren de discriminación y desigualdades salariales en relación con los hombres, e incluso exclusión en las empresas debido a su estado de maternidad. La tercera temática que se desarrolla en la Tabla 7, hace referencia a lo concerniente con la promoción del empleo en igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres. Este tema es medular para fomentar el desarrollo inclusivo, ya que permite la participación de las mujeres en el sector laboral y, por lo tanto, permite incrementar la aportación económica al desarrollo de la población.

De acuerdo con la normatividad internacional, nacional y estatal, los principales elementos para garantizar el derecho de las mujeres al empleo son:

- Promover la igualdad en el acceso al trabajo;
- Existencia de criterios igualitarios de selección de personal;
- Remuneración igualitaria en relación al puesto y trabajo ejercido;
- Igualdad de oportunidades de ascenso, por medio de capacitaciones al personal;
- Garantizar prestaciones de ley y seguridad social,
- Abatir la discriminación por condición civil o de embarazo;
- Respetar y propiciar un equilibrio de la vida profesional, familiar y laboral por medio del derecho de conciliación que permita el desarrollo y la participación equitativa de las mujeres tanto en el sector público como en el privado.

Tabla 7. Empleo

Temática	Normatividad Internacional			Normatividad Nacional			Normatividad Estatal	Normatividad Municipal		
	CEDAW	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995	Objetivos de desarrollo del milenio	Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-20012	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007- 2012	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Puebla	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014	
Empleo	<p>Art. 10 Se debe garantizar el derecho de las mujeres al trabajo; a las mismas oportunidades de empleo, con los mismo criterios de selección, misma remuneración y trato con respeto. Contar con Seguridad social. Se debe prohibir el despido por motivos de embarazo o estado civil. Se debe implementar licencias de maternidad y servicios de guarderías para apoyar a los padres a combinar las obligaciones familiares con sus responsabilidades laborales</p>	<p>Art. 190 promover y garantizar prácticas no discriminatorias a fin de aumentar el número y elevar la categoría de las mujeres en una organización. Reconocer la responsabilidad compartida y promover la compatibilidad de la vida familiar y profesional propicia una mayor participación de las mujeres en la vida pública</p>	<p>Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y la hambruna Meta 1.B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes</p>	<p>Art. 34 Revisar el sistema fiscal para reducir los factores que afectan la incorporación de las personas al mercado laboral en razón de su sexo. Fomentar la formación de las personas que están relegadas debido a su sexo. Fomentar el acceso al trabajo y apuestos directivos. Apoyar el perfeccionamiento de estadísticas por género para el diseño de una estrategia nacional laboral. Vincular las acciones financieras para el adelanto de la mujer. Evitar la segregación por sexo del mercado de trabajo. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación de trabajo. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.</p>	<p>objetivo 3. Aumentar las oportunidades de trabajo</p>		<p>objetivo 2. garantizar la no discriminación, el fomento de empleos con igualdad y la eliminación de la segregación laboral.</p>	<p>Art. 33. Derecho al trabajo y la igualdad de acceso a todos los empleos a cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo.</p>		
		<p>Art 126 hacer programas y procedimientos para Sensibilizar y eliminar el hostigamiento y la violencia en todas las instituciones</p>			<p>estrategia 16.1 Garantizando acceso al empleo</p>		<p>objetivo 6. Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo Potenciar las agencia economía por medio de la participación - Mejores oportunidades para las mujeres principalmente en el sector laboral -Se crearon tres programas y se aplicaron instintivos de certificación</p>	<p>Artículo 21 VI.- Formar y capacitar a los servidores públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que laboran en los Gobiernos Estatal y Municipales; VIII.- Otorgar un reconocimiento a las empresas que se distinguen por instrumentar medidas tendientes a fomentar y mantener la igualdad entre mujeres y hombres; IX.- Fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, así como establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano</p>	<p>Línea de acción 2.4.2.6 Impulsar programas de apoyo que brinde capacitación laboral a las jefas de familia para incrementar los estándares de empleo</p>	
					<p>estrategia 16.5 Combatir la discriminación en el ámbito laboral. Garantizar igualdad de condiciones en el trabajo, en las prestaciones de ley. Vigilar que la maternidad no sea un obstáculo para obtener o conservar un empleo. Eliminar la discriminación y el acoso en el trabajo</p>	<p>Objetivo 2.4. Ampliar el acceso a la seguridad Reforzar el Sistema de Seguridad Social que garanticen la inclusión de las mujeres en materia de seguridad social, y lograr el desarrollo profesional</p>	<p>1) Programa de condiciones laborales 2)Programas de estancias infantiles para apoyar a Madres trabajadoras 3)Programa de escuelas de tiempo completo Distintivos: MEG/ Empresa Familiarmente Responsable</p>	<p>Artículo 12 II.- La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos; para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días V.- La concientización de la sociedad para erradicar la violencia de género.</p>	<p>Línea de acción 2.4.2.4 Incrementar el servicio de guardería municipales para la protección de las madres trabajadoras</p>	
						<p>Objetivo 2. Sensibilización en materia de prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo</p>			<p>Art 34 Se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o menoscabar sus derechos con motivo de su estado de gravidez o embarazo; la atención médica se proporcionará de forma integral</p>	
						<p>Estrategia 16.6 Programa de Guarderías y Estancias Infantiles</p>				

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

Para lograr un ambiente de trabajo sano, respetuoso e igualitario, las organizaciones tendrán que buscar estrategias de equidad de género que promuevan la convivencia armónica y equilibrada de las y los empleados, así como prevenir, sancionar y perseguir el acoso y hostigamiento sexual entre sus emplead@s.

En la Tabla 7, se presentan el artículo 10 de la CEDAW y la Meta 1 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio como ejes rectores para el resto de las normatividades que contiene la tabla, debido a que contemplan diversos factores para garantizar el derecho de las mujeres a oportunidades de empleo pleno, productivo y decente a través de la igualdad de criterios de selección, remuneración y trato. Lo anterior requiere de un reforzamiento de las prestaciones de ley, propiciar un equilibrio entre la vida familiar y laboral de l@s trabajador@s y la promoción de apoyos en relación a la maternidad, como servicios de guarderías.

Por otro lado, el Artículo 190 de la Plataforma de Beijing, expresa que deben garantizarse prácticas no discriminatorias para lograr aumentar la participación de las mujeres en las organizaciones. Mientras que el artículo 126 se relaciona con la eliminación del hostigamiento y la violencia contra las mujeres en las instituciones. Para dar seguimiento a estos acuerdos internacionales, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, toma en cuenta estrategias que propicien la igualdad de condiciones en el trabajo, como se estipula en el Objetivo 3: “aumentar las oportunidades de trabajo”. A través de las estrategias 16.1 y 16.5, presenta como acción garantizar la igualdad en cuanto a las prestaciones de ley a mujeres y a hombres, en caso de la maternidad se busca que ésta no represente un obstáculo para conservar el empleo, además de que se promueva la eliminación de la discriminación y el acoso sexual. Dichas estrategias, coinciden con los artículo 10 de la CEDAW y con los artículos 190 y 126 IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

En el artículo 126 de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, señala que deben establecerse procedimientos en todas las instituciones para eliminar el

hostigamiento sexual, lo cual se puede lograr a través del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el objetivo 6 de la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres y el artículo 21 fracciones VIII y IX de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ya que abordan la implementación de lineamientos para propiciar la equidad de género en los centros de trabajo por medio de estímulos, reconocimientos, distintivos o certificados a las organizaciones que establezcan mecanismos la eliminación del hostigamiento sexual, la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el trabajo. Dichos elementos se encuentran contemplados en el Modelo de Equidad de Género (MEG), pues presenta los lineamientos para diseñar y aplicar un Sistema de Gestión de Equidad de Género al interior de organizaciones privadas o públicas, que busquen incorporar estrategias para garantizar la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral. En este sentido es que el INMUJERES otorga un distintivo de certificación a dichas organizaciones que implemente este sistema de gestión en el MEG.

Como ya se mencionó en la temática de Transversalidad de la Perspectiva de Género en las Políticas, la administración pública de Puebla se encuentra certificada en el MEG desde el 2011, y de acuerdo con Puebla Noticias (2012), es el primer Estado en Certificarse, siendo la entidad que cuenta con más certificaciones públicas, pues tiene 52 dependencias del gobierno estatal que han logrado obtener el distintivo MEG⁶, lo que significa que a nivel Estatal se ha dado respuesta a los artículos, acuerdos y objetivos expuestos en las normativas de la Tabla 7.

De acuerdo con la lista de organizaciones certificadas del INMUJERES (2012), a nivel local existen 9 Ayuntamientos certificados, 3 en el Estado de Quintana Roo, 2 en el Estado de México, 1 en Durango, 1 en Querétaro, y 2 en el Estado de Puebla, entre ellos Tepeaca, el cual cuenta con el distintivo MEG desde el 2010,

-
- ⁶ INMUJERES, 2012, *Lista de Organizaciones certificadas con el Modelo de Equidad de Género. 2003-2011. Actualizada al 30 de octubre de 2012* INMUJERES, México.

es decir, a partir de la administración municipal 2008-2011. Por lo tanto, esta estrategia concuerda con la normatividad internacional, nacionales y estatal de fomentar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar las condiciones de trabajo para las mujeres y hombres trabajador@s del Ayuntamiento, representando además una política transversal de la perspectiva de género a nivel horizontal.

En alineación con el artículo 10 de la CEDAW, el artículo 190 de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la estrategia 16.6 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el objetivo 6 de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Ayuntamiento, como se estipula en su línea de acción 2.4.2.4 del Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014, cuenta una guardería municipal, a la cual pueden tener acceso tanto los y las trabajadoras del Ayuntamiento, como las y los habitantes de Tepeaca. Esta instancia brinda la oportunidad de promover una mejor compatibilidad de la vida laborar con la familiar, permeando la participación de las mujeres en el mercado laboral, tal y como se estipula en el artículo 12 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Puebla.

Por otra parte, la línea de acción 2.4.2.6 del Plan Municipal de Desarrollo aborda como estrategia impulsar la capacitación de las jefas de familia para promover su acceso al empleo, y de esta forma cumplir con lo expuesto en: el décimo artículo de la CEDAW, el artículo 190 de la Plataforma de Beijing, la estrategia 1.B. de los Objetivos de Desarrollo el Milenio, el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y el artículo 21 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Puebla. Es importante recordar que Instituto Poblano de las Mujeres (como se abordó en la Temática 1 de Transversalidad), también ofrece servicios de capacitación a las mujeres en oficios tradicionales y no tradicionales. Mientras que en el caso de Tepeaca, dichas capacitaciones son llevadas a cabo por el DIF municipal, el cual ofrece a los hombres y mujeres del municipio talleres de capacitación en: electricidad, plomería, corte y confección industrial, pintura en tela y bisutería; además de que se imparten cursos de música para personas con discapacidad. La Presidenta del DIF destacó el proyecto de los “Talleres

Rodantes”, debido a que forman parte de una iniciativa municipal, y son aquellos que se trasladan hasta las comunidades más alejadas por medio de un transporte del Ayuntamiento, algunos talleres que se imparten son: reparación de prendas de vestir, estilismo, manualidades, computación, guitarra y ballet folclórico, al respecto de estos talleres la Presidenta del DIF de Tepeaca expresó:

“esto, para mi gusto, es motivar a las comunidades a participar precisamente en el desarrollo del municipio. Han asistido a los talleres rodantes mil 400 alumnos” (Presidenta del DIF Tepeaca, 2013).

La Presidenta del DIF al comentar la participación total de alumnos se refiere tanto a mujeres como a hombres, lo que significa un estímulo importante en cuanto a la eliminación de estereotipos de género en el municipio, sin embargo la mayoría de las capacitaciones que se ofrece se encuentran relacionadas con empleos tradicionales para las mujeres, excepto carpintería, electricidad y, computación. Además se interpreta que estos talleres no son suficientes para lograr el acceso a mejores oportunidades de empleo para las mujeres.

Si retomamos que las mujeres en el Ayuntamiento sólo representan un 33 %, es posible argumentar que la brecha en cuanto a oportunidades de acceder al empleo es aún grande. No obstante, se destacan la aplicación del MEG como una estrategia que permite mejorar las condiciones de trabajo en las instancias públicas del municipio de Tepeaca. Sin embargo, aún hace falta analizar qué tanto ha favorecido esta política municipal de género a l@s trabajador@s de Tepeaca, lo cual se observará en el siguiente capítulo. Lo anterior, muestra que para dar cumplimiento con las normatividades alineadas en la Tabla 7, el municipio ha llevado a cabo labores importantes que promueven la participación de las mujeres en el sector laboral, pero se requiere de capacitaciones que mejoren las oportunidades de empleo.

6.4 Pobreza

Para lograr el desarrollo es necesario eliminar las inequidades existentes, y una de ellas es la pobreza, problema social, económico y alimentario que afecta en mayor medida a las mujeres. Lo que representa un obstáculo en el acceso a recursos y servicios que contribuyen con su propio desarrollo, como préstamos, propiedades, salud, alimentación, educación y empleo. Por lo tanto, es menester que las acciones gubernamentales enfoquen la atención hacia las necesidades específicas de las mujeres que enfrentan esta situación. Tomando en cuenta que para lograr el desarrollo rural la atención hacia las mujeres deberá ser prioritaria y focalizada, en la Tabla 8, se presentan los artículos internacionales, nacionales y estatales que deben incluirse en las estrategias municipales de Tepeaca.

En cuanto a las normatividades internacionales que se describen en esta temática, el objetivo 1 de los Objetivos de Desarrollo el Milenio, plantea la eliminación de la pobreza extrema y la hambruna, mientras que la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, reconoce que se requiere la atención especial y la adopción de medidas estratégicas por parte de la comunidad internacional, los gobiernos y la sociedad civil para atender el problema de pobreza para conseguir que las mujeres sean interlocutoras del desarrollo. Proponiendo en sus artículos 44, 55 y 58, aportar medidas estratégicas para atender el problema de pobreza y seguridad alimentaria, así como el elevar y aprovechar el potencial productivo de las mujeres a través de proyectos y apoyos económicos focalizados.

Para dar cumplimiento con los requerimientos internacionales, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres contempla en su artículo 34 la implementación de políticas con perspectiva de género dirigidas hacia el desarrollo, por medio de la atención a la pobreza, esto se vincula con las estrategias 3.1, 16.8, 6.7 y 17.3 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, las cuales se enfocan a la implementación de políticas y programas que permitan dar prioridad y focalizar la atención a las mujeres en estado de pobreza. Planteando como acciones, enmarcadas en el objetivo nacional número 5, el objetivo 17 y

17.9 la ampliación de capacidades y participación de las mujeres en el desarrollo, así como promover su autonomía económica y diseñar programas de apoyo nutricional y alimentario. De la misma forma, el eje transversal 1 y el objetivo 2.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 presentan como estrategias para promover el desarrollo, lograr la seguridad alimentaria e incrementar la capacidad productiva y la participación de las mujeres en el desarrollo.

Tabla 8. Pobreza

Temática	Normatividad Internacional		Normatividad Nacional		Normatividad Estatal	Normatividad Municipal	
	Objetivos de desarrollo del milenio	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-20012	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Plan estatal de desarrollo de Puebla 2011- 2017	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Pobreza	Objetivo 1 Erradicar la pobreza extrema y la hambruna	Art. 44. Adoptar medidas estratégicas para atender los problemas de pobreza, salud, educación, violencia, conflictos armados, desigualdad política y económica, en el ejercicio del poder, acceso a recursos, la autonomía, ejercicio de sus derechos, estereotipos y lograr la participación de las mujeres en el desarrollo		Objetivo Nacional 5. Reducir la pobreza extrema, asegurar la igualdad de oportunidades y la ampliación de capacidades para su desarrollo	Eje transversal 1 . Democratizar la productividad Promover oportunidades y desarrollo para todas las regiones todos los sectores y toda la población		2.4.7.2 Implantar el servicio social comunitario que atienda prioridades de asistencia social para una oportuna atención a grupos vulnerables.
		Art. 55 Promover el potencial productivo de las mujeres para acabar con la pobreza y puedan compartir los beneficios de desarrollo		Objetivo 17 Lograr eliminar la marginación y el rezago de la sociedad vulnerables se debe de promoverse la igualdad, así como su autonomía y plenitud			1.3.2.3 Apoyar a grupos sociales con proyectos productivos para lograr financiamiento
				Estrategia 3.1 Aumentar por medio de Políticas Públicas la calidad de vida de las personas			Eje 2. Desarrollo social integral. Eliminar la pobreza por medio de políticas sociales con enfoque de derechos, sumando la aportación de Tepeaca a los objetivos del milenio
			Art. 34. X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género	Estrategia 16.8 Se debe dar preferencia a las mujeres pobres en los programas contra la pobreza y la no discriminación		2.1 Reducir Brecha social. Objetivo 4 Otorgar créditos a las mujeres como una opción de desarrollo para las mujeres emprendedoras organizadas en grupos solidarios, para su incorporación en actividades productivas.	2.4.3.2 Gestionar la incorporación de Tepeaca al proyecto estratégico 70 y Más Urbano que ofrece el Gobierno del Estado de Puebla.
		Art. 58 Se necesitan estrategias para elevar ingresos de las mujeres y su seguridad alimentaria por medio de apoyos económicos		Estrategia 16.7 Dar en los programas atención prioritaria a mujeres pobres. Promover la capacidad de trabajo de las mujeres pobres, así como su acceso a créditos para vivienda, para emprender negocio.	Objetivo 2.1 Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población. Tomando en cuenta la nutrición y seguridad alimentaria, el incremento de la capacidad productiva. Inversión en iniciativas emprendedoras y democratizar la productividad		2.3.2.10 Fomentar la cobertura del programa Oportunidades que otorga atención médica y educación para la nutrición, prevención y alto cuidado de la salud
				Estrategia 17.9 Prioriza la atención a los programas de apoyo alimentario y nutricional			2.4.2.2 Gestionar los apoyos del programa estratégico crédito a la palabra de la mujer que lo posibilite emprender empresas sociales para mejorar su economía familiar
				Estrategia 17.3 Localizar y priorizar a personas que vivan en pobreza y comunidades de alta marginación			2.4.1.4 Mejorar el servicio de los desayunadores del DIF para brindar mejores condiciones de alimentación a niños en situación vulnerable
							2.4.1.5 Incrementar los desayunos fríos y calientes que posibiliten reforzar la nutrición infantil

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

En un siguiente nivel de gobierno, para lograr reducir y atender la feminización de la pobreza el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 plantea como estrategia en el objetivo 4 otorgar créditos a las mujeres para lograr aumentar su capacidad productiva y su participación en el desarrollo, y con ello cumplir con el artículo 58 de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la Estrategia 16.7, del PND 2007-2012 y el objetivo 2.1 del PND 2013-2018.

Como se establece en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en el PND 2007-2012, a nivel municipal se plantea el Eje 2 que contempla como acción, el desarrollar políticas sociales con enfoque de derechos y conseguir eliminar la pobreza. Asimismo, para incrementar la capacidad productiva y la participación de las mujeres en el desarrollo, el Plan Municipal de Desarrollo contempla en sus estrategias 2.4.3.2, 2.3.2.10 y 2.4.2.2 el aprovechamiento de programas federales y estatales de apoyo y financiamiento, tales como:

- Programa Federal “70 y más”, que entrega un apoyo bimestral a los adultos mayores con el fin de contribuir a mejorar su calidad de vida. De acuerdo con la Regidora de Desarrollo Social de Tepeaca, el Ayuntamiento por medio de su regiduría gestiona la logística para que llevar a cabo pláticas en las que se entregan dichos apoyos.
- Programa Federal “Oportunidades”, el cual, hace referencia al aprovechamiento de las capacidades de las personas para promover su acceso a mejores oportunidades de desarrollo y a la superación de la pobreza.
- Programa Estatal “Crédito a la palabra de la mujer”, busca aumentar la capacidad productiva de las mujeres poblanas, éste es un apoyo que se otorga a un grupo de máximo diez mujeres, o a mujer mayor de 65 años que emprende un proyecto.

De acuerdo con la Regidora de Desarrollo Social, el Ayuntamiento de Tepeaca por medio de su regiduría, se gestiona el apoyo logístico para que se lleve a cabo la entrega de los programas “Oportunidades” y “70 y más”, detallando en entrevista:

“(…) si nos traen la fecha, pues nosotros les damos el lugar, vemos que haya luz, vemos que tengan micrófonos, vemos que tengan todas las condiciones para que ellos puedan hacer su trabajo, pero de ahí en fuera no podemos hacer nada más, igual que por ejemplo con el Programa de “70 y más”, o algún otro programa que haya” (Regidora de Desarrollo Social, Tepeaca, 2013).

En cuanto al programa Crédito a la Palabra, la Regidora de Desarrollo Social, comentó que el apoyo se gestiona directamente en el DIF Estatal, y resaltó al respecto que es el más importante en cuanto a apoyos para mujeres se refiere, comentando lo siguiente:

“(…) el Programa ahorita que está es “Crédito a la Palabra”, por ejemplo el Gobernador, está tomando en cuenta a las mujeres ¿No? A ellas es a las que se les da el Crédito y ya no tanto a los hombres, porque ven que las mujeres ya son más responsables” (Regidora de Desarrollo Social, Tepeaca, 2013).

Por otra parte, a nivel municipal y de acuerdo con el Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014 las estratégicas 2.4.1.2 y 2.4.1.5 contemplan la disminución de la desnutrición a través del servicio de desayunos, lo que da respuesta al Objetivo 1 de los Objetivos del Milenio, a la estrategia 17.9 y el objetivo 2.1 de los Planes Nacionales de Desarrollo 2007-2012 y 2013-2018 respectivamente. Al respecto, la Presidenta del DIF Tepeaca comentó en entrevista que se implementan programas de Nutrición, tales como:

“(…) en Tepeaca se lleva a cabo, el que se llama Iniciando una Sana Nutrición, se lleva a cabo Rescate Nutrition que es destinado para niños con problemas de desnutrición, y tenemos el de Desayunos Fríos, Desayunos Calientes” (Presidenta del DIF Tepeaca, 2013)

Sin embargo, y de acuerdo con la Regidora de Desarrollo Social, y con la Presidenta del DIF municipal, el principal obstáculo para llevar a cabo más estrategias dirigidas a disminuir la pobreza de las mujeres, es la falta de recursos, puesto que se han diseñado otras acciones que no han logrado implementar. Al respecto la Regidora de Desarrollo social comentó:

“Bueno, yo tuve la intención de hacer un programa por ejemplo de despensas a las mujeres, de hecho, hicimos la despensa (...), nada más que, pues no se tuvo ¿Cómo le diré? No hubo ese apoyo ¿No? Por ejemplo de decir ‘sabe que Presidente, deme 100 mil pesos para invertirlo en las despensas y las pagamos al costo’, porque a veces también se puede prestar a que yo lo estoy vendiendo, a que yo le voy a sacar algún tipo, pues de utilidad, y realmente no es así ¿No? A veces es para que la gente también, porque en las comunidades, entre más alejada esté la comunidad, más caro les cuesta, entonces, pues ese era el objetivo, bueno fue lo que yo pensé al principio de manejarlo así para mujeres” (Regidora de Desarrollo Social, Tepeaca, 2013).

Por su parte la Presidenta del DIF explicó:

“Bueno, los obstáculos son principalmente económicos, porque definitivamente la economía de un municipio no es suficiente para atender la gran necesidad que existe en el propio municipio, se requiere definitivamente del apoyo de los tres programas de gobierno, Federal, Estatal y Municipal, y pues yo creo que ese es un problema que tenemos o que se enfrenta cualquier municipio, porque no hay suficiente municipio para atender tanta necesidad” (Presidenta del DIF de Tepeaca, 2013)

Estos dos testimonios presentan la complejidad de la administración municipal, que a pesar de ser autónoma, depende en gran medida tanto de los recursos como de la gestión de los proyectos de los otros dos órdenes de gobierno, limitando la implementación de las estrategias planteadas en las normatividades de la Tabla 8, las cuales, se encuentran dirigidas al fortalecimiento de la capacidad productiva de las mujeres, por medio del acceso a créditos, o el acceso a servicios, esto con el fin de atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres que viven en condiciones de pobreza. Para vencer los obstáculos que presenta el Ayuntamiento de Tepeaca se requiere de la alineación y coordinación con los órdenes de gobierno estatal y nacional, contribuyendo, de esta forma a elevar la calidad de los servicios que atiendan las necesidades y demandas de las

mujeres, y con ello impulsando su participación a nivel social, económico y político, lo que genera un desarrollo rural inclusivo.

6.5 Igualdad

Las desigualdades en cuanto a las oportunidades de acceso a mejores condiciones de vida, servicios, empleo, y participación política, representan un obstáculo para el desarrollo rural inclusivo y un desequilibrio social, económico y político. Por esta razón las normatividades tanto de la Tabla 8 como de la 9, plantean estrategias que atiendan la necesidad de distribuir equitativamente los recursos para lograr ampliar las oportunidades y capacidades de las mujeres, y con ello transformar su realidad de desigualdad en relación a los hombres.

De acuerdo con el artículo 15 de la CEDAW debe de existir un reconocimiento ante la ley de la igualdad de mujeres y hombres, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en el artículo cuarto dicha igualdad. Asimismo, el artículo cuarto, pero de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, establece que para lograr la igualdad política es necesario respetar la dignidad humana, la libertad de las mujeres y la no discriminación. Este último principio de abatir la discriminación, se contempla en el objetivo 16 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, De igual forma, la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012 da respuesta tanto al artículo 15 de la CEDAW como al resto de los artículos y estrategias citadas, ya que establece en el segundo objetivo, que debe garantizarse la igualdad jurídica, los derechos de las mujeres y la no discriminación. Lo que significa que tanto internacional como nacionalmente el Estado de Puebla y el Ayuntamiento de Tepeaca, tiene la obligación de garantizar los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres, y la no discriminación, por medio de planes y acciones municipales con perspectiva de género, así como programas de igualdad. Cumpliendo así, con lo establecido en el artículo cuarto de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, las estrategias 3.5 y 16. 1 del

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, y con el artículo 9 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Estado de Puebla.

Tabla 9. Igualdad

Temática	Normatividad Internacional			Normatividad Nacional				Normatividad Estatal	Normatividad Municipal
	CEDAW	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Objetivos de desarrollo del milenio	Ley general de Acceso de las mujeres a una vía libre de violencia	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-20012	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2007-2012	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Puebla	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Igualdad	Art. 15 Reconocer a las mujeres en igualdad con los hombres ante la ley	Art. 41 La potenciación de las mujeres y la igualdad entre la mujer y el hombre contribuyen a lograr una sociedad justa y desarrollada	Objetivo 3 Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer		Objetivo Nacional 6. Reducir las brechas sociales, económicas y culturales para que los mexicanos sean tratados con equidad y justicia en todas las esferas de su vida, y así eliminar la discriminación.	Plan de acción II.2 Integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades	Objetivo 5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género		Objetivo 2.4.2 Empoderar a las mujeres, igualdad de derechos
				Art 4. Factores que deben considerarse para elaborar políticas. Igualdad jurídica. Respeto a la dignidad humana. No discriminación. Libertad de las mujeres	Estrategia 3.5 Igualdad entre mujeres y Hombres, fomentando la cultura de igualdad por medio de Políticas Públicas con Perspectiva de Género		Objetivo 2 Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de Derecho	Art 9. I. Corresponde a los municipios implementar la Política Municipal en materia de igualdad II. Coadyuvar en los programas de igualdad. III. Realizar las previsiones presupuestarias para los programas de igualdad	2.4.2.1 Contribuir al cumplimiento de los derechos civiles, económicos, sociales y culturales de la mujer de Tepeaca para tener un entorno de desarrollo integral 2.4.2.10 Impulsar campañas de educación en salud reproductiva, sexual, derechos y empoderamiento.
					Estrategia 16.1 Asumir como eje rector de planes y acciones municipales la igualdad. Garantizando acceso a servicios de salud, a la Educación, a la Vivienda digna		Objetivo 3 Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.		2.4 Protección social inclusiva
				Objetivo 16 Eliminar la discriminación de género					

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

En la Tabla 9 se observa que tanto a nivel internacional como nacional, se plantea que para lograr la igualdad y el desarrollo, se debe conseguir el adelanto de las mujeres; lo cual se encuentra plasmado en el artículo 41 de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en el objetivo 3 de Desarrollo del Milenio y en la Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2007-2012, a través del objetivo 5. Como respuesta a este lineamiento, el Plan Municipal de Desarrollo contempla en su objetivo 2.4.2 lograr el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de sus derechos por medio de líneas de acción que contribuyan a su desarrollo integral a través de la promoción del ejercicio pleno de su derechos civiles, económicos,

sociales y culturales, por medio de la realización de campañas de salud reproductiva y sexual, derechos y empoderamiento. Al respecto, la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca comentó que se han llevado a cabo pláticas y talleres en los que se aborda el tema de empoderamiento. No obstante en entrevista, la Presidenta del DIF municipal de Tepeaca, reconoció:

“es importante resaltar que no toda la sociedad o las comunidades están dispuestas a participar en este tema, tenemos problemas de que la gente tiene mucha necesidad y, ellos sólo ven como ayuda algo físico, algo material, no ven que sean ayudarlos cuando tú te acercas queriendo platicarles o capacitarlos en temas, ellos quisieran más materializado el apoyo, la ayuda. Ellos no sienten que capacitándolos los ayudes mucho; sin embargo, aunque ellos no lo sepan se puede lograr” (Presidenta del DIF de Tepeaca, 2013)

La temática de igualdad y pobreza se encuentran relacionadas al ser dos factores primordiales en el diseño de la política de equidad género de Tepeaca, puesto que contribuye con el desarrollo rural del municipio. En ambos casos a pesar que las acciones implementadas son escasas, es posible rescatar que el Ayuntamiento ha logrado alinear sus estrategias en relación a las normatividades existentes para la promoción de la igualdad de oportunidades, y la reducción de la pobreza como acciones que propician el acceso al empleo remunerado para las mujeres y al desarrollo de su vida familiar y profesional, lo cual se proponen al interior del Ayuntamiento por medio de la aplicación del Modelo de Equidad de Género. Sin embargo, resulta imperativo dar continuidad con estos programas y focalizar la atención de las necesidades de las mujeres rurales, así como implementar nuevas acciones en torno al empoderamiento de las mujeres y el abatimiento de la pobreza, ofreciendo calidad en los servicios de salud, educación y vivienda.

6.6 Violencia

La violencia por motivos de género es una de las representaciones más claras y radicales de la distribución y el ejercicio desigual del poder entre mujeres y hombres, el Artículo seis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia define los siguientes seis tipos:

“I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima, y que por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres”.

Esta misma ley identifica como modalidades de la violencia la que ocurre a nivel familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional y la violencia feminicida. El reconocimiento y clasificación de los tipos de violencia en contra de las mujeres representa uno de los avances más importantes a nivel social, debido al problema que constituye este hecho para lograr el desarrollo y adelanto de las mujeres. La

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) en 2011⁷ revela que a nivel nacional del total de mujeres de 15 años y más, 46.1% sufrieron algún tipo de violencia de su pareja, así como violencia emocional (42.4%), económica (24.5%), física (13.5%) o sexual (7.3%;). El 20.6 % de las mujeres manifestó haber sufrido de discriminación laboral en su lugar de trabajo, por su estado civil o de embarazo, desigualdad salarial, de oportunidades de ascenso o menos prestaciones, a pesar de tener el mismo nivel y puesto que un hombre. La situación de violencia contra las mujeres es aún grave a nivel nacional, lo que impide la conformación de un desarrollo incluyente y el ejercicio pleno de los derechos de humanos de las mujeres, tal y como se reconoce en el artículo 112 de la IV Conferencia sobre la Mujer en la Tabla 10.

Una vez reconocida la violencia a nivel Internacional como un obstáculo para lograr el desarrollo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su primer artículo reconoce que al atender este problema se fortalece la democracia y el desarrollo rural sustentable, por ello, indica en su tercer artículo que las medidas que se derivan de esta normativa están diseñadas para atender, sancionar y erradicar la violencia, y con ello promueve el desarrollo y la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida. Por su parte, la Política Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres 2007-2012, planteó como cuarto objetivo garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Por esta razón, la Ley para el Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia de Puebla, contempla tanto en su cuarto como segundo artículo las medidas que a nivel estatal y municipal deben tomarse, para garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y, con ello aportar al desarrollo la participación de las mujeres en la vida económica, política, administrativa, cultural y social del Estado.

⁷ Datos obtenidos el 16 de julio de 2013 en <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/645-el-inegi-e-inmujeres-dan-a-conocer-los-resultados-de-la-endireh-2011>

Tabla 10. Violencia

Temática	Normatividad Internacional	Normatividad Nacional				Normatividad Estatal	Normatividad Municipal
	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Ley general de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018	Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2007- 2012	Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Violencia	Art 112. Se reconoce que la violencia impide el desarrollo	Art 1 Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia para garantizar la democracia y el desarrollo integral y sustentable				Objetivo 4 Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Art 4.- Las medidas previstas en esta Ley garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, así como su desarrollo integral y plena participación en la vida económica, política, administrativa, cultural y social del Estado.
		Art 3 Las medidas derivadas de la ley es para atender, sancionar, erradicar todo tipo de violencia y lograr el desarrollo y participación de las mujeres en todas las esferas de la vida					Art. 2 El Estado y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia
	Art. 123 Para tratar el tema de la violencia se deben integrar la Perspectiva de Género en todas las políticas y programas	Art. 50 Instrumentar y articular (en concordancia con los otros órdenes de gobierno) la política municipal para erradicar la violencia contra las mujeres	estrategia 16.1 Asumir como eje rector de planes y acciones municipales garantizar a las mujeres una Vida libre de violencia	Estrategia III Línea de acción 2 Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios			Art. 38.- corresponde al Estado, en la materia no violencia las atribuciones siguientes.- Instrumentar y articular sus políticas públicas en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;
	Art 124 p) Asignar y movilizar recursos locales para planes de acción que busquen eliminar la violencia contra las mujeres	Art. 2 Los Estados y municipios expedirán las normas legales, tomarán medidas presupuestales y medidas administrativas para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	Estrategia 16.2 Fortalecer y respaldar a instituciones públicas y privadas que apoyen la eliminación de la violencia, la integridad y dignidad de las mujeres				
	Art 124 I) Crear mecanismos institucionales para denunciar actos de violencia contra las mujeres	Art. 35 Conjuntar esfuerzos Federales, Estatales y Municipales para instrumentar políticas, servicios y acciones institucionales para la prevención, atención y erradicación de la violencia					2.4.2.5 Brindar asesoría y protección jurídica a las mujeres víctimas del maltrato físico y psicológico
	Art 125 a) Ofrecer servicios de bajo o ningún costo (médicos, psicológicos y de asesoramiento), además de la asistencia que corresponda para ayudarles a encontrar medios de vida suficientes a las mujeres víctimas de violencia	Art. 19 Las autoridades están obligadas a propiciar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia					2.4.2.8 Brindar atención psicológica y jurídica a mujeres víctimas de violencia y maltrato familiar o laboral
	Art 125 h) Difundir información sobre la asistencia para las mujeres y las familias que son víctimas de la violencia	Art. 20 Se debe prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les infringe a las mujeres la violencia					
	Art. 116 Las mujeres rurales son más vulnerables a sufrir violencia (también se relaciona con el tema de mujer rural						

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

Para abatir la violencia y promover el desarrollo incluyente, las normatividades que componen la Tabla 10 toman en cuenta la necesidad de conformar políticas, acciones y programas con perspectiva de género, tomando en cuenta las medidas presupuestarias y administrativas necesarias para lograrlo. A nivel internacional se encuentran los artículos 123 que hace referencia a las políticas con perspectiva de género y 124 incisos p) que habla del tema presupuestal. En este contexto los artículos 2, 50 y 35 de la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia, presentan la necesidad de llevar a cabo el diseño de políticas municipales y expedir las normas legales para eliminar la violencia contra las mujeres. Por su parte las estrategias 16.1 y 16.2 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, establecen como eje rector de los planes municipales garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, así como respaldar aquellas instituciones públicas y privadas que promuevan la eliminación de la violencia. Posteriormente, a nivel estatal, el artículo 38 de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, argumenta que se deberán instrumentar y articular los planes y las políticas con perspectiva de género en coordinación con la política nacional para atender la violencia contra las mujeres.

En otra línea de acción, las normatividades internacionales y nacionales, que componen la Tabla 10, presentan como estrategia promover servicios y crear mecanismos dirigidos a la eliminación de la violencia. A nivel internacional los artículos 124 y 125 de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, recomiendan la creación y difusión de mecanismos institucionales para ofrecer servicios de asistencia médica y asesoramiento psicológico a las mujeres víctimas de violencia. En alineación a esto, los artículos 20 y 35 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, encuentran que se deben conjuntar los tres órdenes de gobierno para instrumentar, tanto acciones como servicios dirigidos a prevenir, atender investigar, sancionar y reparar el daño que provoca la violencia en las mujeres.

En el caso particular de Tepeaca, “El Sol de Puebla”, revela que en el 2012, el 80 % de las denuncias telefónicas que recibía la Dirección de Policía Municipal

estaban relacionadas con denuncias de violencia doméstica. Posteriormente, durante el primer trimestre de 2013 -de acuerdo con el libro de registros del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca- acudieron 139 mujeres para solicitar asesoría jurídica debido a la violencia doméstica de la que fueron víctimas, cabe destacar que febrero fue el mes con mayor número de registros, sumando un total de 80. Asimismo, el portal Contracorriente, en su publicación del día seis de marzo de 2013, comenta que el municipio de Tepeaca representa uno de los municipios con mayor índice de feminicidios en la entidad, en el periodo de un año. Cabe hacer mención que existe un corredor de prostitución en Tecamachalco-Tepeaca-Puebla-Atlixco, en el cual se ha detectado la existencia de trata de personas.

Debido a los antecedentes de violencia contra mujeres que presenta Tepeaca y al compromiso que tiene con las normatividades descritas en materia de erradicación de la violencia, el Ayuntamiento, de acuerdo con las líneas de acción 2.4.2.5 y 2.4.2.8 del Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014, ofrece los servicios enlistados en la Tabla 11, que son únicamente de asesoramiento jurídico y psicológico a las mujeres víctimas de violencia en sus instancias tales como el Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca y el DIF.

Tabla 11. Servicios que ofrece el Ayuntamiento para abatir la violencia

Instancia	Servicios	Objetivo de la instancia
Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca	Asesoría jurídica gratuita ,trabajo social y canalizaciones a otras instancias	Darle apoyo a las mujeres en estado de vulnerabilidad
Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad Género	Asesorías jurídicas y gestión de apoyos jurídicos y psicológicos	Ayudar a las personas que lo requieren y a las víctimas de maltrato
DIF Tepeaca	Cuenta con dos áreas importantes para atención a la violencia: Área médica: En la que se dan consulta general, y en especialidad de rehabilitación física, fisioterapia, ortoprótesis odontología, psicología, optometría y terapeuta de lenguaje. Y el Área jurídica: En la cual se encuentra la clínica de prevención al maltrato, se dan asesoría, se difunden los derechos de los niños, se realizan trámites en el registro civil, así como conferencias y pláticas para la prevención de adicciones en jóvenes.	Apoyar a la población vulnerable del municipio por medio de la asistencia social.

Fuente: Elaboración propia con datos de entrevistas a las autoridades de cada instancia, 2013

Al respecto, la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca opinó que las acciones llevadas a cabo por el Ayuntamiento influyen para cambiar las relaciones de género que propician violencia hacia las mujeres del municipio, por lo que describió:

“Ha influido, hemos dado pláticas y ha ayudado porque a veces, viene una persona en un estado muy, muy severo de violencia y la acompaña la amiga, la acompaña la prima, y son personas que padecen lo mismo pero se quedan calladas. Entones, hemos hecho pláticas de equidad de género, hemos hecho pláticas de empoderamiento, hemos hecho pláticas de varios temas, de autoestima, entonces, ahí solitas como que se va pasando la voz (...) y ellas mismas a veces nos solicitan las pláticas” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Sin embargo reconoció que las medidas implementadas no son suficientes para lograr un cambio, por lo que apuntó:

“Siento que nos falta mucho por hacer. Desgraciadamente a veces no tenemos el apoyo al cien por ciento, por cuestiones muy administrativas, de presidencia, por cuestiones, fuera de nuestros alcances. A veces se nos ha obstaculizado un poquito las cosas” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Además agregó que se necesitan de otro tipo de estrategias para garantizar una vida libre de violencia a las mujeres de Tepeaca, tales como:

“Difusión, principalmente, el apoyo en comunidades, eh, nosotros como tal no tenemos el recurso, nosotros aquí todos los servicios son gratuitos, entonces a lo mejor el repartir volantes, el difundir más, hacer a lo mejor alguna plática en alguna comunidad (...), como por decir algo San José Carpintero, que es una comunidad que tiene muy arraigado el machismo, entonces, si nosotrosuviéramos esa apertura de ir y regalar volantes, o simplemente buscar un espacio y plantear y contratar a alguien o llevar una obra de teatro, que transmitiera, sería diferente, pero a veces no se puede” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Con estos testimonios y como se presenta en la Tabla 11, se observa que las estrategias que implementa el Ayuntamiento de Tepeaca están encaminadas hacia la sensibilización, acciones que inciden en la prevención de la violencia psicológica, económica, patrimonial, y probablemente física, sin embargo, no ataca directamente los delitos que presenta de feminicidios y trata de personas. No obstante, se debe reconocer que el Ayuntamiento ha conformado estrategias puntuales que representan un avance en cuanto a la promoción de la equidad de género y los derechos de las mujeres, con la creación del Instituto Municipal de las Mujeres, pero aún es imperativo que el gobierno de Tepeaca redoble esfuerzos para lograr erradicarla y garantizar, como lo estipulan las normatividades de la Tabla 10, una vida libre de violencia para las mujeres, y sobre todo, establecer acciones que eliminen los problemas de trata de personas y feminicidios, para lograr que las mujeres participen en todos los ámbitos de la vida, reforzando la democracia y el desarrollo rural inclusivo del municipio.

CAPÍTULO VII. MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN TEPEACA

Con base en las normatividades expuestas en las primeras 6 tablas, sobre todo en los artículos 10 de la CEDAW; el 190 de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres; el artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el objetivo 6 de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007-2012; y el artículo 21 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, contenidos en las temática de Empleo, el Ayuntamiento de Tepeaca consiguió certificarse en el Modelo de Equidad de Género, estrategia que promueve la aplicación de dos acciones afirmativas y/o a favor del personal, las cuales permitan eliminar la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual, así como fomentar la igualdad en el acceso a oportunidades de prestaciones, capacitaciones, salarios y compensaciones, además de permitir conciliar la vida laboral, familiar y profesoral. De acuerdo con el INMUJERES (2010: 8) el MEG es:

“uno de los programas del Gobierno Federal que ofrece las herramientas para que las organizaciones del sector privado, público y social, establezcan iniciativas y políticas que originen condiciones de trabajo equitativas entre su personal, además de otros beneficios. En gran medida, sus buenos resultados son producto de la voluntad, creatividad y el interés de autoridades y organizaciones, así como de quienes tienen bajo su responsabilidad la aplicación teórico-práctica de los sistemas de gestión al interior de las organizaciones”.

Lo que significa que la articulación de las acciones afirmativas y /o a favor del personal, por si solas no consiguen los beneficios que promueve la aplicación del Modelo de Equidad de Género, ya que se requiere de la dedicación y voluntad del recurso humano, en especial de la persona responsable de la implementación para lograr favorecer tanto al interior como al exterior la equidad entre mujeres y hombres.

En este capítulo se describe la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento Municipal de Tepeaca. Para obtener esta información, se efectuaron diversas entrevistas a autoridades del Ayuntamiento, como la Coordinadora del MEG, dos Regidoras y un Regidor, la presidenta del DIF Tepeaca, la Directora Estratégica para la Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Poblano de las Mujeres y a un Consultor Privado, con el propósito de conocer los ámbitos en los que se involucra el MEG en el Ayuntamiento, así como los objetivos iniciales para promover esta iniciativa. De las personas involucradas con la aplicación del MEG que fueron entrevistadas 5 son mujeres y 2 son hombres, las siete tienen una licenciatura y de uno a seis años trabajando en su cargo actual.

Es importante destacar que a nivel municipal, la administración comenzó en el año 2011, por lo que tanto la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, la Regidora de Desarrollo Social, el Regidor de Agricultura y Ganadería, así como la Presidenta del DIF Tepeaca llevan, hasta el momento de la entrevista, ejerciendo su cargo a partir del inicio de dicha administración, es decir dos años, en contraste con la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, quien además es la Coordinadora del MEG en el Ayuntamiento, cuyo tiempo colaborando con el municipio es de un año tres meses. En cuanto a la Directora Estratégica para la Transversalización de la Perspectiva de Género del Instituto Poblano de las Mujeres lleva ejerciendo su cargo un año, y finalmente el Consultor Privado, tiene seis años involucrado en el asesoramiento a empresas públicas y privadas, para la Certificación en ISO y MEG.

De igual forma, para detallar cómo se implementa el Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento, se llevaron a cabo 7 entrevistas a profundidad a l@s trabajador@s del mismo, así como 2 grupos focales. En cuanto a las 7 entrevistas, 4 fueron a mujeres y 3 a hombres, quienes tienen entre ocho meses y dos años trabajando en el Ayuntamiento. Se destaca que 4 del total de las personas entrevistadas son originarias del municipio, y tres no lo son, no obstante la

mayoría (5) son habitantes del municipio de Tepeaca, este dato es importante para conocer los alcances al exterior de la aplicación del MEG en el Tepeaca.

En cuanto a los grupos focales, fue posible reunir a 8 servidor@s públic@s para el primer grupo y 6 para el segundo, el primero estuvo compuesto por 6 mujeres y 2 hombres, tod@s trabajador@s del DIF de Tepeaca, mientras que el segundo se efectuó en el Instituto Municipal de las Mujeres y se conformó de 4 mujeres y 2 hombres, de los cuales 1 trabaja en seguridad pública y el otro en el Registro Civil, mientras que de las integrantes, 2 son de seguridad pública, 1 es asistente de regiduría y otra intendente del Ayuntamiento.

7.1 Aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento de Tepeaca

7.1.1 Certificación de Tepeaca

Durante la visita al Instituto Poblano de la Mujer en la que se efectuaría únicamente la entrevista a la Directora Estratégica para la Transversalización de la Perspectiva de Género, fue posible conocer al titular de la Consultoría Innovación y Capacitación Intelectual S. C, quien en entrevista explicó los inicios de las Certificaciones en el estado de Puebla:

“Mira, yo trabajé en el órgano de fiscalización de aquí de Puebla,(...) en el que se creó el departamento de personal (...) en el 2002, y me invitaron a colaborar (...) en el Departamento de Recursos Humanos, y certificamos el proceso de rendición de cuentas en ISO y el consultor de ese tiempo nos invitó a certificarnos en el Modelo de Equidad en el 2004, estaba recién salidito el MEG (...), y a partir de eso como yo era parte del Comité de Equidad de Género, entonces empezamos a trabajar al interior, en el 2008; yo salgo del órgano y le propongo a la Directora [del IPM] de ese entonces que certificáramos a todas las dependencias de Gobierno del Ejecutivo, y aceptó de muy buena gana.

(...) y entonces, empezamos a trabajar y el primer año certificamos ocho y luego doce y luego más, en el 2009 certificamos por ejemplo la Benemérita que son 56 unidades, y luego (2010) empezaron los municipios a interesarse,

porque la Directora tenía buena relación con los Presidentes Municipales y les ofertaba la certificación” (Consultor Privado en Sistemas de Gestión , Puebla, 2013)

A partir de 2011, Puebla consigue certificar sus instancias públicas logrando ser el primer Estado con el mayor número de certificaciones a nivel nacional. De acuerdo con el entrevistado, los municipios interesados en la certificación fueron San Martín Texmelucan, Tepeaca y Puebla, Puebla. Asimismo, comentó que en el 2010 la Directora del Instituto Poblano de las Mujeres hizo un enlace con el Presidente Municipal de Tepeaca de la administración 2008-2011, el cual aceptó el proyecto, al respecto, detalló:

“(…) y empezamos a hacer los trabajos (…) con la Directora [del IMMT] y con algunos regidores (…) diseñamos la Política y los procedimientos, yo les dije como tenían que hacerle, ellos tuvieron que hacerlos, no sé cómo les hayan quedado sinceramente, porque yo di la asesoría qué era el MEG, en qué consistía, cuáles eran los procedimientos, etcétera, pero como yo llevaba unas 15 certificaciones yo no hacía procedimientos, los procedimientos los hacía cada dependencia o entidad. Lo más que podía hacer era revisárselos” (Consultor Privado en Sistemas de Gestión, Puebla, 2013)

De acuerdo con el Consultor, durante este proceso existía una vinculación del Ayuntamiento con el Instituto Poblano de las Mujeres, ya que fueron quienes se encargaron de las capacitaciones y talleres para desarrollar el Sistema de Gestión de Equidad de Género.

Por su parte la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género explicó al respecto lo siguiente:

“Mira anteriormente cuando se hizo el MEG fue en el trienio pasado, en ese trienio yo inicié como Directora del IMM, pero inicié nada más trabajando 6 meses, no inicié desde el principio en lo que fue la administración, sino ya menos de la mitad de la administración yo inicié con ellos, entonces, la Directora que estaba, ya había propuesto lo del MEG, pero desafortunadamente ya no le dio tiempo realizarlo, por eso a mí me tocó”

(Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Los datos que aporta la Regidora coinciden con los comentados por el Consultor que se encargó de capacitar a la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca de la administración 2008-2011 para aplicar el MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca. Por lo que a Regidora reafirma que la Directora del IMMT:

“Fue la que hizo la gestión mediante lo que fue el MEG en el Instituto Poblano, ella fue la que (...) nos dejó ya el trabajo y nosotros le dimos seguimiento a todo, hoy en día como Regidora quise iniciar el trabajo, pero lo que me decían es que como el Modelo está encaminado más que nada al Instituto de la Mujer ya no pude (...) estar con eso, pero sí, cuando nosotros iniciamos el Modelo el Regidor en ese entonces, de ese trienio si tenía que ver porque él era el presidente de la Comisión” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Con esta declaración es importante resaltar que existía una vinculación, entre el Instituto Poblano de las Mujeres y el proceso de Certificación en el MEG, y otra como entre el IMMT y la Regiduría de Derechos Humanos y Equidad de Género, gracias a que el Regidor -que es importante destacar quien ejercía el cargo en la administración 2008-2011, fue un hombre, cuando regularmente quien lo ocupa es una mujer- fue el Presidente del Comité de Equidad de Género del Ayuntamiento. Asimismo, la Regidora detalló que el Instituto Poblano de las Mujeres apoyó con el asesoramiento para lograr la capacitación, al respecto comentó:

“El Instituto Poblano de las Mujeres nos asignó a una persona y nos dijo esta persona les va a ayudar cualquier duda, cualquier situación que tengan, les va ayudar y nunca nos cobró un centavo. La licenciada (...) venía las veces que podía o la que la requeríamos, ella venía a asesorarnos y todo, y nos revisaba todas las carpetas, evidencias y a veces hasta jaloncitos de oreja nos daba porque no lo teníamos completo” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Lo que refrenda el apoyo y la injerencia que tuvo el Instituto Poblano de las Mujeres, para promover la Certificación en el MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca.

Al respecto, se destaca la importancia que tiene, como lo explica el INMUJERES, la voluntad y compromiso de las personas involucradas para que la aplicación del Modelo tenga éxito, puesto que, luego de la llegada de la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género al Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca en la administración 2008-2011, el proyecto aún no se había concretado, no obstante, gracias su interés de garantizar mayor participación de las mujeres dentro del Ayuntamiento decidió darle continuidad a esta iniciativa, por lo que argumentó:

“(…) era importante que se tomara en cuenta la participación de todas las mujeres en el Ayuntamiento y muchas veces no se les da la importancia, ni se les toma en cuenta sus opiniones y el trabajo que trae cada una de ellas” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Se reconoce que debido al compromiso por parte de la Regidora, es que se obtuvo la certificación del Ayuntamiento de Tepeaca el 30 de julio de 2010. De acuerdo con ella, este incentivo se consiguió seis meses a partir de que tomó el proyecto, teniendo como principal objetivo promoviera la equidad de género en municipio.

Por otra parte, el Modelo de Equidad de Género (MEG-2003), explica que la organización que decida Certificarse en el MEG deberá desarrollar un Sistema de Gestión de Equidad de Género, el cual estará basado en un diagnóstico que ayude a identificar inequidades; se tendrán que implementar los requisitos del Modelo e incorporar al menos dos acciones afirmativas y/o a favor del personal. Es importante definir que las acciones afirmativas son aquellas que “buscan acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización” (INMUJERES

2007:17), mientras que las acciones en favor del personal tiene como objetivo “favorecer tanto a mujeres como a hombres” (INMUJERES 2007:17).

En el caso de Tepeaca, la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, relató que las primeras acciones efectuadas para conseguir la Certificación fueron: cambiar el tipo de lenguaje a uno incluyente de género y el trato entre compañer@s de trabajo a uno respetuoso y equitativo.

La Regidora agregó que se aplicaron otras dos acciones:

“Las principales acciones fue, la de Paternidad (...), y la otra de permiso a madres cuando es el periodo de lactancia, esa fue otra acción que se logró” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Esto significa que se impulsaron 2 acciones afirmativas que fueron promover el lenguaje incluyente y el trato respetuoso, y 2 acciones a favor del personal una dirigida al beneficio de los hombres, con las licencias de paternidad y la otra en beneficio de las mujeres con los permisos de lactancia. Estas dos últimas estrategias se orientan a fomentar el reconocimiento y valor a la vida con la conciliación de l@s servidor@s públic@s de su ámbito laboral con el familiar, lo que permite garantizar mejores oportunidades a las mujeres para acceder al empleo o un puesto de decisión dentro del Ayuntamiento.

Algunos de los puntos del Modelo de Equidad Género que se aplicaron en el Ayuntamiento para llevar acabo el Sistema de Gestión de Equidad de Género, según la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género fueron: el diseñó la Política de Equidad de Género y un plan para cumplir con los ocho requisitos del MEG-2003. Asimismo, para darle continuidad al Sistema se difundió la Política de Equidad de Género a través de talleres, en relación a esto, la Regidora comentó:

“se dio a conocer mediante los talleres que se realizaron en el municipio y aparte se subió a la página del Ayuntamiento, la invitación a las personas que deseaban acudir a esos talleres” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

La Regidora aclaró que se dio a conocer al exterior la certificación en el MEG del Ayuntamiento por medio de la colocación de una lona, así como mediante la página web de Tepeaca y en la prensa local. En este punto argumentó que el objetivo de esta estrategia fue:

“que la ciudadanía se enterara de que el Ayuntamiento ya estaba tomando iniciativas, mediante lo que era la equidad de género en el municipio” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Al interior del Ayuntamiento para cumplir con la Política del Equidad de Género se realizaron talleres para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, y se comenzó a diseñar el Manual de Equidad de Género, al respecto la Regidora relató:

“se diseñó el manual porque ya habíamos dejado avanzado el proyecto, entonces ya nada más era terminarlo, pero sí se diseñó el manual, le digo que todo ese trabajo lo tienen en el Instituto de la Mujer” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

Para dar cumplimiento a los ocho requisitos que plantea el Modelo de Equidad de Género-2003, en Tepeaca se modificaron los criterios de reclutamiento y selección de personal, con el objetivo de promover la intervención de las mujeres en puestos directivos del Ayuntamiento. La Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género explicó que el cambio fue importante debido a que en estos cargos había más participación de hombres, mientras que las mujeres desempeñaban puestos de menor rango, como el de secretarías.

La Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, detalló que durante la administración municipal 2008- 2011, se puso énfasis en mejorar el trato respetuoso entre todos los cargos y niveles del Ayuntamiento, con el fin de prevenir el hostigamiento y acoso sexual, además se colocaron buzones de quejas anónimas en relación al tema. En el caso de haber alguna denuncia, recordó la Regidora, que se efectuaba la investigación y se aplicaba una sanción, sin embargo no mencionó que se haya diseñado un protocolo de atención al hostigamiento y acoso sexual. Pero abordó que para evitar este acto, se

repartieron folletos y se colocaron lonas en las que se difundía el valor del respeto de hombres hacia mujeres y de mujeres hacia hombres, logrando promover al mismo tiempo la sensibilización en equidad de género. Además de que se consiguió fortalecer la implementación del MEG por medio de iniciativas al exterior, mediante pláticas de equidad de género a mujeres del municipio, así como a familiares y reos del Centro de Readaptación Social.

Finalmente la Regidora y ex Coordinadora del Modelo de Equidad de Género, concluyó que gracias a la implementación del Modelo de Equidad de Género, se beneficiaron tanto hombres como mujeres, trabajador@s de la administración municipal 2008-2011, sobre todo porque se consiguió mejorar el ambiente de trabajo por medio del trato respetuoso entre ambos sexos, al respecto indicó:

“Antes de que se hiciera la Certificación, los hombres le faltaban más el respeto a las mujeres, poniéndoles apodos, queriéndolas abusar de ellas, o haciéndoles propuestas indecorosas cuando ellas no querían, después de la Certificación disminuyó mucho esa situación” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013).

7.1.2 Estructura del Modelo de Equidad de Género y Política de Equidad de Género en Tepeaca

El Sistema de Gestión de Equidad de Género que propone el Modelo de Equidad de Género se basa en la mejora continua de la organización a partir del compromiso que ésta adquiera, mediante la conformación de la Política, la planeación de las acciones afirmativas y favor del personal, el cumplimiento de los ocho⁸ requisitos y la evaluación de lo anterior para promover mejoras en el Sistema. Por esta razón, es necesario instrumentar el sistema mediante la organización y planeación de recursos financieros, humanos y materiales. En cuanto a los recursos humanos es indispensable establecer las responsabilidades de las autoridades que llevarán a cabo la aplicación del Modelo, asignando un/a

⁸ En el caso del MEG-2012, son 10 los requisitos a cumplir. No obstante, este análisis se basa en la versión MEG-2003 con la que se certificó el Ayuntamiento. La versión más reciente, no se toma como base debido a que al momento de elaborar esta Tesis, el estatus del documento MEG: 2012 es: “Sólo para capacitación no terminado”.

Coordinador/a y conformando un Comité de Equidad de Género compuesto por al menos tres integrantes, los cuales tienen las responsabilidades enlistadas en la Tabla 12.

Tabla 12. Responsabilidades de las autoridades de equidad de género

4.2.2 Coordinador/a de equidad de género	4.2.3 Comité de equidad de género
Debe informar periódicamente a la alta gerencia sobre el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal y los niveles de cumplimiento, consecución de los objetivos y metas de la política	El Comité quedará bajo la responsabilidad de la Coordinadora
Delegar en el/la coordinador/a la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.	Delegar en el comité la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento
Asegurar la plena participación del/la coordinador/a en la revisión gerencial o de compromisos de la alta gerencia.	Asignar a la coordinadora y al comité la tarea de realizar y verificar que se lleven a cabo auditorías, del seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas

Fuente: Elaboración propia basado en los puntos 4.2.2 y 4.2.3 del MEG: 2003 (INMUJERES, 2007: 19, 20)

El nombramiento de estas dos instancias (Coordinación y Comité del MEG), son indispensables para dar seguimiento a los requisitos y elementos del Sistema de Gestión de Equidad de Género, puesto que son quienes se encargarán de vigilar su cumplimiento. Igual de importante es la participación y compromiso de la Alta Dirección, ya que de acuerdo con el MEG, es responsable de planear, definir y atender la aplicación del sistema de Gestión de Equidad de Género.

Luego de dos años de la certificación en el MEG del Ayuntamiento de Tepeaca, se logró recertificar el 23 de agosto de 2012, es decir durante la administración Municipal 2011-2014, y a seis meses de que la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres tomara posesión del cargo. En entrevista la Directora, declaró ser la actual Coordinadora del Modelo de Equidad de Género, y detalló que su función como autoridad del Sistema es:

“Estar pendiente en actividades que, en su caso llegáramos a poder proyectar como los talleres de sensibilización, los talleres de empoderamiento, otra cosa

también, lo del manejo de oficios, un ejemplo (...), digamos que era tesorero y ahorita ya cambia a tesorera, es el lenguaje que se utilice parte de lo encomendado ¿no? Como Instituto y aplicado a equidad de género” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

A pesar de que no detalló cada una de sus responsabilidades como Coordinadora, entre ellas el estar al pendiente del desarrollo de las acciones y el cumplimiento de los requisitos, objetivos y metas del Modelo, hizo énfasis en la importancia del lenguaje incluyente y en la sensibilización del personal, factores que hacen referencia a la promoción de la equidad de género y al cumplimiento del requisito 8.

Es importante destacar que el Ayuntamiento de Tepeaca, pese a que refrendado su certificación el 23 agosto de 2012, al momento de la entrevista, el 03 de marzo de 2013, es decir siete meses después, no se tenía conformado el Comité de Equidad de Género, ya que según con la Coordinadora se debió al cambio de administración municipal, el cual fue en 2011, al respecto argumentó:

“(...) pues ahorita es renovación, ahorita tenemos que volver a renovar el Comité de Equidad de Género” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Posteriormente, al cuestionarle cuáles serían las responsabilidades del Comité en caso de que se encontrara estructurado, la Coordinadora mencionó:

“sería parte de lo que te había mencionado, el estar pendiente del lenguaje que se utilice, estar pendiente de llevar y transmitir sensibilización, aplicación y todo en base a lo que es la Equidad” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Es posible afirmar, luego de los argumentos de la Coordinadora del MEG, el poco conocimiento que tiene de la conformación del Comité de Equidad de Género, además de su falta de interés por llegarlo a renovar, pues únicamente se basa en factores como la sensibilización y la utilización del lenguaje incluyente para aplicar el Modelo de Equidad de Género.

En cuanto al desarrollo y elementos del Sistema de Gestión de Equidad de Género la coordinadora afirmó la existencia del Manual de Equidad de Género, en el cual deben estar establecidos los lineamientos para llevar a cabo los requisitos del MEG y, mencionó que se difunde a través de panfletos o eslóganes, sin embargo al solicitarle el documento declaró que quien lo manejaba era la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, por lo que comentó:

“Me parece que sí, no sé si lo maneja la Regidora de Equidad de Género, no sé, pero quiero pensar que sí” ((Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

No obstante, al preguntarle a la Regidora de su vinculación con la aplicación del MEG en la actual administración, explicó:

“En la actualidad, yo ya no tengo ninguna vinculación con el MEG. (...)Porque no nos dejaron entrar ni participar en el Modelo, la recertificación se hizo y la hizo la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres.

(...) yo quise impulsar otra vez la recertificación del MEG, pero directamente el Instituto Poblano de las Mujeres me dijo que como regiduría yo no podía meter las manos, porque le correspondía más al Instituto Municipal de las Mujeres” (Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013)

Lo anterior, muestra que en caso de existir el Manual, la Coordinadora del MEG desconoce su ubicación, dejando ver la falta de organización impulsar el Sistema de Gestión del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca.

7.1.3 Política de Equidad de Género en Tepeaca

De acuerdo con el punto 4.1.1 del MEG-2003, la Política de Equidad de Género debe establecer el compromiso de la organización para promover al interior de la organización, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo y prevenir el hostigamiento sexual. Esta política tendrá que ser difundida y evaluada, para asegurar su entendimiento y su eficacia.

La Política de Equidad de Género diseñada para el Ayuntamiento de Tepeaca a la letra dice:

“El H. Ayuntamiento Municipal de Tepeaca de Negrete, Puebla, está comprometido a promover una cultura laboral, donde los hombres y mujeres vivan la práctica de los valores de equidad, igualdad, no discriminación, respeto, erradicar el hostigamiento y acoso sexual logrando de esta manera, un impacto positivo en la vida laboral y familiar de funcionarias (os) y servidoras (res) públicos del H. Ayuntamiento”.⁹

En relación a la evaluación de la política, la Coordinadora del MEG, comentó que se realizan a través de pre-auditorías internas que corren a cargo de Contraloría, y auditorías externas que efectúa el Programa de Desarrollo Institucional Municipal (DIM), al respecto detalló:

“Ellos [DIM] se basan bajo un programa, entonces ellos nos exigen, son valoraciones que van haciendo poco a poco, qué metas has cumplido, qué metas te faltan, ¿Por qué no lo has hecho? O sea son cuestionamientos. (...) Nosotros tenemos que dar el lineamiento con lo que nos pida contraloría, con lo que pida DIM” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

En cuanto al cumplimiento de la Política, la Coordinadora del MEG detalló que se efectuaron talleres de sensibilización para funcionarios públicos. Mientras que para la difusión se hace durante los eventos relacionados con la equidad de género, como en pláticas de empoderamiento, y en las pláticas intermunicipales. No obstante, a continuación, se muestran dos tablas que determinan el conocimiento del personal con respecto a la certificación en el MEG del Ayuntamiento y de la Política de Equidad de Género.

⁹ Información proporcionada por la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, 2013

Tabla 13. Del conocimiento de la Certificación en el MEG, grupos focales

Grupo focal	Lugar	¿Quiénes componen el Comité de Equidad de Género?	¿Saben que el Ayuntamiento está Certificado en el MEG?	¿Conoce la Política de equidades de género?
1	DIF	Siete lo desconoce y la persona que lo sabe desconoce si funciona	Dos personas sí y seis lo desconoce	Desconocen la Política de Equidad de Género
2	IMMT	Desconocen si existe un Comité de Equidad de Género	La mayoría desconoce que está certificado	Desconocen cuál es Política de Equidad de Género

Fuente: Elaboración propia con información de aplicación de grupos focales a trabajador@s del Ayuntamiento de Tepeaca, 2013

Tabla 14. Del conocimiento del Modelo de Equidad de Género y la Política

Entrevista	Sexo	¿Sabe que el Ayuntamiento está certificado en el Modelo de Equidad de Género?	¿Podría explicar con sus palabras qué es el Modelo de Equidad de Género?	¿Conoce la Política de Equidad de Género del Municipio?	¿Cuál es?
1	Femenino	No	/	No	/
2	Masculino	Si	No sé	No estoy muy relacionado a la Política	/
3	Femenino	No	/	No	/
4	Femenino	Si	El Ayuntamiento tiene el compromiso de darlo a conocer en cuanto al trato a las personas, tanto a mujeres como hombres, que tengan el mismo trato en cuanto al respeto, la igualdad de oportunidades y así conocer sus valores y tenga uno un ambiente favorable laboral	Si	Es lo que le comentaba que el Ayuntamiento tiene el compromiso de darnos a conocer nuestro valores tanto mujeres como hombres para que haya una igualdad en cuanto a los sexos ¿no? y el trato
5	Femenino	Si	No pues sé que es para apoyar a las personas, a la igualdad ¿no? Eso es lo que entiendo	No	/
6	Masculino	Si	Donde todos, tanto hombres como mujeres, tenemos las mismas garantías, los mismos derechos como equidad de género	No	/
7	Masculino	No	/	No	/

Fuente: Elaboración propia con información de entrevista a profundidad a trabajador@s del Ayuntamiento de Tepeaca, 2013

La Tabla 13 muestra el desconocimiento de la mayoría de las personas que componen los grupos focales de que exista un Comité de Equidad de Género y sólo una integrante del primer grupo dijo saber que el Ayuntamiento se encuentra certificado en el MEG, mientras que el resto (13 personas en total) no conoce esta información. De igual forma, en la tabla 14, se observa que de 7 entrevistadas 3 desconocen que el Ayuntamiento está certificado en el MEG y 4 si lo saben, de esas personas, 3, en especial la trabajadora número 4, lograron definir los que esto significa.

Así como se aprecia la falta de difusión y de conocimiento de las servidoras públicas de la Certificación en el MEG del Ayuntamiento, desconocen aún más la Política de Equidad de Género, ya que como se muestra en la Tabla 14, sólo una persona está informada al respecto, mientras que en ambos grupos focales de la Tabla 13, las integrantes no están enterados cuál es la Política, demostrando que la estrategia planteada para difundirla, a través de las pláticas que se han impartido, no ha logrado ser efectiva, debido a que dicha acción no garantiza la asistencia de todo el personal. Por lo tanto, se recomienda que para una comunicación eficaz de la Política, se coloque una copia de la misma en cada una de las áreas del Ayuntamiento.

Con base en los argumentos presentados en esta sección se puede observar el precario conocimiento de la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca como Coordinadora del Modelo de Equidad de Género, lo que limita el entendimiento de su aplicación, ya que no deja claro los lineamientos que se persiguen para cumplir con el desarrollo de la Política de Equidad de Género. Asimismo, el hecho de no contar con un Manual y no tener conformado el Comité de Equidad de Género, muestra la falta de atención y compromiso tanto de la Coordinadora del MEG como de la alta dirección, que en este caso es el Presidente Municipal, para darle continuidad, de manera formal, a la aplicación del Modelo de Equidad de Género y se entiende el porqué del desconocimiento de la Política por parte de las servidoras del Ayuntamiento de Tepeaca.

Debido a las evidencias presentadas se puede afirmar que el poco compromiso con la equidad de género por parte de la Coordinadora del MEG es debido no sólo a su falta de interés, sino a su insuficiente capacitación al respecto, por lo tanto se recomienda que exista un seguimiento de la aplicación del Modelo en el Ayuntamiento de Tepeaca, tanto del Instituto Poblano de las Mujeres y como del INMUJERES, como sucedió en la Administración anterior, en la que existió una vinculación directa ente la iniciativa de la aplicación del MEG y el apoyo del Instituto Poblano hacia Tepeaca, ya que en este caso, la autonomía del municipio representa una limitante para darle la atención que merece esta iniciativa tanto a nivel Estatal como Federal para promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades en pro de un desarrollo incluyente.

7.2 Aplicación de los requisitos del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca

De acuerdo con el MEG-2003, los requisitos necesarios para aplicar el Sistema de Gestión de Equidad de Género son:

1. Reclutamiento y selección del personal
2. Capacitación
3. Desarrollo Profesional
4. Igualdad de oportunidades y compensaciones
5. Vida Familiar y laboral
6. Ambiente Laboral y salud en el trabajo
7. Hostigamiento sexual
8. Sensibilización en equidad de género

A continuación se describen la manera en que en el Ayuntamiento de Tepeaca se implementa cada uno de estos requisitos.

7.2.1 Reclutamiento y selección de personal

El requisito 1 protege la igualdad de oportunidades de acceso en el proceso de selección y reclutamiento del personal, además de que busca eliminar la discrecionalidad al momento de la contratación. Es indispensable, de acuerdo con

el MEG-2003 (INMUJERES, 2007: 21) “cuidar que las evaluaciones de los candidatos/as sean iguales con criterios definidos” para lograr ampliar las oportunidades, asimismo, se recomienda prohibir los “exámenes de gravedad al contratar mujeres”. Por lo tanto, para el MEG, es indispensable asegurarse que la documentación elaborada para este procedimiento, contenga lenguaje incluyente y que aliente a las mujeres y a hombres a participar por las vacantes.

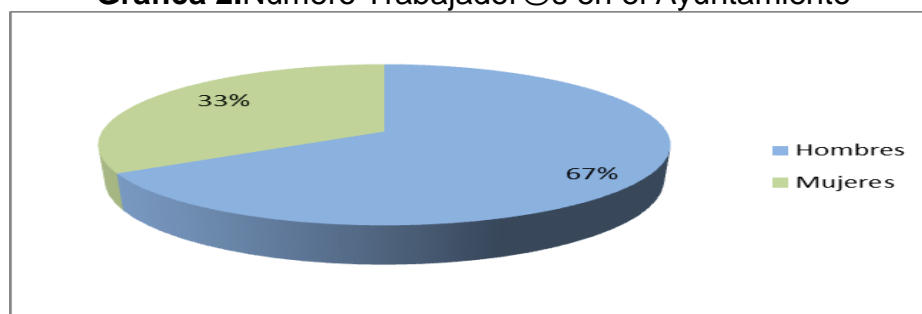
De acuerdo con la Coordinadora del MEG, para la contratación del personal, en el Ayuntamiento de Tepeaca, se considera por igual a mujeres y a hombres, ya que explicó:

“Se da la apertura, si tienes la capacidad y si tienes la visión y lo que ellos buscan, (...) no importa que seas hombre o mujer” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Agregó que la documentación que emana el Ayuntamiento tiene que contener lenguaje inclusivo, ya que es un requerimiento que se evalúa, durante las auditorias.

En cuanto al compromiso de alentar a las mujeres para calificar en las vacantes, la gráfica 2 indica que la participación de las mujeres es mínima¹⁰ ya que de las 479 personas que laboran en el Ayuntamiento, 320 son hombres y 159 son mujeres, lo que significa que las mujeres logran alcanzar únicamente un 33 %, en contraste con los hombres con un 67 %.

Gráfica 2. Número Trabajador@s en el Ayuntamiento



Fuente: Elaboración propia basada en entrevista a Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, Tepeaca, 2013

¹⁰ Información proporcionada por la Directora del IMMT

Por otra parte, al respecto de las pruebas de gravidez, de los dos grupos focales que se presentan en la Tabla 15, se logró concluir que a ninguna empleada se le solicitó alguna prueba de embarazo o de VIH. Esta misma tabla muestra que coincidieron en que todas tienen las mismas oportunidades para desempeñar su trabajo y acceder a otro puesto, además de que reconocieron que existe igualdad y respeto en el trato de hombres y mujeres, destacando que no hay favoritismos y que incluso en el caso del DIF Tepeaca, existen más mujeres que hombres en la instancia.

Tabla 15 Grupos Focales Reclutamiento y selección de Personal (Requisito 1, MEG: 2003)

Grupo Focal	Lugar	¿Le han solicitado pruebas de VIH o embarazo en el Ayuntamiento?	¿Cómo consideran que es el trato hacia las mujeres en el trabajo?	¿Cómo consideran que es el trato hacia los hombres en el trabajo?	¿Consideran que puede desempeñar su trabajo en el Ayuntamiento libre de favoritismos?	¿Considera que tiene las mismas oportunidades que el resto de sus compañeros para desempeñar su trabajo y acceder a un puesto?
1	DIF	A nadie se le han solicitado pruebas	Las tratan con respeto, igualdad y equidad	A los hombres se les trata con respeto. Hay más mujeres que hombres	No hay favoritismos	Existen las mismas oportunidades
2	IMMM	No se solicitan pruebas de VIH o embarazo	A las mujeres se les trata con respeto e igualdad	El trato hacia los hombres es con respeto e igualdad	No hay favoritismos	Tod@s tienen las mismas oportunidades para desempeñar su trabajo y acceder a otro puesto

Fuente: Elaboración propia con información de la aplicación de Grupos Focales, Tepeaca, 2013

A pesar de no hallarse un documento de los lineamientos para aplicar éste y el resto de los requisitos, existen acciones implementadas que fueron confirmadas mediante los grupos focales que coinciden en que hay contratación de personal con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, debido a que no se solicitan pruebas de gravidez para poder acceder a un puesto en el Ayuntamiento, y que existe un trato equitativo y respetuoso para ambos sexos. Sin embargo, de acuerdo a los datos generales de la cantidad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, la participación de las mujeres es tan sólo de un 33 %, sin

embargo, se retoma que la Regidora de Derechos Humanos y Equidad de Género reconoció la participación de las mujeres en puestos de dirección como en el Centro de Readaptación Social, en Seguridad Pública, Registro Civil y Tesorería, lo que refleja que en el Ayuntamiento se busca la promoción de las mujeres en puestos importantes de decisión. Pero aún, se requiere articular y documentar las estrategias para lograr este requisito y cumplir tanto con la Sistema de Gestión de Equidad de Género, como con las acciones afirmativas, lo que al mismo tiempo aumentaría la participación de las mujeres en el ámbito laboral, beneficiando el desarrollo del municipio. En este sentido, se necesita reforzar las estrategias ya aplicadas por medio, en primer lugar, de su documentación para continuar promoviendo en el municipio la reducción de la brecha de la participación de las mujeres en el ámbito laboral.

7.2.2 Capacitación

El objetivo de la aplicación de este requisito es mejorar las competencias del personal, lo que permite el desarrollo profesional y el aumento de las oportunidades de acceso a otros puestos de mayor rango, así como la promoción del trabajo eficiente con personal calificado. Por esta razón y con relación al MEG-2003 (INMUJERES, 2007:22), debe “elaborarse un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares”, por lo cual, en primera instancia, es necesario conocer las necesidades de capacitación del personal y promover el acceso igualitario a las capacitaciones, así como vigilar que tanto hombres como mujeres tengan la oportunidad de obtener este beneficio.

Es indispensable, de acuerdo con el segundo requisito del Modelo que se asegure la formación del personal de Recursos Humanos en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento.

En el caso de Tepeaca, la Coordinadora del MEG comentó al respecto que se han proporcionado cursos de capacitación para la promoción y mejora del personal, argumentando lo siguiente:

“Se ha dado, por ejemplo, cursos en áreas, un ejemplo, donde se manejan cuestiones de finanzas o de ingresos, o algo, se han dado capacitación de presupuesto local (...). En el área de Recursos Humanos, ellos han hecho (...) una capacitación de hostigamiento, nos involucran a varias áreas (...)

En el DIF Municipal (...) algo que ellos aplicaron mucho fue de Crianza Positiva a funcionarios públicos, o sea el hecho de tratar de manejar que no afecte tu trabajo con tu vida personal. Si, nos han dado capacitaciones para salir mejor en el trabajo sin afectar a terceros” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

En las Tablas 16 y 17 se observan los datos de los grupos focales y de las entrevistas a profundidad a l@s trabajador@s del Ayuntamiento, obtenidos con respecto a la capacitación que se ofrece en Tepeaca.

Tabla 16 Grupos focales Capacitación (Requisito 2, MEG: 2003)

Grupo Focal	Lugar	¿Tiene las mismas oportunidades de acceder a capacitaciones por parte del Ayuntamiento?	¿Considera que requiere de alguna capacitación para desempeñar mejor su trabajo?	¿Lo ha expresado?	¿Cómo se entera de las capacitaciones que ha ofrecido u ofrece el Ayuntamiento?
1	DIF	Cualquiera puede acceder a cursos de capacitación	La mayoría considera que no es necesaria la capacitación, pero serían favorables los cursos	Cuando se requiere si se ha solicitado	Por oficio, invitación personal o trípticos
2	IMMM	Dependiendo del área todos pueden acceder a cursos de capacitación (en Seguridad Pública dan cursos sólo para policías)	Estarían de acuerdo en recibir más capacitación	No todos lo han externado	Por cartelones y oficios dirigidos a los superiores

Fuente: Elaboración propia con información de la aplicación de Grupos Focales, Tepeaca, 2013

De acuerdo con los datos de la Tabla 17, de l@s 7 entrevistad@s 6 coincidieron que se ofrecen cursos de capacitación en el Ayuntamiento, lo que confirma la información proporcionada por la Coordinadora del MEG en Tepeaca. L@s participantes de los grupos focales comentaron que la difusión de las capacitaciones se efectúa por medio de oficios, trípticos, cartelones, e invitaciones personales.

La mayoría, tanto en los grupos focales, como en l@s entrevistad@s, concordaron que cualquiera puede acceder a cursos de capacitación, a excepción del área de

Seguridad Pública donde las capacitaciones son únicamente para policías, lo cual refrenda el cumplimiento de promover el libre acceso a la información de capacitaciones que se requiere para la aplicación de este requisito. Por esta razón, 5 de 7 entrevistad@s han tomado un curso de capacitación de su área.

Tabla 17 Entrevistas a trabajador@s, Capacitación (Requisito 2, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	¿Se ofrecen cursos de capacitación en el Ayuntamiento?	¿Usted considera que cualquier servidor@ públic@ puede acceder a estas capacitaciones?	¿Ha tomado alguna capacitación?	¿Cuál fue el tema que trató?
1	Femenino	Si	Si	No	/
2	Masculino	Si	Si	Si	Electricidad
3	Femenino	No	Si	No	/
4	Femenino	Si	Si	Si	Modelo de Equidad de Género
5	Femenino	Si	Si	Si	Cómo funciona una guardería
6	Masculino	Si	No	Si	Habilidades y Destrezas
7	Masculino	Si	Si	Si	Puestas a disposición de objetos y personas a la autoridad competente

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a trabajador@s, Tepeaca, 2013

Con los datos que se presentan en las Tablas 16 y 17, se aprecia que en Ayuntamiento se ofrecen capacitaciones, propias de cada área, a l@s servidor@s públic@s de Tepeaca, con el fin de promover el desarrollo profesional tanto del personal como del Ayuntamiento. Además de que son difundidos los cursos a implementarse mediante oficios.

Sin embargo, poco se hace para conocer las necesidades de capacitación del personal, y la compatibilidad de estas con el tiempo de convivencia familiar, sobre todo en el área de Seguridad Pública, puesto que, según los policías municipales entrevistados, los cursos se imparten al término de su turno, lo cual no sólo es poco funcional para ellos, sino para el capacitador, pues hay que recordar que los turnos de trabajo en esta sección son de 24 horas, afectando el buen rendimiento

de l@s integrantes del curso, al respecto uno de los empleados del área manifestó que le gustaría:

“que no se les quitara mucho tiempo a los elementos cuando salen de turno ¿No?, si hay capacitación y debemos de tomarla pero no que absorba tanto tiempo cuando salga uno de franquicia, por decirlo así ¿No? son cuatro horas, pues a lo mejor que sean dos, para que ellos puedan descansar y al otro día presentarse en buenas condiciones” (Trabajador de Seguridad Pública, Tepeaca, 2013)

Este testimonio, muestra que existe un obstáculo para la promoción de mejores oportunidades para el personal y para el cumplimiento del requisito 2: Capacitación. Sin embargo, debe destacarse el hecho de que se promueven cursos de capacitación en el Ayuntamiento, ya que esto permite ampliar las oportunidades para mujeres y para que participen en el desarrollo de su comunidad. Por lo tanto, se recomienda que se fortalezca la aplicación del requisito por medio de un diagnóstico que comunique las necesidades y horarios adecuados para las capacitaciones, lo cual, debe documentarse y difundirse, para lograr mayores alcances y resultados de la aplicación del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

7.2.3 Desarrollo profesional

Con este tercer requisito se busca promover mejoras en la organización por medio de la evaluación del desempeño del personal. Por lo tanto, es preciso “documentar los criterios de promoción y los métodos de evaluación del desempeño” (INMUJERES, 2007:23) para que sean difundidos los y las trabajadoras y con base en ello aplicar evaluaciones justas y equitativas.

De acuerdo con en la entrevista a profundidad aplicada a la Coordinadora del MEG en Tepeaca, se sabe que el área en la que es más visible la igualdad de acceso al empleo es Seguridad Pública, y que por parte de DIM se evalúa el desempeño de cada una de las área que compone el Ayuntamiento, a través de los criterios del mismo programa, al respecto comentó:

“Por ejemplo, como el área grande ahí es seguridad pública y se dan los dos tipos de empleos tanto a hombres como a mujeres, ellos lo hacen a veces por convocatorias o perifonean.

De acuerdo a la planeación que tu entregas anual, te evalúan qué puntos has hecho y qué no has hecho, cuáles son tus metas que tu pusiste en tu planeación y cuáles son las que has hecho y cuáles no, entonces, de ahí es de donde nos han hecho aplicar el criterio” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Con respecto a la evaluación del desempeño del personal y sus posibilidades de promoción, los integrantes del primer grupo focal, trabajad@res del DIF, que se presentan en la tabla 18, explicaron que debido a que en las administraciones municipales existen cargos ya asignados desde el inicio, no es posible ocupar otro puesto en el Ayuntamiento, y aclararon que no es por razones particulares. Detectaron, al igual que la Coordinadora del MEG en Tepeaca, que la evaluación de su desempeño laboral es con base en los informes de actividades que se entregan a sus superiores, por lo que depende de cada área quien evalúa.

Tabla 18. Grupo focal, Desarrollo Profesional (Requisito 3, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿Existen posibilidades de promoción y ascenso en el Ayuntamiento?	¿Cómo se conocen los criterios de promoción?	¿Su desempeño laboral es evaluado?	¿Quién lo evalúa?	¿Cómo se evalúa?
1	DIF	Existen cargos asignados desde el inicio, debido a eso no se puede. No es porque no se quiera	/	Son evaluados quincenalmente	dependiendo del área	mediante informes
2	IMMT	Existen posibilidades de promoción, sobre todo en Seguridad Pública	Se enteran de los criterios de promoción por ternas u oficios, para ocupar puestos directivos	Se desconoce si se evalúa su desempeño	/	/

Fuente: Elaboración propia con información de la aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013

El grupo focal número 2, estuvo conformado por 3 policías de Seguridad Pública Municipal, y 3 servidor@s públic@s del Ayuntamiento, de los cuales una es asistente de regiduría, otro intendente y el tercero labora en Registro Civil. Como se observa en la Tabla 18, este segundo grupo declaró que existen posibilidades de promoción, sobre todo, en la Dirección de Seguridad Pública, y que se enteran

de dichas vacantes por medio de oficios que son entregados a sus superiores. Por otra parte explicaron que han surgido casos en los que se dan a conocer ternas para ocupar puestos directivos. No obstante, dijeron desconocer si es evaluado su desempeño laboral. En contraste con los resultados de la Tabla 19, en la que la mayoría de l@s entrevistad@s (6 de 7) concordó que en el Ayuntamiento se reconoce el buen desempeño de su trabajo, únicamente de forma verbal.

Tabla 19 Entrevista a trabajador@s, Desarrollo Profesional (Requisito 3, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	¿Considera que Ayuntamiento reconoce el buen desempeño de su trabajo?
1	Femenino	Si
2	Masculino	Si
3	Femenino	Si
4	Femenino	Si
5	Femenino	Si
6	Masculino	si
7	Masculino	En ciertas ocasiones

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

Las respuestas de ambos grupos focales son distintas, pero muestran, incluyendo el argumento de la Coordinadora del MEG en Tepeaca que no existen criterios definidos para la evaluación del desempeño del personal, pues, como se mencionó, lo que se evalúa es el cumplimiento de las metas en cada área, y no la labor del personal, además de que no existen incentivos materiales, como recursos económicos, aumentos o documentos que avalen el buen desempeño del l@s servidor@s públic@s. Esto, limita que l@s trabajador@s participen en la mejora del Ayuntamiento, debido a que sin una definición clara de un plan de evaluaciones, difícilmente se conocerán las fallas o aciertos del personal, invisibilizando las oportunidades de mejora en cuanto al recurso humano del Ayuntamiento.

7.2.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones

El requisito cuatro se encuentra “basado en el derecho que tienen las personas que laboran en una organización a ser tratados justamente” (INMUJRES, 2007:23), por lo que es necesario procurar que entre mujeres y hombres exista igualdad de acceso a prestaciones y a salarios en relación a las funciones que desempeña. Lo cual, demanda una metodología para conocer las situaciones de inequidad o discriminación en el trabajo y asegurarse que existan los recursos necesarios para lograr la igualdad de condiciones. En relación a esto la Coordinadora de MEG afirmó que no conocer cómo el Ayuntamiento se asegura que los sueldos y salarios del personal que realiza las mismas funciones o bajo el mismo nivel de responsabilidad sean igualitarios, pues mencionó:

“El Ayuntamiento, no sé, no sé prácticamente como es que lo manejan”
(Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Pero, en cuanto a las prestaciones aclaró:

“De hecho (...) nos dan prima vacacional ¿No? Pero si nos dan los días oficiales, los días de maternidad, si das a luz, este, te dan días antes y después del alumbramiento, te dan tus tiempos de lactancia, sino quieres tomar tus vacaciones te las pagan como prima vacacional” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Explicó, como se muestra en el siguiente testimonio, que por medio de reuniones que se tienen con l@s director@s, el Ayuntamiento se asegura de conocer los recursos que se necesitan para llevar a cabo el trabajo correspondiente en cada área.

“cuando a veces, hay reuniones de directores, nada más nos convocan directores, entonces, nos hacen ver que en tu área no hay esto, no hay lo otro, ¿Por qué? ¿Qué necesitas? Entonces, si tú crees que esto es lo que necesitas para poderte aplicar, pues adelante, te aceptan opiniones, te aceptan sugerencias, te aceptan todo y uno puede también sugerir a otras áreas aunque no sea la tuya” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Las declaraciones hechas por parte del Coordinadora del MEG en Tepeaca, nuevamente revela la falta de información y compromiso para promover la igualdad de acceso al empleo, la equidad de género, y la no discriminación en el Ayuntamiento, ya que es preciso vigilar que los sueldos y compensaciones se apliquen en igualdad de condiciones.

En las tablas 20 se presenta la el tabulador de remuneración mensual neta en todos los niveles jerárquicos de las y los servidores públicos de Tepeaca.

Tabla 20. Remuneración mensual neta del Ayuntamiento de Tepeaca

HONORABLE AYUNTAMIENTO DE TEPEACA DE NEGRETE, PUEBLA REMUNERACIÓN MENSUAL NETA						
CARGO/PUESTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	SUELDO MENSUAL BRUTO	DEDUCCIONES MENSUALES ISTP	SUBSIDIO AL EMPLEO	SUELDO MENSUAL NETO	*AGUINALDO
PRESIDENTE MUNICIPAL	ELECCIÓN POPULAR	\$80,527.66	\$20,527.66	-----	\$60,000.00	15 DIAS
REGIDORES Y SINDICO MUNICIPAL	ELECCIÓN POPULAR	\$37,670.52	\$7,670.52	-----	\$30,00.00	15 DIAS
SECRETARIO GENERAL	CONFIANZA	\$29,370.58	\$5,370.58	-----	\$24,000.00	15 DIAS
TESORERO MUNICIPAL	CONFIANZA	\$29,370.58	\$5,370.58	-----	\$24,000.00	15 DIAS
CONTRALOR MUNICIPAL	CONFIANZA	\$24,140.46	\$4,140.46	-----	\$20,000.00	15 DIAS
ABOGADO MUNICIPAL	CONFIANZA	\$18,954.24	\$2,954.24	-----	\$16,000.00	15 DIAS
COORDINADOR GENERAL	CONFIANZA	\$10,057.28	\$1,057.28	-----	\$9,000.00	15 DIAS
DIRECTOR A	CONFIANZA	\$24,140.46	\$4,140.46	-----	\$20,000.00	15 DIAS
DIRECTOR B	CONFIANZA	\$17,682.62	\$2,682.62	-----	\$15,000.00	15 DIAS
DIRECTOR C	CONFIANZA	\$12,596.16	\$1,596.16	-----	\$11,000.00	15 DIAS
ENCARGADO DE AREA A	CONFIANZA	\$18,954.24	\$2,954.24	-----	\$16,000.00	15 DIAS
ENCARGADO DE AREA B	CONFIANZA	\$16,411.02	\$2,411.02	-----	\$14,000.00	15 DIAS
ENCARGADO DE AREA C	CONFIANZA	\$13,867.78	\$1,867.78	-----	\$12,000.00	15 DIAS
JEFE DE DEPARTAMENTO A	CONFIANZA	\$11,324.54	\$1,324.54	-----	\$10,000.00	15 DIAS
JEFE DE DEPARTAMENTO B	CONFIANZA	\$10,057.28	\$1,057.28	-----	\$9,000.00	15 DIAS
JEFE DE DEPARTAMENTO C	CONFIANZA	\$8,838.96	\$838.96	-----	\$8,000.00	15 DIAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A	CONFIANZA	\$7,640.68	\$640.68	-----	\$7,000.00	15 DIAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	CONFIANZA	\$6,218.18	\$218.18	-----	\$6,000.00	15 DIAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO C	CONFIANZA	\$5,016.98	\$16.98	-----	\$5,000.00	15 DIAS
PERSONAL OPERATIVO A	CONFIANZA	\$3,846.76	-----	\$153.24	\$4,000.00	15 DIAS
PERSONAL OPERATIVO B	CONFIANZA	\$3,393.76	-----	\$206.24	\$3,600.00	15 DIAS
PERSONAL OPERATIVO C	CONFIANZA	\$3,180.10	-----	\$219.90	\$3,400.00	15 DIAS
PERSONAL DE APOYO A	CONFIANZA	\$2,966.42	-----	\$233.58	\$3,200.00	15 DIAS

CARGO/PUESTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	SUELDO MENSUAL BRUTO	DEDUCCIONES MENSUALES ISTP	SUBSIDIO AL EMPLEO	SUELDO MENSUAL NETO	*AGUINALDO
PERSONAL DE APOYO B	CONFIANZA	\$2,752.74	-----	\$247.26	\$3,000.00	15 DIAS
PERSONAL DE APOYO C	CONFIANZA	\$2,539.06	-----	\$260.94	\$2,800.00	15 DIAS
COBRADOR	CONFIANZA	\$1,684.36	-----	\$315.64	\$2,000.00	15 DIAS
JUEZ CALIFICADOR	CONFIANZA	\$8,838.96	\$838.96	-----	\$8,000.00	15 DIAS
CARGO/PUESTO	TIPO DE CONTRATACIÓN	PRESTACION	SUELDO MENSUAL BRUTO	SUBSIDIO AL EMPLEO	PERCEPCIÓN MENSUAL NETO	*AGUINALDO
COMISARIO	CONFIANZA	\$18,665.82	\$2,041.40	\$292.78	\$21,000.00	15 DIAS
SUBOFICIAL	CONFIANZA	\$11,703.26	\$2,001.40	\$295.34	\$14,000.00	15 DIAS
POLICIA PRIMERO	CONFIANZA	\$8,540.70	\$1,961.40	\$297.90	\$10,800.00	15 DIAS
POLICIA SEGUNDO	CONFIANZA	\$6,178.14	\$1,921.40	\$300.46	\$8,400.00	15 DIAS
POLICIA TERCERO	CONFIANZA	\$5,015.58	\$1,881.40	\$303.02	\$7,200.00	15 DIAS
POLICIA RAZO	CONFIANZA	\$4,158.60	\$1,841.40	-----	\$6,000.00	15 DIAS
ÁREA RESPONSABLE DE INFORMACIÓN: TESORERÍA, RECURSOS HUMANOS *SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ART. 87 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 03/01/2013						

Fuente: www.tepeaca.gob.mx, apartado de transparencia Fracción VI Remuneración mensual de todos los niveles jerárquicos. (Tepeaca, 20013)

Al respecto, tanto en la tabla 21, como en la 22 se abordan cuestionamientos hechos a los servidor@s públic@s para conocer cómo perciben el trato que se le da en el Ayuntamiento con respecto a sus salarios, compensaciones y a los recursos que manejan para desempeñar su trabajo.

Tabla 21. Grupos focales, Igualdad de oportunidades y compensaciones (Requisito 4, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿Considera que el salario que percibe es justo e igualitario?	¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo?
1	DIF	No es justo y no es igualitario	No cuentan con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo
2	IMMT	En Seguridad Pública es justo e igualitario y en las demás áreas es subjetivo e igualitario	En general no cuentan con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo

Fuente: Elaboración propia con información de la aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013

En ambos grupos focales se perciben inconformidades en cuanto al salario debido hacen una comparación subjetiva en cuanto a las labores que desempeñan con lo que ganan. Además de que coincidieron que no cuentan con los recursos que se requieren para desempeñar su trabajo.

Tabla 22. Entrevista a trabajador@s, Igualdad de oportunidades y compensaciones (Requisito 4, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	¿Considera que es justo y su salario?	¿Por qué?	¿Cuándo tiene algún problema laboral tiene a quién acudir?	¿Considera que existe igualdad de condiciones para acceder a mejores oportunidades dentro del Ayuntamiento?
1	Femenino	No	Lo que pasa es que como la Dirección es muy grande, este, en mi caso sería estar oficina, estar en los papeles y haciendo todo ese trámite y en mi caso no porque tengo que estar atenta a todas las áreas, coordinarlas, estar a afuera y adentro y todo eso	Si	Si
2	Masculino	Si	/	Si	Si
3	Femenino	Si	/	Si	Si
4	Femenino	No	¿Por qué? Siento que es muy bajo de acuerdo con las actividades que hace uno, pero bueno, sin embargo hace así uno las actividades y creo que no hay sueldo que alcance, de por si no hay sueldo que alcance, pero si son un poquito bajos	Si	Si
5	Femenino	Si	/	Si	Si
6	Masculino	No	Por la, por el tiempo ¿no? por lo que estamos platicando, yo creo que entre más nos exijan pues necesitamos un poquito más de apoyo económico ¿no?	Si	Si
7	Masculino	No	/	Si	Si

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013

Al igual que en los grupos focales de la tabla 21, 4 funcionari@s públic@s, de 7 que fueron l@s entrevistad@s, argumentaron que su sueldo no es justo ni igualitario, lo que refleja la inconformidad, en su mayoría, de l@s trabajador@s.

De igual forma el motivo más frecuente es que no es suficiente lo que gana, comparado con lo que hace y el tiempo que pasa en el trabajo. No obstante, de acuerdo con la Tabla 20, existe un tabulador de salarios fijo, dentro del Ayuntamiento, lo que refleja un compromiso del gobierno con el requisito cuatro del MEG.

En cuanto al tema de la discriminación y de los mecanismos que deben establecerse en relación a este problema, l@s 7 entrevistad@s coinciden que en caso de tener algún problema laboral, tiene a quien acudir, también acordaron en que en el Ayuntamiento, existe igualdad de condiciones para acceder a mejores oportunidades.

En general, l@s trabajador@s se mostraron inconformes con su sueldo, sin embargo la Tabla de Remuneración Mensual Neta del Ayuntamiento de Tepeaca representa una acierto al dar a conocer los sueldos que perciben cada un@ de las y los servidores públicos de Tepeaca.

En cuanto a los recursos para el desempeño del trabajo, el personal entrevistado coincidió en que no cuentan con los materiales necesarios para el desempeñar su labores. Lo cual, es un reflejo de la falta de mecanismos con perspectiva de género, para asegurar que se cubran las necesidades de l@s trabajador@s para que desempeñen su trabajo.

Cabe destacar, que en general, de acuerdo con la Tabla 22, el personal señala que hay igualdad de condiciones para acceder a mejores oportunidades dentro del Ayuntamiento. Ya que, de acuerdo con la Coordinadora del MEG, Tepeaca ofrece compensaciones como prima vacacional, y permisos por maternidad. Además que la tabla 20 de Remuneración mensual neta del Ayuntamiento de Tepeaca, argumenta que se otorga la prestación por concepto de aguinaldo.

Por lo tanto las características que presenta Tepeaca para el cumplimiento de este requisito son importantes para que se logre la participación eficaz de l@s

servidor@s públic@s en el desempeño del Sistema de Gestión de Calidad y para promover la igualdad de oportunidades, en cuanto a salarios y compensaciones. Sin embargo, es necesario identificar las necesidades del personal en cuanto a los recursos que se requieren para desempeñar eficazmente su trabajo.

7.2.5 Vida Familiar y Laboral

El fin que persigue este requisito es producir condiciones de trabajo favorables y accesibles para l@s trabajador@s. Por lo que requiere que en la organización se promueva la compatibilidad de la vida laboral, profesional y familiar del personal. Al respecto, el MEG: 2003 (INMUJERES, 2007: 25) insta a las organizaciones a: “Establecer un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables”. Por lo tanto, se requiere de flexibilidad para otorgar permiso de maternidad, lactancia y paternidad, permitiendo, con este último, la participación de los padres en actividades familiares y sobretodo eliminado estereotipos de género en relación al cuidado de los hijos. En este mismo sentido, se precisa de apoyos como guarderías –de ser posible para la organización- para promover una mayor participación de las madres en el sector laboral, y para “balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal y familiar, incluyendo cuestiones relacionadas con estudios, intereses personales, deportes y situaciones particulares” (INMUJERES 2017:25),

En el MEG: 2003 se hace hincapié en que se cuente con un compromiso establecido por escrito con respecto a la maternidad y a la paternidad, en el que se garantice que al solicitar estos permisos no serán despedid@s. Este beneficio, serán otorgados en situaciones tales como: parto, atención de las y los niños en caso de adopción, enfermedad, cuestiones escolares, lactancia y gestación.

En el requisito anterior, la Coordinadora del MEG en Tepeaca, comentó que en el Ayuntamiento se cuentan con licencias por gestación, lactancia, paternidad y servicio de guardería para los hijos e hijas de trabajador@s, lo que representa un indicador de que se dan apoyos a l@s servidor@s públic@s de Tepeaca para la coordinación y el cumplimiento de sus actividades laborales y familiares.

Agregó, la Coordinadora, que existe la flexibilidad en el Ayuntamiento para solicitar permisos para atender situaciones familiares, lo cual se hace dirigiendo un oficio al área de Recursos Humanos, por lo que explicó:

“Siempre y cuando, nosotros, por decir algo, en lo personal yo tuve una situación familiar, un viernes, yo metí mi oficio el jueves, voy a Recursos Humanos, me lo autorizan y no hay ningún problema” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Esto significa que existe el mecanismo para externar las necesidades particulares del personal para cubrir actividades familiares.

A continuación, en las Tabla 23 y 24 se muestra la percepción del personal con respecto a este tema, lo que permite vislumbrar si los mecanismos existentes favorecen la coordinación de la vida laboral y familiar del personal del Ayuntamiento.

Tabla 23. Grupos Focales, Vida Familiar y Laboral (Requisito 5, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿Cuenta con permisos por maternidad?	¿Cuenta con permisos por paternidad?	¿Ha cambiado el trato entre su familia desde que trabaja aquí? ¿De qué forma?	¿Puede externar con libertad sus necesidades personales relacionadas con apoyo para tomar el tiempo laboral?
1	DIF	Desconocen	Desconocen	Debido a la carga laboral se ha visto afectada la relación familiar	Se sienten con libertad de pedir permiso vía oficio
2	IMMT	Si existe pero no todos lo conocen	Si existe pero no todos lo conocen	Si ha cambiado han influido y afectado las jornadas de trabajo	Si se sienten con libertad de pedir permiso

Fuente: Elaboración propia con información de aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013.

Tabla 24. Entrevistas a trabajador@s, Vida Familiar y Laboral (Requisito 5, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	Cargo	¿El Ayuntamiento o cuenta con licencias de paternidad?	¿En el Ayuntamiento hay permisos de lactancia?	¿El Ayuntamiento o tiene servicio de guardería para l@s	¿De acuerdo con sus actividades familiares, el horario	¿Por qué?	En caso de tener un problema familiar ¿tiene la libertad de solicitar
1	Femenino	Secretaria de la Dirección de Servicios Urbanos	Si	Si	No	Si	Pues se me hace cómodo porque puedo, este, hacer otras actividades fuera del hogar y pues ahí estoy	si
2	Masculino	Coordinador y supervisor	No	No	Si	no	Porque a veces salgo más temprano y a veces salgo muy tarde, a veces salgo temprano pero forman ocho horas normales lo que es la hora del trabajo pero ya a veces vengo saliendo hasta las ocho de la noche, de ocho a ocho, a veces de ocho a seis de la tarde	Si
3	Femenino	Intendente	No	No	No	No	Porque yo tengo la hora de entrada es a las 8:00 de la mañana hasta a las 4:00 de la tarde, yo creo que si entramos, no sé a lo mejor 7:00 de la mañana y salir a las 3:00 de la tarde sería mejor, o sea una hora, porque (...), este si hay una discriminación porque por ejemplo, mis compañeras entran a las 7:30, unas entran a las 7:00, pero como le digo, a veces ellas no tienen una responsabilidad con un hijo, entonces yo no tengo con quién dejarla, yo tengo que buscar alguna persona quien me la cuide, entonces imagínese, si la persona vive retirado	No
4	Femenino	Trabajadora social	si	si	No	si	Porque todavía tiene un tiempo para llegar a convivir con la familia, incluso a veces puede salir uno más tarde pero lo aprovecha uno porque llega uno a horas del día a convivir con la familia, no hay problemas del horario	si
5	Femenino	Responsable de guardería	No se	Si	Si	Si	Porque yo ya soy abuelita ya mi trabajo es más relajado, ya no tengo tanta presión de un horario entonces para mí es tranquilo el horario	Si
6	Masculino	Comisionado en el Área de Prevención del Delito	No	Pues debería ser ¿no? (...) como lo marca la Ley Federal de Trabajo (...) yo me imagino, yo creo que si	No	Si	El policía, como todos saben, tenemos hora de entrada, más no de salida, entonces cuando aceptamos este trabajo, pues tenemos que aceptarlo con esas obligaciones	si
7	Masculino	Jefe de Grupo del Primer Turno	No sé	No sé	No	si	Por qué, porque no sé ya nos acostumbramos de horarios	si

Fuente: Elaboración propia, con información de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

Tanto en los grupos focales de la Tabla 23, como las entrevistas a trabajador@s del Ayuntamiento de la Tabla 24, coinciden en que es su mayoría se desconoce la existencia de las licencias por paternidad, razón por la cual no solicitan el permiso para ausentarse en el caso de ser padres. En el segundo grupo focal, un miembro de Seguridad Pública manifestó haber sido padre tres días atrás de la aplicación de la entrevista, y argumentó desconocer que podía hacer uso de dicha licencia. Lo anterior exhibe la falta de difusión de los beneficios a los que son acreedores las y los servidores públicos para participar en este acontecimiento tan importante en sus vidas privadas. Por esta razón, se hace hincapié en la necesidad de diseñar mecanismos de difusión de la Licencia de Paternidad en el Ayuntamiento de Tepeaca.

De igual forma, en los grupos focales se cuestionó si existe en el Ayuntamiento el mismo permiso para las mujeres, el cual es más común en los centros de trabajo, no obstante, manifestaron desconocer si existe dicho permiso para las servidoras públicas del Ayuntamiento. Este resultado, obstaculiza el balance de las mujeres entre su trabajo y sus necesidades personales, y limita su participación en el ámbito laboral.

Del personal entrevistado, que se muestra la tabla 24, 3 mujeres afirmaron que se otorgan permisos especiales para lactancia, en contraste con 2 de ellas que negaron la existencia de esta prestación, mientras que los 2 miembros de Seguridad Pública no están seguros de que se tenga dicho beneficio para las madres trabajadoras del Ayuntamiento. Al respecto de los permisos por lactancia y maternidad la Responsable de Guardería describió:

“Nunca he visto que saquen a alguien por estar embarazada y en el área, por ejemplo que laboramos nosotros, que es DIF, ha habido permisos y las compañeras han tenido a su bebé y han regresado a laborar. Lo acabo de ver apenas, una de las maestras tuvo a su bebé y, sí, le dan permiso que salga a darle de comer a su bebé”
(Responsable de Guardería Municipal, Tepeaca, 2013)

Este testimonio corrobora que en el Ayuntamiento existen este tipo de prestaciones, pero, además revela que se desconocen debido a la falta de

atención por parte de la Coordinación del MEG en Tepeaca, para hacer del conocimiento de los trabajador@s los beneficios y derechos que tienen para conciliar su vida pública y privada.

En cuanto al servicio de guardería, que de acuerdo con la Coordinadora del MEG, existe para el personal del Ayuntamiento, de l@s 7 entrevistad@s 4 negaron la existencia de este servicio, mientras que el resto, una mujer y un hombre, afirmaron que se tiene al acceso a una guardería. Al respecto, la Trabajadora Social del Instituto Municipal de las Mujeres aclaró:

“La guardería, directamente para los hijos de los trabajadores no es, sí se cuenta con una guardería por parte del DIF, pero tiene un costo, o sea está para todo el público en general” (Trabajadora Social del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

El argumento anterior, muestra que la guardería a pesar de no ser exclusiva y gratuita para el personal del Ayuntamiento, se cuenta con este servicio, el cual, cabe mencionar, se ubica a una cuadra de distancia del Palacio Municipal. En este mismo sentido, en la tabla 23 de los grupos focales se observa que el tiempo relacionado con la carga laboral en el Ayuntamiento afecta la relación con su familia.

Un hombre y una mujer de la Tabla 24 se manifestaron inconformes con su horario de trabajo. El primer, explicó que es debido a la inestabilidad de su horario, ya que como servidor público del Área de Servicios Urbano, implica que sus comisiones dependan de las demandas que surjan en el municipio. La segunda trabajadora inconforme con su horario de trabajo (entrevistada número 3, que ejerce el puesto de intendente), señaló que éste no es compatible para cuidar a su hijo, situación que se relaciona con el tema del acceso del personal del Ayuntamiento a la guardería del DIF, ya que, probablemente sea el costo¹¹ de este servicio, el que

¹¹ De acuerdo con información proporcionada por la asistente de la Regiduría de Derechos, Humanos, Juventud y Equidad de Género, es un cuota de recuperación para el mantenimiento de la guardería

limita que la entrevistada haga uso de la guardería, para que su empleo no represente un conflicto en la compatibilidad entre su trabajo y la atención a su hijo.

La información contenida en ambas tablas revela que los servidor@s públic@s se sienten con la libertad de solicitar permisos para atender necesidades familiares, además de que, en el caso del primer grupo focal, se confirma lo dicho por la Coordinadora del MEG que este requerimiento se realiza vía oficio.

Con lo expuesto, es posible afirmar que en el Ayuntamiento de Tepeaca se encuentran elementos para coordinar la vida familiar y laboral de l@s servidor@s públic@s. Sin embargo, en los grupos focales se manifestó que debido a los horarios de trabajo que deben cumplir, es que se han afectado sus relaciones familiares, por lo tanto, es preciso que exista un mecanismo que permita conocer los tiempos y actividades particulares del personal para promover una coherencia de horarios laborales y personales. Por otra parte, se reconoce que en el Ayuntamiento se tiene la posibilidad de solicitar permisos especiales vía oficio, pero, aún es necesario que se dé a conocer la flexibilidad que existe en esta materia, con las licencias por paternidad, maternidad y lactancia, pues, los datos reflejan que se ignoran estos derechos, lo que impide garantizar condiciones favorables de compatibilidad de la vida de l@s trabajador@s con su familia.

7.2.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo

En este requisito se plantea como prioridad el cuidado de la salud y que se promueva un clima laboral “sensible al género en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable” (INMUJERES, 2007: 26). Por lo tanto, es necesario que exista un trato igualitario y de respeto entre el personal femenino y masculino, ya sea a nivel directivo, gerencial y de mandos medios. Para el cuidado de la salud en el trabajo, es necesario que se procure la seguridad del personal, por medio del uso del equipo adecuado para realizar su trabajo, así como ofrecer un servicio médico, ya sea dentro o fuera de la organización para l@s trabajador@s.

En las tablas 25 y 26 se agrupa la información recopilada en relación al ambiente laboral que percibe el personal entrevistado tanto en los grupos focales como individualmente.

Tabla 25. Grupos Focales, Ambiente laboral y salud en el trabajo (Requisito 6, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿Cómo es el ambiente de trabajo en el Ayuntamiento?	¿Ha participado en actividades o eventos en los que conviva con el personal?	¿Cómo considera que es el trato de las autoridades municipales hacia l@s trabajador@s del Ayuntamiento?	¿ Considera que cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?	¿Cuentan con servicio médico gratuito dentro o fuera del Ayuntamiento?
1	DIF	Es un buen ambiente en su área, externo es disperso	Izamientos de bandera, pero no se organizan convivencias	El trato de las autoridades (miembros del Cabildo) es cordial hacia l@s trabajador@s y es poco cordial el trato de los sub-alternos	Son suficientes pero podrían ser mejores	No cuentan con servicio médico gratuito
2	IMMT	La mayoría considera que hay un ambiente cordial en las demás áreas	El convivio de navidad es el más importante donde conviven autoridades y trabajad@res	El trato de las autoridades hacia los trabajadores es reservado y particular	La mayoría considera que su espacio es reducido	No cuentan con servicio médico gratuito

Fuente: Elaboración propia, con información de aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013.

Las actividades y eventos para promover un ambiente de respeto y generar la convivencia entre las autoridades municipales y l@s servidores públicos, según se comentó en el grupo focal uno, se cumple durante los izamientos de bandera, sin embargo afirmaron que esta ceremonia favorece poco la convivencia con las autoridades. Por su parte, en el segundo grupo focal se mencionó que el acontecimiento más importante para lograr relacionarse ente compañer@s y autoridades, es durante el festejo de la Navidad.

En la misma Tabla 25 de grupos focales, se encuentra que l@s servidor@s públic@s perciben un ambiente de trabajo cordial con sus compañer@s, con excepción del DIF, que calificaron de disperso el trato con el personal de otras áreas, detallando que en caso de haber reuniones o coincidir al exterior de la instancia son notorio los grupos de convivencia entre cada área. En general la

percepción del clima laboral se califica como cordial, lo que genera condiciones agradables para trabajar en el Ayuntamiento.

Tabla 26. Entrevista a trabajador@s, Ambiente laboral y salud en el trabajo (Requisito 6, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	¿Cómo percibe el clima laboral?	¿Por qué?	¿Qué le es lo que más le agrada de trabajar en el Ayuntamiento?	¿Qué es lo que cambiaría de su trabajo?	¿Considera que es respetuoso el trato entre l@s trabajador@s?	¿Considera que existen preferencias hacia algún@s trabajador@s?	¿Ha manifestado algunas propuestas o sugerencias para la mejora del ambiente laboral?	¿Cuál ha sido esta sugerencia?
1	Fem.	Es equitativo, si nos ayudamos mutuamente hombres y mujeres	Por el trato, son amables, respetuosos, si por eso	El trabajo en equipo y la respuesta, cuando no se puede definitivamente te dicen el tiempo y todo eso, más o menos	Nada así me gusta	Si	No	Si	Mas seguridad, pues como los trabajadores por lo general andan en las calles reparando y entonces, pues pedimos equipo de seguridad para ellos y todo eso.
2	Masc.	poco pesado en esto	Porque tenemos bastante trabajo, a veces cuando estamos trabajando nos llaman para otra cosa	Pues todo entre convivir con los compañeros y conocer más gentes	Nada	Si	Si	No	Pues trabajar mutuamente con los compañeros
3	Fem.	Más o menos	Por ejemplo tengo otras compañeras que les dan prioridad, este permisos y todo eso ¿no? entonces como que (...) hay una discriminación yo siento que todo caminará bien si de acuerdo a la persona que está a nuestro cargo dijera: saben que todo va a ser parejo (...)	Pues a mí me gusta mi trabajo(...) tanto hay personas que no ven el trabajo de uno, hay personas que sí, o sea, afortunadamente hay personas que si están a gusto con mi trabajo y eso a mí cada día me dan pues más ganas de llegar y trabajar ¿no? (...)	Que nos pagaran un poquito más económicament e y pues con el personal pues todo ahí más o menos ahí iría	Si	Si	No	Siento que sería que cuando una persona pide trabajo es porque lo va a trabajar, va a trabajar con todas las ganas, y no andar molestando a las personas que en realidad trabajamos
4	Masc.	Tranquilo	Siento que cada quien se dedica a sus responsabilidades sin meterse en el trabajo de otros compañeros, nos dedicamos a sacar el trabajo con responsabilidad	El trato con la gente y ayudarlos porque es lo que ellos solicitan al acudir con nosotros	Pues creo que nada, este, tenemos las facilidades para podernos desempeñar	Si	No	No	A veces es la falta de comunicación con los jefes ¿no? pero es de acuerdo a sus actividades es un poquito difícil comunicarte con ellos, podría ser que ellos tuvieran más acercamiento con nosotros
5	Fem	Tranquilo	Porque en nuestra área es tranquilo	Que podemos apoyar a muchas personas, que se realmente es eso servir al municipio y pues en esta área lo que más apoyamos es a las madres trabajadoras porque son las que vienen a dejar a los niños para poder ir a laborar ellas	No, pues está todo bien, (...) no me gustaría cambiar	Si	No	No	Te digo que no ha sido necesario afortunadamente el personal es muy tranquilo, todos hacen sus labores y no andan platicando ni nada, entonces, no ha habido necesidad de eso
6	Masc.	Bien	Pues bueno, aquí en esta área hay mucha comunicación y apoyo de los jefes y pues escuchan los problemas también	Pues mi área, la comunicación con los jóvenes, porque así yo puedo apoyarlos o darles alguna orientación (...)	Nada	Si	No	No	(...) Si hay capacitación y debemos de tomarla pero no que absorba tanto tiempo cuando salga uno de franquicia, por decirlo así ¿no? son cuatro horas, pues a lo mejor que sean dos, para que ellos puedan descansar y al otro día presentarse en buenas condiciones
7	Masc.	Bueno	Es muy bueno el ambiente de trabajo	El compañerismo entre el personal de Seguridad Pública	Nada	Si	Si	No	Nada, así me gusta

Fuente: Elaboración propia con datos de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

La información presentada en los grupos focales de la Tabla 25, se apoya con cinco de l@s entrevistad@s que se muestran en la Tabla 26, ya que ratificaron que el clima en el Ayuntamiento es tranquilo y equitativo, además de que se caracteriza por la buena comunicación y respeto. No obstante dos personas manifestaron lo contrario, destacando la respuesta de la entrevistada 3, quien manifestó sentirse discriminada por su superior. Este testimonio nos señala que en el área de intendencia, el trato no es igualitario, lo que impide ambiente cordial necesario para fortalecer la aplicación del Modelo de Equidad de Género.

En cuanto al trato de las autoridades hacia al personal, en el caso del primer grupo focal, el personal percibe una convivencia agradable, no así con los mandos medios, ya que detectan un trato poco cordial. En el segundo caso, manifestaron que el trato hacia ell@s varía, por lo que en ocasiones es reservado y particular, puesto que cada autoridad trata al personal de distinta forma. Al respecto, se destaca en la tabla 26 el testimonio presentado por el entrevistado 4, ya que sugiere que se procure un mayor acercamiento de los superiores hacia el personal para lograr mejorar la comunicación con ell@s y propiciar un agradable ambiente de trabajo. Esta situación al igual que la comentada en el párrafo anterior, no favorece el ambiente en el trabajo, pues refleja desigualdades en cuanto al trato de los superiores hacia l@s servidor@s públic@s, lo que impide el desarrollo del personal en su área de trabajo, o como lo comenta la entrevistada 3, le motiva trabajar en el Ayuntamiento cuando su trabajo le es reconocido. Se destaca de esta tabla que el resto de l@s servidor@s públic@s les gusta trabajar para el Ayuntamiento debido a otras dos razones, la primera porque tiene la posibilidad de ayudar a la ciudadanía y la segunda, más frecuente, por la convivencia que se sostiene con el resto de sus compañer@s. Finalmente la mayoría de l@s entrevistad@s concuerdan en que nada cambiarían de su trabajo, sin embargo tres personas de la tabla 26, perciben que existen preferencias hacia otr@s trabajador@s, formando un indicador más de desigualdad en el trato de los mandos superiores.

En cuanto a los espacios en los que se labora, en el caso del primer grupo, de la Tabla 25, el personal percibe, que son suficientes las instalaciones para desarrollar su trabajo, pero que podrían ser mejoradas. En contraste, el segundo grupo coincidió que laboran en espacios reducidos. Por esta razón, es importante que la Coordinación del MEG actualice el Comité de Equidad de Género con el fin de contar con una coordinación de los mecanismos propuestos en el Modelo para conocer las necesidades, y propuestas o sugerencias del personal del Ayuntamiento y con ello, propiciar mejores condiciones de trabajo para l@s servidores públicos.

En el tema de salud, ambos grupos focales de la tabla 25 coincidieron en que el personal del Ayuntamiento, no tiene acceso a este servicio, no obstante, en el caso del DIF se comentó que en esta instancia labora un médico al que se le puede solicitar apoyo en caso de ser necesario. De esta forma, se evidencia que no existe la atención suficiente para promover la salud del personal, ni para la prevención de accidentes, como lo comentan el testimonio de la primera entrevistada de la Tabla, quien se la hizo saber al Director de Servicios Urbanos y a otras direcciones encargadas la necesidad de proporcionar el equipo adecuado para ejercer su trabajo, Sin embargo, destaca el hecho de la poca atención que recibió al respecto, pues comentó que su solicitud no ha logrado resolverse, debido a la falta de recurso para adquirir dicho equipo.

Con la opinión de l@s trabajador@s del Ayuntamiento en relación al ambiente laboral entre mujeres y hombres, se puede generalizar como respetuoso, cordial y agradable, lo que va cambiando entre áreas que se calificó de disperso. También se definió que los eventos efectuados para fortalecer la convivencia entre el personal, no han logrado una comunicación y trato confiable entre las autoridades y l@s trabajador@s. Estos testimonios urgen la conformación del Comité de Equidad de Género, para que se encarguen de gestionar eventos en el Ayuntamiento que favorezca la convivencia del personal con las autoridades, y que se encargue de difundir las características para generar un clima laboral agradable y sensible al género, así como generar mecanismos para atender las

necesidades de prevención de riesgos o accidentes las servidor@s públic@s, sobre todo a aquellos que realizan comisiones que pone en riesgo su vida, como en el caso de la Dirección de Servicios Urbanos.

Es necesario por lo tanto, propiciar una comunicación efectiva entre el personal, las autoridades y el Comité de Equidad de Género para generar mejores condiciones de trabajo y un clima laboral cordial. Además, se requiere que se comiencen a diseñar nuevos mecanismos para dar cumplimiento con lo estipulado en la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género, en el cual se agrega a este requisito la Salud de la Organización, lo que requiere el cuidado de la salud del personal a nivel tanto físico como emocional, lo cual demanda la difusión de los apoyos de asesoría psicológica, legal o financiera ya sea dentro o fuera de la organización, así como la promoción del cuidado y monitoreo de la salud, en temas de alimentación, activación física, salud sexual y reproductiva, prevención y detección de enfermedades específicas por sexo, así como el riesgo de las adicciones. Tomando en cuenta, además de que se incluye en este requisito el Combate a la Violencia dentro de las organizaciones, por medio de la sensibilización en el tema y la proporción de información con respecto a las instancias nacionales como el INMUJERES o estatales como el Instituto Poblano de las Mujeres a las que puede acudir el personal de presentarse el caso.

Esto significa, que los datos mostrados representan un atraso, para garantizar la salud organizacional del Ayuntamiento debido a que aún hace falta poner atención en las capacitaciones al personal en el tema del cuidado de su salud y en la difusión de apoyos para combatir la violencia de género.

7.2.7 Hostigamiento sexual

Con este requisito se hace imperativo prevenir, y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento, toda vez, que de acuerdo con el MEG-2003 (INMUJERES, 2007: 26), promueve la segregación de las mujeres para participar en el ámbito económico por medio del acceso al empleo ya que “puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima

puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro”. Por este motivo, es necesario que en el Ayuntamiento de Tepeaca, se cuente con un compromiso en contra de esta situación y que contenga los pasos denunciar, atender, investigar y dar seguimiento a esta agresión. Asimismo, requiere del diseñar de un instructivo para la investigación de los casos de denuncia del hostigamiento que proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de las personas involucradas.

La Coordinadora del MEG en Tepeaca explicó que se aplica un cuestionario al personal para conocer los casos de hostigamiento sexual y lograr prevenir esta situación. En cuanto a los mecanismos de denuncia, en primera instancia aclaró que se realizan de manera anónima a petición de parte, al respecto, explicó:

“Si la persona no quiere denunciar, porque a veces, no quiere represalias o decir lo que ha pasado, primero no ponen el nombre (...), entonces, si quiere denunciar, si quiere delatar, lo hace y si no se queda a reserva por el miedo a perder el trabajo, es anónimo, es parte del hostigamiento” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Detalló que desde que ella asumió la Coordinación del MEG en Tepeaca, únicamente se ha presentado un caso en el que se dio de baja al infractor.

En los casos de denuncia por hostigamiento sexual, en resumen, se destaca, que en el Ayuntamiento, se procura la privacidad, la imparcialidad y la confidencialidad de las partes involucradas, lo que permite proteger la dignidad y el empleo de las servidoras públicas, además que los cuestionarios que se aplican al personal permiten tener información de los posibles casos de hostigamiento para promover su prevención.

Las tablas 27 y 28, revelan el conocimiento que tiene el personal con respecto a los mecanismos existentes para denunciar y atender el hostigamiento o acoso sexual, lo que, al mismo tiempo, permite identificar si las actividades realizadas por parte de la Coordinadora del MEG para prevenir este hecho son suficientes

para crear condiciones respetuosas entre l@s servidor@s públic@s y que no se comprometa el rendimiento del personal.

Tabla 27. Grupo focal, Hostigamiento Sexual (Requisito 7, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿Sabe dónde o con quien acudir en caso de hostigamiento sexual?	¿Qué mecanismos existen en caso de hostigamiento sexual?	¿Existen asesorías para saber qué hacer en caso de Hostigamiento y acosos sexual?	¿Qué sucede o que sanciones son ejercidas en caso de acoso sexual?
1	DIF	Desconocen a dónde acudir	Desconocen si existen mecanismos	No saben si hay asesorías	No conocen las sanciones
2	IMMT	La mayoría desconocen dónde acudir	Desconocen los mecanismos en caso de acoso y/o hostigamiento	La mayoría desconoce si hay asesorías	Desconocen las sanciones

Fuente: Elaboración propia con información de aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013.

Tabla 28. Entrevistas a trabajador@s, Hostigamiento Sexual (Requisito 7, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	Cargo	¿Sabe a quién acudir en caso de acoso sexual?
1	Femenino	Secretaria de la Dirección de Servicios Urbanos	Sería a mi Director de área
2	Masculino	Coordinador y supervisor de Servicios Urbanos	No me acuerdo
3	Femenino	Intendente	A un licenciado de Recursos Materiales que siempre nos ha apoyado en eso, o sea que si alguien se mete con nosotros podemos acudir a él para que él tome cartas en el asunto
4	Femenino	Trabajadora social del IMMT	A recursos humanos o incluso al Instituto Municipal o al Instituto Poblano
5	Femenino	Responsable de guardería DIF	Al Instituto de la Mujer para recibir orientación
6	Masculino	Comisionado en el Área de Prevención del Delito	Hacer su denuncia pertinente ¿no? primero a sumando superior y posteriormente al Ministerio Público
7	Masculino	Jefe de grupo del primer turno	Pues directamente con el Comandante

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

Las tablas indican, que es necesario que el personal este enterado de las consecuencias en caso de cometer hostigamiento sexual, ya que en los grupos focales se homogeniza las respuestas de desconocimiento de qué hacer o a dónde acudir para denunciar, por lo que también ignoran si existe mecanismos de denuncia, prevención y sanción de esta situación.

En la tabla 28, es respaldado lo dicho en los grupos focales ya que 4 de 1@s 7 entrevistad@s señalaron que para denunciar, atender o asesorarse en caso de hostigamiento sexual, se recurre a un superior o al Instituto Municipal de la Mujer en Tepeaca

La información refleja las precarias acciones llevadas a cabo por parte de la Coordinación del MEG de Tepeaca para prevenir el acosos y hostigamiento sexual ya que al no conocer 1@s servidor@s públic@s que hacer en caso de presentar esta situación o lo qué sucede con este hecho, pone en riesgo la convivencia al interior del Ayuntamiento, así como la dignidad de las víctimas, ya que en caso de existir una escenario de este tipo, la denuncia no se realiza debido a la falta de información y orientación al respecto. Lo que puede ocasionar que la víctima se sentirá desprotegida y tenga el temor de repercusiones negativas en su trabajo de no acudir con la persona correcta. Por esta razón, de nada sirve que existan los mecanismos para atender dicho problema si el personal del Ayuntamiento no los conoce.

Es preciso, además, atender los requerimientos contemplados en la nueva versión del MEG, como es el caso de la asignación del Ombudsperson, puesto que, será la persona encargada de “conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación, trato inequitativo e incumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género. Nota: Se deberá considerar entre las formas de hostigamiento el sexual y el moral (mobbing, bulliyng, burn-out) y la discriminación en razón de sexo, credo, opiniones, orientaciones, cultura, apariencia” (INMUJERES 2012: 23). Lo que significa, que esta persona, tendrá la

tarea de promover la defensa los derechos humanos del personal, lo que incluye la atención del hostigamiento tanto sexual como moral, defensa que correrá a cargo de una persona que tenga los valores indispensables para llevar a cabo esta responsabilidad. Lo que representa para Tepeaca, un rezago en la aplicación y en el desarrollo del Sistema de Gestión de Equidad de Género, sobre todo por el hecho de que, en primera, no se encuentra conformado el Comité de Equidad de Género, razón por la cual, no existe un atención y difusión de los mecanismos existente en caso de hostigamiento y acoso sexual dentro del Ayuntamiento, puesto que la Coordinadora del Modelo, al tener también las responsabilidades de la dirección del Instituto Municipal de las Mujeres, no es posible que se encargue de aplicar el Sistema de Gestión en cada área del Ayuntamiento por si sola.

7.2.8 Sensibilización en Equidad de Genero

Este último requisito tiene como objetivo efectuar actividades que ayuden a generar conciencia en el personal respecto a la equidad entre mujeres y hombres y promover un ambiente libre de estereotipos y discriminación, para lo cual, es indispensable “acercar al personal conocimientos que, junto con su experiencia, mejoren sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la equidad de género” (INMUJERES, 2007: 27). Por ello, es preciso que el personal conozca las acciones implementadas para favorecer tanto a mujeres y como a hombres, así como las propuestas para cambiar las situaciones de inequidad en el Ayuntamiento. Asimismo, es necesario modificar concepciones o valores discriminatorios de los directivos hacia el personal, mediante la utilización del lenguaje incluyente y la publicación de información de temas que promuevan los valores de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

En el Ayuntamiento, se procura la sensibilización en equidad de género mediante la aplicación de talleres, y eventos dirigidos a la conmemoración de los días de la mujer, como conferencias y talleres de sensibilización, así lo describió la Coordinadora del MEG en Tepeaca:

“El año pasado cuando yo llego acá, yo llegué aquí en el 2012, al Instituto, (...) se hizo (...) porque dentro de los ¿Cómo se dice? de lo de las metas a seguir

se dio dos talleres de sensibilización” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Los dos grupos focales, que se presentan la Tabla 29, confirmaron que en el Ayuntamiento se realizan eventos para conmemorar el Día Internacional de la Mujer y el día Mundial de las Mujeres Rurales, sin embargo no todos han participado en estas conmemoraciones. Esta situación, limita la sensibilización de género en el personal, por lo que se recomienda que existan otras modalidades para la concientización, como la colocación de carteles en cada área que contengan mensajes que promuevan la convivencia sin violencia, ni discriminación de género, así como que permitan concientizar y reconocer el valor y las necesidades diferenciadas de cada género.

Tabla 29 Grupos focales, requisito ocho, Sensibilización en equidad de género (Requisito 8, MEG: 2003)

Grupo focal	Lugar	¿El Ayuntamiento realiza eventos para celebrar el día Internacional de la Mujer (8 de mayo), El día mundial de la Mujer Rural (15 de octubre) o el día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer?	¿Ha participado?	¿Se han realizado talleres o capacitaciones relacionadas con temas de equidad de género?	¿Ha participado?
1	DIF	El Ayuntamiento realiza eventos para conmemorar el a la Mujer en octubre y marzo	La mayoría ha participado	Si ha habido talleres de Equidad de Género	Si ha participado
2	IMM	Se hacen eventos	Dos de seis han participado	Desconocen si se han hecho talleres de Equidad de Género	/

Fuente: Elaboración propia como información de aplicación de grupos focales, Tepeaca, 2013.

En la Tabla 29 se observa que el personal del grupo focal uno, afirmaron que han participado en talleres o capacitaciones de equidad de género, mientras que el segundo grupo, desconoce que se realicen este tipo de actividades y 1 entrevistada de 7, comentó haber participado en cursos relacionados con el tema.

Tabla 30. Entrevistas a trabajador@s, Sensibilización en equidad de género (Requisito 8, MEG: 2003)

Entrevista	Sexo	¿El hecho de que sea mujer/hombre le ha causado algún impedimento para llevar a cabo su trabajo?	¿Se ha sentido discriminada por ser mujer/hombre?	¿Tiene algún beneficio ser mujer/hombre en el Ayuntamiento?	¿Por qué?	¿Ha participado en talleres o cursos con temas de género?
1	Femenino	No	No	Si	Sería el respeto ¿no? y la cortesía que nos brindan al llegar y todo eso	No
2	Masculino	No	No	No	/	No
3	Femenino	No	No	Si	Siento que si porque no nos, este ¿cómo le explico? No nos dan trabajos, este, como para hombre, este, trabajos pesados, entonces nosotros llevábamos cierto trabajo en donde no podemos cargar tantas cosas pesadas	No
4	Femenino	No	No	Si	El trato es un poco más con respeto	Si
5	Femenino	No	No	No	Es igual para ambos, no porque seamos mujer tenemos más beneficios o menos	No
6	Masculino	No	No	No	Todos tenemos los mismos derechos y tanto hombre y mujeres saben lo mismo aquí en la Policía ¿sí? Como saber usar un arma o un bastón policial, teneos los mismos	No
7	Masculino	No	No	No	/	No

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

La tabla 30, muestra que l@s servidor@s públic@s no perciben que el hecho de ser mujer o ser hombre sea un obstáculo para realizar su trabajo, y declararon no haberse sentido discriminad@s por este motivo, destacando que 3 trabajadoras consideraron que ser mujeres en el Ayuntamiento representa un mejor trato hacia ellas de respeto, cortesía y equidad.

A pesar de que la mayoría del personal entrevistado, no ha participado en los talleres, se percibe un trato sensible al género en el Ayuntamiento, no obstante, aún se requiere fomentar la participación del personal en los eventos para mejorar su nivel de sensibilización hacia la equidad de género y lograr cambiar las

concepciones y valores que originan la discriminación y la invisibilización que generan desigualdades, para lo cual, es menester que se promueva la utilización del lenguaje incluyente no sólo en la generación de documentos, sino en las relaciones cotidianas entre el personal del Ayuntamiento.

Finalmente, la Coordinadora del MEG en Tepeaca opina que la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento es necesaria debido a que genera condiciones de igualdad de oportunidades para l@s trabajador@s del Ayuntamiento e instó a otros municipios a promover esta estrategia, por lo que recomendó:

“Me gustaría que vieran un poquito la necesidad más allá de la que ellos se imaginan porque hay mucha, mucha demanda de todo tipo, no nada más de la cuestión de violencia, de... ‘yo fui a meter mi solicitud pero como soy mujer pues no me dieron la chamba’ (...) entonces, si cambiamos todo nuestro contexto también nos va a llegar, como dicen vulgarmente nos va a salpicar un poquito de ese cambio, si nosotros no hacemos nada pues vamos a seguir en las mismas” (Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Al respecto, se presentan las opiniones del personal del Ayuntamiento en cuanto a la certificación en el MEG en la tabla 31 y 32.

Tabla 31. Opinión de grupos focales respecto a la Certificación en el MEG

Grupo focal	Lugar	¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?	¿Por qué?	¿En qué le beneficia, desde su perspectiva, al Ayuntamiento la Certificación?	¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
1	DIF	En general están de acuerdo	Sí, porque es importante darla a conocer para promover la igualdad dentro y fuera del Ayuntamiento	Le beneficia en el ámbito económico y a promover la igualdad en el Ayuntamiento, e impacta en la sociedad	Que se acerque al IPM para promover la certificación y erradicar todos juntos las desigualdades
2	IMMT	Consideran que es necesaria la aplicación del MEG	Porque ayuda a defender los derechos de las mujeres	Para tener un padrón de trabajador@s , Mejorar las relaciones interpersonales, Mejorar las condiciones laborales de l@s trabajador@s	Lo recomendarían para mejorar las relaciones laborales y defender las oportunidades de las mujeres

Fuente: Elaboración propia con información de grupos focales, Tepeaca, 2013.

Tabla 32. Opinión de entrevistad@s respecto a la Certificación en el MEG

Entrevista	Sexo	Cargo	¿Considera que es necesario aplicar este Modelo en el Ayuntamiento?	¿Por qué?	Desde su perspectiva ¿en qué le beneficia al ayuntamiento está certificación?
1	Femenino	Secretaria de la Dirección de Servicios Urbanos	Si	Porque, bueno en el área que trabajo si es, cómo es trabajo pesado, si a veces las mujeres como que si, no están al 100 por ciento que un hombre, entonces ahí trata uno de, bueno de que sea lo más equitativo ¿no?	Pues se beneficiaría porque tanto hombres y mujeres ya habría este más responsabilidades, trabajaríamos por igual, este, tendríamos, pues derecho a expresarnos más libremente, este, abrimos un poco más en el campo laboral y todo eso
2	Masculino	Coordinador y supervisor de Servicios Urbanos	Si	Para darle más apoyo a los trabajadores	En todo, en forma que esa Certificación puede la gente ampararse de cualquier problema, por decir de cualquier cargo que tengan
3	Femenino	Intendente	Si	Para que no haya discriminación	En que pues yo digo que todo sería igual ¿no? tanto como para hombres como para mujeres y no habría ningún que tú por ser mujer no puedes hacer esto, tú por ser hombre no puedes hacer esto, sería la igualdad
4	Femenino	Trabajadora social del IMMT	Si	Bueno porque a veces hay gente que no lo conocen y si hay así como que la discriminación ¿no? así de cómo eres mujer, tú no puedes estar en esta reunión, no puedes hablar ¿no? Pero los que si lo llegan a conocer si lo valoran, o sea si valora el trabajo de la mujer	Le beneficia pues para promover más la cultura laboral y la igualdad en el género de las personas
5	Femenino	Responsable de guardería DIF	No	Digo que por lo menos en nuestra área no tenemos ningún problema	Pues se sienten más apoyados, pues tiene en donde, por decir si tienen algún problema saben a dónde acudir
6	Masculino	Comisionado en el Área de Prevención del Delito	No	Porque trabajan hombres como mujeres y acá tiene los mismos derechos, las mismas prestaciones ¿no? yo creo que definitivamente no es necesario	Bueno para que sigamos con el mismo programa, el mismo proyecto y que no haya una discriminación ¿no? que todos, como le repito, tenemos los mismos derechos, las mismas obligaciones y el trabajo se siga dando igual ¿no? tanto a hombres como a mujeres
7	Masculino	Jefe de Grupo del Primer Turno	Si	Para que no haya preferencias	Para tener una mejor relación con el personal

Fuente: Elaboración propia con información de aplicación de entrevistas a profundidad a trabajador@s, Tepeaca, 2013.

De acuerdo con la información de la tabla 31 y 32, en general, el personal entrevistado considera necesaria la aplicación del Modelo de Equidad de Género, debido a que impacta tanto al interior como al exterior del Ayuntamiento, pues opinan que, ayuda a promover la equidad, la igualdad, la defensa de los derechos de las mujeres, a valorar su trabajo, eliminar la discriminación y a contar con un apoyo para l@s trabajador@s. Asimismo, encuentran que al Ayuntamiento le beneficia esta certificación, ya que contribuye en el ámbito económico del municipio al promover la igualdad, el acceso al trabajo y mejorar las condiciones laborales lo que propicia una cultura laboral sin discriminación, repercutiendo en la sociedad de Tepeaca.

Por último, se recomienda que se diseñe el manual de equidad de género, además de que es indispensable la conformación del Comité para que éste, junto con la Coordinadora el MEG se encarguen de aplicar y delinear procedimiento de

evaluación interna del Sistema de Equidad de Género, y asegurarse que se dé seguimiento a los ocho requisitos del Modelo, así como, que se dé a conocer la política de equidad de género, los derechos, prestaciones, capacitaciones y asensos a los que puede acceder el personal. Dichas evaluaciones permitirán que el Ayuntamiento cuente con indicadores que pueden emplearse en la toma de decisiones. Ya que se necesita la aplicación de la mejora continua, lo que requiere de la utilización y revisión constante del cumplimiento de la política y las acciones a afirmativas y/o favor del personal, para lograr identificar las áreas de oportunidad que propicie la mejora del sistema de gestión de equidad de género.

Por esta razón, es preciso que se atienda la aplicación del Modelo de Equidad de género para darle continuidad al Sistema y lograr ratificar la Certificación, para lo cual, se debe promover la utilización del lenguaje incluyente tanto en documentos y en la convivencia entre el personal, como en los discursos de las autoridades y en todos los programas del Ayuntamiento. Asimismo, es importante generar dispositivos que permitan conocer e identificar las necesidades de capacitación para el desarrollo profesional y laboral y los recursos que se requieren para hacer eficaz su trabajo, además, de conocer los tiempo y las actividades familiares del personal, evaluar su desempeño, diseñar mecanismos para asegurar que l@s servidor@s públicos reciban las prestaciones y salarios igualitarios de acuerdo con el puesto que desempeñan; promover la participación del personal en talleres de sensibilización y en eventos de convivencia, con lo cual se puede generar un sano y respetuoso ambiente de trabajo; hacer uso de equipo de seguridad en las áreas que lo requieren, ofrecer un servicio médico formal, para proteger la salud física y mental del personal; y por último difundir el procedimiento de denuncia de hostigamiento sexual para fortalecer su prevención.

CAPÍTULO VIII. POLÍTICAS INTERNACIONALES Y NACIONALES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL DE TEPEACA

Las mujeres rurales son una pieza clave para el desarrollo económico de sus comunidades, ya que representa la fuerza de trabajo que ha de explotar los recursos para proporcionar a sus familias agua y alimentos, por lo que, llevan a cabo triples jornadas de trabajo, al encargarse de los quehaceres domésticos, el cuidado de sus hijos e hijas, enferm@s y/o ancian@s, así como de las actividades de producción de cultivo y atención del ganado. Por este motivo, es indispensable formular políticas y programas que favorezcan la mejora de la calidad de vida de estas mujeres y de sus familias, ofreciendo oportunidades de empleo remunerado en sus propias comunidades, fortaleciendo su producción agrícola, proporcionando los insumos, impulsando su participación en el diseño de los planes y programas dirigidos a ellas, y apoyando el empoderamiento de las mujeres de este sector, lo que representa un impacto en el desarrollo rural y favoreciendo la democracia.

En la tabla 33 se presentan las normatividades y planes internacionales, nacionales, estatales y municipales que hablan respecto a las mujeres rurales y su participación en el desarrollo. En primera instancia, la CEDAW en artículo 14 reconocerse los problemas especiales que afectan a las mujeres rurales, de igual forma, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer contempla en sus artículos 46, 50 y 115 la vulnerabilidad de las mujeres rurales ante la pobreza y la violencia, factores que impiden su participación en el desarrollo. Dentro de la normatividad nacional, la Ley de Desarrollo Rural Sustentable estipula en el Artículo 7 que las acciones que se realicen para el medio rural serán de carácter prioritario bajo los principios de equidad social y de género, integralidad, productividad y sustentabilidad; asimismo, la estrategia 3.4 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 establece que serán grupos prioritarios los pueblos y comunidades indígenas, planteando como objetivo el lograr el desarrollo incluyente y respetuoso.

Tabla 33. Normatividades dirigidas a las mujeres rurales

Temática	Normatividad Internacional			Normatividad Nacional			Normatividad Estatal	Normatividad Municipal
	CEDAW	IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995	Objetivos de desarrollo del milenio	Ley general para la igualdad entre Mujeres y Hombres	Ley de desarrollo rural sustentable	El Plan Nacional de Desarrollo 2007-20012	Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Puebla	Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014
Mujer Rural	<p>Art. 14 Los gobiernos deben reconocer los problemas especiales que enfrentan las mujeres rurales. Eliminar la discriminación contra las mujeres rurales para asegurar su participación en el desarrollo, por lo que deben promover su participación en la ejecución y aplicación de los planes de desarrollo. Garantizando y mejorando servicios dirigidos hacia la salud, educación, acceso a créditos, actividades comunitarias, vivienda y su participación en la economía</p>	<p>ART. 46. Se reconoce la vulnerabilidad de las mujeres rurales</p>	<p>Objetivo 3 Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer</p>		<p>Art. 6. Tendrán carácter prioritario las acciones que el Estado, a través de los tres órdenes de gobierno y realice en el medio rural, bajo los criterios de equidad social y de género, integralidad, productividad y sustentabilidad</p>	<p>Estrategia 3.4 Son grupos prioritarios los pueblos y comunidades indígenas Objetivo 15 Lograr el desarrollo incluyente y respetuoso de la población indígena y sus tradiciones</p>		
		<p>Art. 116 las mujeres rurales son más vulnerables a sufrir violencia (también se relaciona con el tema de violencia)</p>		<p>Art 50 Para la consolidación de programas y asistencia técnica se debe Contemplar la atención de los beneficiarios de manera diferenciada por género</p>			<p>2.5.1.11 Tramitar la inclusión de los productores de Tepeaca en los beneficios del Programa Asistencia Técnica y Capacitación.</p>	
		<p>Art. 50. Las mujeres rurales se enfrentan más a la pobreza por lo que impide su desarrollo</p>		<p>Art 154 Los programas del Gobierno Federal, impulsarán una adecuada integración de los factores del bienestar social como son la equidad de género los derechos de los pueblos indígenas, deberán aplicarse con criterios de equidad. Para la atención de grupos vulnerables vinculados al sector agropecuario, se formularán e instrumentarán programas enfocados a su propia problemática y mediante actividades económicas conjuntando los instrumentos de impulso a la productividad con los de carácter asistencial y con la provisión de infraestructura básica con programas de empleo temporal</p>			<p>2.5.1.17 Conformar la organización de mujeres productoras del campo mediante la figura de la asociación civil con el objetivo de obtener recursos para proyectos productivos.</p>	
				<p>Art. 16. Fomentar la participación política y ciudadana para lograr la igualdad en áreas urbanas y rurales. (También se relaciona con Participación Política)</p>	<p>Art. 14 Comprenderá las políticas públicas de diversificación de empleo y a garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación al desarrollo nacional.</p>		<p>Art. 9. V. Fomentar la participación social, política y ciudadana, tanto en las áreas urbanas como en las rurales e indígenas (También se relaciona con Participación Política)</p>	<p>2.5.1.6 Tramitar los recursos que ofrece el Programa Federal de Apoyo a la Participación de Actores para el Desarrollo Rural en sus componentes Apoyo a la Participación de Actores para el Desarrollo Rural y Comités Sistema Producto Nacionales, Estatales y Regionales integrados de Acuerdo a la Ley de Desarrollo Rural Sustentable.</p>
				<p>Art 24 Es obligación de los municipios integrar el Consejo para el Desarrollo Rural Sustentable los cuales serán "instancias para la participación de los productores y demás agentes de la sociedad rural en la definición de prioridades regionales, la planeación y distribución de los recursos que la Federación, las entidades federativas y los municipios destinen al apoyo de las inversiones productivas, y para el desarrollo rural sustentable"</p>				
				<p>Art 1. Se considera de interés público el desarrollo rural sustentable que incluye la planeación y organización de la producción agropecuaria, y de los demás bienes y servicios, y todas aquellas acciones tendientes a la elevación de la calidad de vida de la población rural</p>				<p>2.5.2.12. Gestionar ante la Secretaría de Desarrollo Rural (SDR) la adquisición de insumos como fertilizantes y semillas mejoradas.</p>
				<p>Art 15 Programa para lograr su objetivo debe contemplar el fomento de Equidad de género, la protección de la familia, el impulso a los programas de la mujer, los jóvenes, la protección de los grupos vulnerables en las comunidades rurales</p>				<p>2.5.1.10 Considerar la gestión del Programa de Atención a Contingencias Climatológicas (PACC) en caso de siniestros en el campo.</p>

Fuente: Elaboración propia basada en normatividades internacionales, nacionales, estatales y municipales.

En la tabla 34 se muestran los testimonios, de cada autoridad entrevistada, con respecto a los programas que se diseñan para atender las necesidades de las mujeres de comunidades rurales, en el Ayuntamiento de Tepeaca.

Tabla 34. De los programas para mujeres rurales en Tepeaca

Instancia	¿Cuentan con algún programa o iniciativa específica de apoyo a mujeres de comunidades rurales?
Instituto Poblano de las Mujeres	Específico no, Operación Regional trabaja con Institutos Municipales de las Mujeres, una de las cosas que hace, (...) es que se coordina, por ejemplo, si la Directora del IMM en alguna comunidad organizo a un grupo de equis número de mujeres para darles un taller ahí vamos nosotros, (...) las apoya dándoles información para que puedan trabajar también con esa información al interior del municipio, no nos podemos meter más allá porque los municipios son autónomos, (...)
	Cada mes o cada dos meses (...) nos reunimos con ellas [directoras de IMM], se les da información, se ve cuáles son sus necesidades, si necesitan orientación con sus proyectos, (...)se ha buscado incluso el contacto con otras instituciones de gobierno como la Secretaría de Desarrollo Social, (...) como Desarrollo Rural, para que hablen de los proyectos que tienen para los municipios, (...)se les da la información para que ellas puedan tener herramientas para trabajar.
Instituto Municipal de las Mujeres	Si, este nosotros hacemos, determinadas canalizaciones, buscamos el apoyo tanto, un ejemplo, en psicología, hay mujeres que lo necesitan verdaderamente, nosotros nos canalizamos vía (...) telefónica al Instituto Poblano, y este, se les da el apoyo gratuito, y todos los trámites que se tenga que hacer se les apoya con todos eso
Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género	Bueno, en sí, los programas que lleva el municipio los lleva el DIF por que como regiduría no nos dan ningún recurso, no nos dan ningún apoyo ¿sí?
Regiduría de Desarrollo Social	El programa de las Oportunidades, Federal, y Estatal, este Crédito a la Palabra, pero no lo manejo yo, lo maneja el DIF del Estado (...)70 y más incluye abuelitos y abuelitas, no hay distinción de género, nada más que tengan cierta edad cumplida
DIF Tepeaca	No, definitivamente eso lo maneja el gobierno Estatal a través de la delegación, el gobierno del Estado tiene unos delegados en cada cabecera de Distrito, a donde ellos directamente se acercan a las comunidades, yo por mi parte hago mi trabajo y también busco la necesidad de las comunidades y trato de atender a los enfermos, a los discapacitados, a las madres enfermas, pues a la gente más vulnerable
Regiduría Agricultura y ganadería	Pues, este, los programas es en general, como al ejidatario es en general

Fuente: Elaboración propia, con información de entrevistas a profundidad a autoridades, Tepeaca, 2013.

Luego de reconocer los problemas especiales de las mujeres rurales y de priorizar las acciones encaminadas dirigidas hacia el medio rural y las comunidades indígenas, nuevamente, el artículo 14 de la CEDAW señala como objetivo el asegurar la participación de las mujeres rurales en el desarrollo, así como en la ejecución y aplicación de planes. Para lograr esto, es imprescindible eliminar la discriminación, y promover la calidad de vida mediante la mejora de servicios de salud, educación, acceso a créditos, y vivienda. Por su parte, el objetivo 3 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, plantea que debe promoverse la igualdad y la autonomía de las mujeres, la cual se persigue en los artículos 1 y 16 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mediante el fomento de la participación ciudadana y la calidad de vida de la población rural, tanto en áreas urbanas como rurales. Finalmente en relación a estos factores para atender a las mujeres rurales, el artículo 14 de la Ley de Desarrollo Sustentable maneja el tema de la participación e incorporación al desarrollo de la población campesina a través del empleo.

Sin embargo, como se muestra en la tabla 34, a partir del nivel estatal con el Instituto Poblano de las Mujeres, pasando por el Instituto Municipal de las Mujeres, las Regidurías de Equidad de Género y Desarrollo Social, hasta llegar a la Regiduría de Agricultura y Ganadería, no existe un programa diferenciado para apoyar a mujeres rurales. Con excepción del programa estatal Crédito a la Palabra de las Mujeres, el cual se otorga a un grupo de mujeres con el fin de fomentar su capacidad productiva. La inexistencia de programas focalizados hacia las mujeres dificulta que se promueva de manera directa la participación de las mujeres rurales de Tepeaca en el desarrollo de su comunidad.

De igual forma, el artículo 154 de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable contempla que los programas federales promuevan la integración de la equidad de género y los derechos de los pueblos indígenas para lograr el bienestar social, por lo que se precisa la instrumentación de programas focalizados a la problemática del sector agropecuario conjuntando tanto el fomento de la productividad con los de carácter asistencial, como el de la provisión de infraestructura básica con los programas de empleo temporal.

Por su parte, el artículo 50 de la misma ley, estipula que para la conformación de programas de asistencia técnica se deben atender de forma diferenciada por género, ligado a esto, el artículo 15 de la misma ley estipula que es conveniente generar programas que promuevan la equidad de género en las comunidades rurales.

A nivel municipal, es posible apreciar, de acuerdo con la estrategia 2.5.1.17, que en el Plan Municipal de Desarrollo de Tepeaca, se busca lograr la organización de las mujeres productoras, sin embargo como se observa en la tabla 34, ninguna autoridad municipal mencionó algo referente a esta iniciativa. El Regidor de Agricultura y Ganadería, señaló que en general, los programas son aplicados y diseñados tanto para mujeres como para hombres, lo que no es incorrecto, pero de acuerdo a lo descrito anteriormente, en especial, recordando el artículo 50, deben existir apoyos focalizados para mujeres rurales.

En la tabla 35 se muestran los testimonios de las autoridades con respecto a los criterios que se toman para el diseño de políticas, en el caso del Instituto Poblano de las Mujeres, alinea sus programas con los del Plan Estatal de Desarrollo el cual tiene pocos factores para promover la equidad de género por lo que se aplican, como lo comenta la entrevistada del Instituto Poblano de las Mujeres, desde la visión del gobernador pero con perspectiva de género.

Al respecto, la directora del Instituto Municipal de las Mujeres, explicó que para el diseño de políticas, se toman en cuenta las sugerencias de la ciudadanía, mientras que la Regidora de Desarrollo Social, argumentó que se basan en las estadísticas del INEGI para conocer los indicadores. Por su parte el Regidor de Agricultura y Ganadería dijo que toma en cuenta las solicitudes que llegan a demandarle directamente. Estos testimonios muestran que las iniciativas tomadas poco pueden contribuir a beneficiar de manera directa a las mujeres rurales en el diseño de los programas.

Sin embargo, cabe subrayar que tanto Instituto Poblano de las Mujeres, como la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, han tenido la visión de género, destacando la iniciativa de la Regidora de pretender incluir el Modelo de Equidad de Género en las políticas municipales.

Tabla 35. Criterios para el diseño de políticas en Tepeaca

Instancia	¿Para llevar a cabo el diseño de políticas y programas que criterios son tomados en cuenta?
Instituto Poblano de las Mujeres	En el momento en que nosotros tenemos que hacer nuestro plan de trabajo anual nos tenemos que alinear al Plan Eestatal de Desarrollo ¿no? Entonces vamos buscando en donde estamos, donde nos podemos insertar y vamos trabajando con la visión del gobernador pero con perspectiva de género
Instituto Municipal de las Mujeres	Luego se hacen como stand, y te acercas y le pides y si hay gente que participa ¡he! Para sugerir, para este, para dar ideas o que fue lo que a ella alguna vez le paso y que fue lo que le hicieron, si dan sugerencias
Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género	Los criterios que hemos tomado, son más que nada la perspectiva viendo cómo están las mujeres hoy en día, incluso, nosotros también le pedimos al Presidente que nos apoyara con esa situación de, la aportación para lo del MEG y se incluyera en todos los programas, cosa que no se ha podido realizar has ahorita
Regiduría de Desarrollo Social	Cuando yo vi la posibilidad de implementar, pues si me basé en INEGI para ver cuántas son las mujeres, cuántas madres solteras, y nada más lo platiqué con el Doctor [Presidente Municipal] Pero pues no hubo la apertura, ya no llego a concretarse
Regiduría Agricultura y ganadería	mira lo que tomamos en cuenta es, este, donde hay necesidades ahí es donde aplicamos los proyectos, pero también aquí, lógico y muy importante es que la gente que lo necesita que se acerque, porque si hay programas, hay proyectos yo como regidor les digo a los Comisariados Ejidales (...) que ellos me digan cuál es su necesidad, qué es lo que quieren, eso es mi función y ¿qué hacen ellos? Si quieren vienen, traen su documentación, qué es lo que quieren y ¿qué hacemos nosotros? Tenemos otro departamento de proyectos en donde el proyectista hace su trabajo y adelante, lo turnamos, este, ya sea a SAGARPA o a la SDR (Secretaría de Desarrollo Rural)

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a autoridades, Tepeaca, 2013.

Como parte de la atención prioritaria que debe darse al desarrollo rural, el Regidor de Agricultura y Ganadería afirmó que existen programas de la regiduría para apoyar al sector agropecuario, y detalló:

“Mira programas como, ayudar a la gente para que saque implementos agrícolas y como tractores, rastras, empacadoras ¿sí? Y también, pues se les ayuda a la gente

del campo con fertilizantes, con semillas ¿sí? Esa es la ayuda que se les da”
(Regidor de Agricultura y Ganadería, Tepeaca, 2013)

Con este testimonio se comprueba que se da seguimiento a la línea de acción 2.5.2.12 del Plan de Desarrollo Municipal, que se refiere a gestionar ante la Secretaría de Desarrollo Rural (SDR) la adquisición de insumos como fertilizantes y semillas mejoradas, lo cual, permite el cumplimiento a los artículos 14 de la CEDAW, el artículo 1, 6 y 154 de la Ley de Desarrollo Rural Sustentable. Sin embargo, esta medida no es suficiente para garantizar el desarrollo rural, ya que se requiere de la participación tanto de mujeres como de hombres para la construcción del este desarrollo, por lo que, el hecho de que existan programas generalizados no acelera el camino hacia el cambio y la equidad de género, esto de acuerdo con los artículos 14 de la CEDAW, 16 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 9 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Puebla, los cuales buscan fortalecer la democracia mediante el fomento de la participación política de las mujeres tanto en áreas urbanas como rurales.

8.1 Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable

El artículo 24 de la Ley General de Desarrollo Rural Sustentable, insta la conformación de un Consejo para el Desarrollo Rural Sustentable, en el que participen los agentes de la sociedad rural en la definición de prioridades regionales y la planeación de los recursos destinado a las actividades productivas del desarrollo rural, lo cual se relaciona, a nivel internacional, con lo estipulado en el artículo 14 de la CEDAW y a nivel estatal con el artículo 16 de la Ley General de Igualdad entre Mujeres, pero sobre todo, en el ámbito municipal, con la línea de acción 2.5.1.6 del Plan Municipal de Desarrollo de Tepeaca, ya que, contempla apoyarse del Programa Federal de Apoyo a la Participación de Actores para el Desarrollo Rural en sus componentes Apoyo a la Participación de Actores para el Desarrollo Rural y Comités Sistema Producto Nacionales, Estatales y Regionales. Al respecto del Consejo para el Desarrollo Rural, el regidor de Agricultura y Ganadería, explicó que desde el 2011 que se conformó no se

han reunido para diseñar apoyos, sin embargo reconoció que éste Consejo tiene el objetivo de:

“Que se apoye totalmente a la gente del campo, esa es la finalidad del Consejo”
(Regidor de Agricultura y Ganadería, Tepeaca, 2013).

Es importante prestar atención al hecho de que el Regidor de Agricultura y Ganadería, debido a que no ha sesionado el Consejo, no puedo precisar quienes forman parte de este, por lo que argumentó que los integrantes son:

- Mira para empezar (...) el Presidente Municipal ¿sí? Y nosotros somos, este ¿cómo te diré? Sus seguidores de él ¿sí?
- Nosotros ¿Quiénes?
- Mira de momento no te tengo ese dato complementario (...), necesito yo revisar mis documentos, porque tengo que decirte algo también no hemos sesionado durante todo ese tiempo que nosotros tomamos posesión (Regidor de Agricultura y Ganadería, Tepeaca, 2013).

Posteriormente aclaró que el hecho de no haberse reunido no significa que no se haya hecho nada:

“Bueno, se ha apoyado ¿sí? Pero no hemos sesionado, esa es otra cosa pero se ha apoyado” (Regidor de Agricultura y Ganadería, Tepeaca, 2013).

Y agregó que el Consejo toma en cuenta a mujeres y a hombres por igual sin hacer distinciones. Lo que significa que además de que no se sesiona, lo poco que se logra concretar no tiene perspectiva de género, puesto que no se toma en cuenta la particular problemática de las mujeres rurales de Tepeaca. Reflejando una situación de rezago en la promoción de la participación de las mujeres en el desarrollo rural.

8.2 Modelo de Equidad de Género en el Desarrollo Rural de Tepeaca

Luego de conocer que no existen programas focalizados hacia las mujeres rurales, ni a la promoción de su participación en el desarrollo del municipio, a pesar de encontrarse estipulado en las normatividades que se enlista en la Tabla 33, es necesario conocer cómo influye la Certificación en el MEG en el desarrollo rural de Tepeaca. Al respecto se le cuestionó a la Coordinadora del MEG en Tepeaca si el MEG promueve la participación de las mujeres rurales, a lo que respondió:

“Si, yo considero que sí, porque nosotros, (...) siempre buscamos el ir a las comunidades a ser trasmisores nosotros con las autoridades de la comunidad y esa comunidad, buscamos que sea trasmisores con la gente que está en su mismo contorno ¿no?”(Directora del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

La falta del seguimiento a la aplicación del MEG se hace presente al momento de relacionarlo con la influencia que pueda tener con el desarrollo rural, en primer lugar si recordamos que para el Sistema de Gestión de Equidad de Género es indispensable la utilización del lenguaje incluyente, ejemplo de ello se presenta en la Tabla 36, la cual indica que a partir del nivel estatal, es decir en particular el Plan Estatal de Desarrollo, no contiene lenguaje incluyente, mientras que a nivel municipal, es evidente la poca sensibilización en equidad de género para llevar a cabo programas por parte de la Regiduría de Agricultura y Ganadería.

Como se muestra en la tabla 36, se destaca la respuesta de la Regidora de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género, la cual afirma que para revisar si existe un lenguaje incluyente en la documentación que emana el Ayuntamiento, es decir desde un oficio, hasta el diseño de un programa, es necesario, primero, implementar correctamente el MEG, lo que permitirá generar las evidencias no sólo de su aplicación, sino además de su influencia al exterior en la ciudadanía y en el desarrollo rural.

Tabla 36. Lenguaje incluyente en la documentación del Ayuntamiento

Instancia	Considera que la documentación que emana del Ayuntamiento ¿Contiene lenguaje incluyente de género?
Instituto Poblano de las Mujeres	El Plan Estatal de Desarrollo (...) si ves [no tiene el lenguaje incluyente] en ese, creo es el eje dos, Igualdad de Oportunidades para todos, este también donde empieza a hablar de educación habla de educación en general, o sea, para la población en general, para hombres y mujeres, entonces si vas viendo, ese es el problema del lenguaje incluyente, por ejemplo ¿no?, luego no puedes como especificar, pero si estamos contemplados de hecho en esos proyectos
Instituto Municipal de las Mujeres	De hecho, cuando se ha hecho la auditoria, esta vez que fue por parte de la auditora, este, nos hizo esa observación que por qué tesorero y no tesorera ¿no? O sea tiene que estar sustentado
Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género	Es que sabe que, yo aquí siento que lo que deberíamos de revisar primero es que se lleve a cabo realmente el MEG, porque si no, no tiene caso que sigamos haciendo esto, si realmente no hay una previsión y no hay evidencias ¿sí? A mi si me sorprendió cuando me dijeron es que ya se recertificó el Ayuntamiento, y dije ¿cómo? O sea si no hay evidencias, no hay evidencias, el trienio pasado había evidencias, había todo, pero ahora no las hay. Yo hasta donde dejé hecho el trabajo tenía entendido que la persona que nos estuvo asesorando él fue la persona que nos ayudó a hacer lo del MEG siempre nos exigía y nos pedía evidencias y nos peía todo, porque ahora no lo ven
Regiduría de Desarrollo Social	Si, porque pone regidoras, regidores, este, ciudadanas, ciudadanos
Regiduría Agricultura y ganadería	Se habla en imparcialidad, o sea para todos, no, no especialmente para ejidatarios, no aquí es para todos, el apoyo es para todos

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a autoridades municipales, Tepeaca, 2013.

Se puede interpretar, que la falta una perspectiva de género en el diseño y aplicación de políticas, así como el poco acercamiento hacia la concientización de género para mejorar en el Ayuntamiento las habilidades y la sensibilización en el tema, por medio de la correcta instrumentación del Modelo de Equidad de Género, sobre todo del requisito 8, repercute en el interés de las y los funcionarios públicos para identificar las necesidades específicas de la población de Tepeaca y aún más para llevar a cabo políticas de apoyo a la mujer rural.

Tabla 37. Opinión de autoridades con respecto a la aplicación del MEG en Tepeaca

Instancia	¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?	¿Está Certificación de qué forma influye a la su instancia	¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan esta Certificación, que aún no están Certificados en el MEG?
Instituto Poblano de las Mujeres	Si, (...) tenemos que dar, conservar el distintivo por convicción, porque de verdad estoy viendo que esto me beneficia, beneficia mis relaciones de trabajo, estas sacando la chamba adelante, porque está el instituto o la institución o la empresa que la está aplicando está viendo resultados positivo	Significa realmente un avance por lo que (...) En la medida en la que al interior, en la medida en la que vas conociendo esta cuestión de la equidad, de la igualdad en tu trabajo, las vas aplicar en todas las áreas de tu vida, las vas a buscar y aplicar en todas las áreas de tu vida, porque vas a ver a fin de cuentas una mejora en las relaciones entre hombres y mujeres, una disminución de la discriminación en las mujeres	Lo recomendaría, porque se supone que al estar certificados el personal que está recibiendo la información se tiene que ir sensibilizando y en la medida en la que te sensibilizas, en la medida en la que conoces vas atendiendo a la población que te va llegando, te vas volviendo empática o empático, en el caso de los hombres ¿no? Con la gente que estas recibiendo
Regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género	Si pero que se lleve bien acabo(...) Porque a pesar de que ya está incluida más la mujer en el Ayuntamiento no se le da la importancia o todavía no se le da el respeto que deben de tenerles, entonces, este, sí falta todavía un poquito de cultura en cuanto a que: a esa mujer tiene la misma decisión, tiene la misma capacidad que un hombre, aunque estemos incluídas las mujeres, necesita haber ese, que se termine el machismo, porque toda vía hay machismo	En realidad a nosotros le repito señorita no nos favorece en nada, en nada porque no nos dejaron entrar ni participar en el Modelo, la Recertificación se hizo y la hizo la Directora del IMM	Que es importante que lo adopten ya que le va a servir tanto al Ayuntamiento, porque yo creo este trabajo se empieza en el Ayuntamiento porque se extiende a todos los Municipios y para que incluyan a las mujeres en los trabajos que realmente son capaces o somos capaces de desarrollar pero que si las toman en cuenta.
Regiduría de Desarrollo Social	Si, yo creo que sí es importante, porque las mujeres así conocerían más cuáles son sus derechos, aparte de las obligaciones que tenemos como mujeres también es bueno saber cuáles son los derechos que tenemos y que entre hombres y mujeres pues es la misma igualdad	Bueno, yo digo que si nos favorece en que las mujeres son tomadas en cuenta ¿no? Por ejemplo le digo en el Programa porque ya es para mujeres, por ejemplo ahorita el Programa ahorita que está, el Crédito a la Palabra por ejemplo del Gobernador, está tomando en cuenta a las mujeres ¿no?	Pues que yo creo que todos somos ciudadanos ¿no? Del mismo, (...)municipio todos tenemos el mismo valor, hombres y mujeres, que a la hora de implementar, lo que nos platicaban en el Instituto de la Mujer en Puebla, que este si la mayoría de los hombres conocieran cuales son las Políticas cuál es la importancia de equidad de género habría más respeto hacia las mujeres porque a veces entre hombres si se da el hablar mal de alguien, de una mujer, o no darle el mismo trato por ejemplo sobre todo en policía que dicen no tiene la capacidad
Regiduría Agricultura y ganadería	Pues como esta la situación yo creo que si, si porque tanto la mujer como el hombre pues hoy pues todos necesitamos ¿no? y me baso en esto, a lo mejor el que tiene su pareja pues está bien porqué tiene su pareja, pero la que es madre soltera ¿quién la protege? ¿Cómo? debería de ser así a todos por igual ¿no? pero realmente las cosas no son así no se dan	Pues realmente a nosotros no nos perjudica, hacemos nuestro trabajo ¿no? o sea yo hago mi trabajo en apoyar a todos por igual, los que se acercan aquí conmigo, apoyar hasta donde yo pueda ¿sí? Porque si no voy a apoyar en algo, ni tampoco voy a engañar a nadie y aprometerles algo que no se les va a dar ¿no? (...). Por un lado, y por el otro también pues está la institución de la SAGARPA y de la SDR son las tres partes donde nosotros les hacemos las solicitudes para que le den el apoyo ya si no se lo dan pues ya no es cosa nuestra, o sea ya no es cosa mía como Regidor de Ganadería, yo solamente gestiono ¿sí? Nada más esa es mi fusión y mi trabajo	
DIF Tepeaca	Definitivo en todo, no solamente en el Ayuntamiento, en toda la sociedad ¿no? Pues porque definitivamente es una concientización que debemos de tener toda la sociedad para tener eh pues una, un equilibrio en las relaciones interpersonales de pareja y no solamente de pareja, socialmente también	Realmente lo que sucede con ese proyecto o es apoyo que da la Federación es que casi todo se queda en los capacitadores, todo el dinero. (...) Pero no se genera un dinero como por ejemplo para tener, por ejemplo, unas instalaciones más adecuadas para dar, este, apoyo a las mujeres que llegan violentadas. Yo digo que eso sería un poquito más saludable ¿no?	Pues yo le diría a los municipios en primer lugar que participe, en segundo lugar que no decaiga su ánimo porque en ocasiones no se ven beneficiados y en tercer lugar que si por alguna razón no se ven beneficiados que de todos modos abonen a la equidad de género aunque sea sin apoyo de ningún otro gobierno

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a profundidad a autoridades, Tepeaca, 2013.

De igual forma se observan respuestas fuera de contexto por parte del Regidor de Agricultura y Ganadería, quien argumentó en entrevista no conocer que el municipio se encuentra certificado en el MEG, como se muestra a continuación:

- ¿Sabe usted que es el Modelo de Equidad de Género?
- Equidad de género es las personas ¿no? hombre y mujer
- ¿Usted sabía que está certificado el municipio en el MEG?
- La verdad ahí si no, no sabría decirle (Regidor de Agricultura y Ganadería, Tepeaca, 2013)

En este contexto se muestra lo limitado que puede llegar a ser la influencia del MEG en la política de desarrollo rural de Tepeaca, ya que ambos elementos son escasos en el Ayuntamiento. En el primer caso, la Coordinadora no ha logrado concretar la adopción del Sistema de Gestión de Equidad de Género, debido a: la escasa difusión de la Política de Equidad de Género; a que carecen del manual en el que se documenten los procedimientos, las acciones, los objetivos y las metas a cumplir para desarrollar el sistema; así como, a la falta de un Comité de Equidad de Género, el cual es indispensable para evaluar el cumplimiento de los requisitos que se presentan en el Modelo. En el segundo factor, es necesario recordar que a pesar de existir una iniciativa dirigida hacia las mujeres rurales, en el caso de la propuesta de la Regidora de Desarrollo Social, en cuanto a la repartición de despensas, ésta, no se pudo concretar debido a la falta de recurso, además de que carece de la participación de las beneficiarias en cuanto al diseño del programa, por lo que se observa que no existe un reconocimiento de la problemática y la vulnerabilidad de las mujeres rurales en el municipio, lo que limita la conformación de políticas para favorecer su participación en el desarrollo rural de Tepeaca.

8.3 Impacto de las Políticas de Equidad de Género en Tepeaca

Para poder afirmar que no se promueve el desarrollo rural de Tepeaca debido a la falta de aplicación de la Política de Equidad de Género en el Ayuntamiento y al desconocimiento y sensibilización de la importancia de garantizar una calidad de vida para las mujeres rurales para promover el desarrollo del municipio, es preciso conocer

la opinión respecto al trato de l@s servidor@s públic@s hacia l@s usuari@s, para percibe si existe un cambio de las relaciones de género del municipio, debido a la articulación de normatividades de igualdad de oportunidades y equidad de género.

En este apartado se basará el análisis en la aplicación de 12 entrevistas a profundidad a 11 usuarias y un usuario (el número 10 de las Tablas 38 y 39) del Ayuntamiento, del DIF Tepeaca y del Instituto Municipal de las Mujeres. Es importante resaltar que de las entrevistadas 2 son campesinas y 4 se dedican a labores del hogar.

En la tabla 38 se observa que en la mayoría de los casos l@s servidor@s públicos ofrecen un buen trato a la ciudadanía que solicita el servicio de las instancias municipales, destacando que han ayudado a resolver los problemas que demandan el apoyo del Ayuntamiento, además de que la mayoría percibe que coexiste un trato igualitario del personal, hacia l@s usuari@s ya que se han atendido y beneficiado tanto a hombres como a mujeres. De igual forma la mayoría considera que el servicio brindado fue bueno, por lo que se sienten satisfech@s de los resultados y la atención recibida por parte del personal del Ayuntamiento. Al respecto una usuaria comentó:

“Lo importante de acá es que llega uno y lo atienden y le resuelven el problema (...) he visto que han venido hombres y mujeres y pues se les da el mismo trato” (Usuaria No. 9, del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

Se destaca en la Tabla 39 que la mayoría, excepto una usuaria del DIF, coincidieron en que en los últimos años ha cambiado el trato de los servidor@s públic@s hacia los usuari@s, al respecto comentaron:

“Ahora los noto más amables, incluso nos ven llegar ya nos están saludando de lejos y de más allá ya hasta que llegábamos pues se acercaban a veces y es como: ‘oyes ¿me puedes atender?’ Y ahora no” (Usuaria No. 6, del DIF Tepeaca, 2013).

“Hay mucha diferencia tanto en los abuelitos, a los abues también los apoyan mucho por parte del DIF, hay mucho cambio” (Alfredo, usuario del DIF Tepeaca)

Tabla 38. Del servicio de las instancia municipales

Usuarios	Lugar	¿Cómo es el trato que le dan l@s servidor@s public@s?	¿Considera que le han ayudado a solucionar su problema?	¿considera que hay igualdad de trato de mujeres y hombres para el servicio?	¿Por qué?	¿Considera que en los últimos años ha cambiado el trato de las servidor@s públic@s hacia las personas?	¿Cómo considera que es el servicio que solicitó?	¿Se siente satisfech@ con el servicio?
1	IMMT	Buen trato	si	si	De hecho en mi caso quería yo recuperar a mis hijos y ya los recuperé, ahorita nos dieron, bueno a mí me dieron un plazo para establecerme bien mientras yo me establezco él va a tender a mis hijos	Si	Bueno	Si
2	IMMT	Buen trato	si	Si	Porque tanto llegan como mujeres como hombres se les atiende de la misma manera no hay preferencias	Si	Bueno	Si
3	IMMT	Buen trato	Si	Si	Porque dependiendo del caso que sea, han venido, hombres y mujeres y pues se les da el mismo trato	Si	Bueno	Si
4	IMMT	Buen trato	Si	si	Me ayudaron a solucionar mi problema con mi esposo	Si	Bueno	Si
5	DIFT	Buen trato	si	si	Por que me han tratado bien a mí	Si	Bueno	Si
6	DIFT	Buen trato	Si	Si	Nos tratan bien a todos	Si	Bueno	aunque no me sienta satisfecha, porque muchas de las veces les hemos preguntado que necesitamos más como campesinos pero a veces ya no hay recurso y pues de algo a nada, pues hay que recibir algo
7	DIFT	Buen trato	es la primera vez y me están atendiendo bien	si	es igual para mujeres y para hombres	No	Bueno	Es la primera vez que vengo aquí
8	Regiduría de DH, J, EG.	Bien	Pues si y no ya que anteriormente traje a mi hermana que le, o sea, pidió una ayuda al DIF y si se la dieron pero luego ya a la siguiente vez ya no se la dieron y ahí fue donde empezó a estar enfermo	si	mi esposo siempre ha venido a pedir a poyo y si se lo han dado	Si	Bueno	Si
9	Regiduría de DH, J, EG.	Bien	No	No	Porque, como que cuando es una mujer hay veces que como que no hay cierta credibilidad, o sea, con un hombre como que hay más interés que con la mujer, a menos que la mujer empiece a exigir, a gritar, o no a gritar, sino a levantar un poquito más la voz, es cuando como que le hacen un poquito más de caso, pero siempre tiene uno que exigir sus derechos	Si	Bueno	Si
10	Registro Civil	Buen trato	Si	Si	porque también atendieron a mi esposa bien	Si	Bueno	Si
11	Ayuntamiento de Tepeaca	Hay veces que tratan bien y otras que no	Si	Si	Porque pues bueno no hay preferencia ni para uno, ni para otro	Si	Eficiente	Si
12	DIFT	Bien	Si	Si	A los dos igual	Si	Poco lento	Si

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a usuarios, Tepeaca, 2013.

En la Tabla 39 se observa que 5 personas han demandado al Ayuntamiento apoyo para su comunidad, de los cuales 3 coinciden que la ayuda proporcionada se ha adecuado a sus necesidades, y dos personas declararon lo contrario, lo que significa, que es necesario crear mecanismos de evaluación de los programas implementados para mejorar el servicio en todas las áreas del municipio.

Tabla 39. Respecto a la comunidad

Usuarios	Lugar	¿Ha solicitado ayuda del Ayuntamiento para mejorar su comunidad?	¿Se ha adecuado a sus necesidades?	¿Sabía que existe una regiduría de Equidad de Género en el Ayuntamiento?	¿Sabía que existe el IPM?	¿Sabía que existe el IMM?	¿Conoce algún programa que haya impulsado esta regiduría o institutos?	¿Considera que la regiduría de EG y los institutos ha contribuido con programas para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres en su comunidad?	¿Sabía que el Ayuntamiento está Certificado en el Modelo de Equidad de Género?	¿Qué quiere para mejorar el trato hacia l@s usuari@s?
1	IMMT	No	/	No	No	Si	No	No	No	Nada
2	IMMT	No	/	Si	Si	Si	No	No	No	Que haya mas promoción de los apoyos
3	IMMT	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Que den buen trato y sigan atendiendo bien
4	IMMT	No	/	No	No	No	No	Si		Que las mujeres sepan que no están solas
5	DIFT	No	/	No	Si	No	No	Si	No	Por ahora así esta bien
6	DIFT	No	/	No	Si	No	No	Si	No	Así esta bien
7	DIFT	No	/	Si	Si	Si	No	No	No	Allá en mi pueblo lo que nos preocupa o no ms parece muy bien es en el centro de salud, que hacen falta doctores
8	Regiduría de DH, J, EG.	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Que manden seguridad
9	Regiduría de DH, J, EG.	Si	No	No	Si	No	No	No	No	Que analicen bien si hay buen trato
10	Registro Civil	Si	Si	si	Si	No	Si	si	No	Nos tratan bien
11	Ayuntamiento de Tepeaca	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	Nada
12	DIFT	No	/	NO	Si	No	No	Si	No	Que mejoren la rapidez de los tramites

Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas a usuarios, Tepeaca, 2013.

Posteriormente, en la tabla 39, 9 del total de las personas entrevistadas no conocen las instancias que apoyan a las mujeres en Tepeaca, es decir, la Regiduría de Derechos Humanos Juventud y Equidad de Género, el Instituto Municipal de las Mujeres y el Instituto Poblano de las Mujeres, lo cual insta a crear mecanismos de difusión de los apoyos existen para las mujeres habitante de las comunidades de Tepeaca.

Por otra parte, 9 de las entrevistadas, desconocen programas impulsados por las Instancias de apoyo para las mujeres de Tepeaca, mientras que 3 usuari@s afirmaron conocer algún programa, a continuación se muestran dos testimonios que hablan al respecto:

“Viene siendo esto ¿no? en lo de las tarjetas, ves que te hacen descuentos, en lo de asesorías para la mujer, pero si han sido varios” (Usuaría No. 3, del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

“(…) Dan apoyo para eso para maltrato a la mujer y todo eso” (Usuario No. 10, del DIF, Tepeaca, 2013).

Existe una opinión dividida en a que las instancias de apoyo a las mujeres en Tepeaca han contribuido con programas para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres, al respecto una usuaria reconoció:

“Porque, por decir a lo menos en el problema que yo traía, pues yo tengo otro aspecto para llegar con mi esposo ¿no? y para ya no estar solamente discutiendo cuando a lo mejor ya no es lo mismo, ya comprendo más la situación” (Usuaría No. 4, del Instituto Municipal de las Mujeres, Tepeaca, 2013).

Por esta razón, es preciso que la ciudadanía esté enterada de las actividades que se realizan para aportar al desarrollo la participación laboral de las mujeres en condiciones equitativas, libres de hostigamiento y discriminación, por esta motivo se le preguntó a la Directora del Instituto de las Mujeres de Tepeaca sí la ciudadanía está enterada de la Certificación en el MEG del Ayuntamiento, a lo que detalló:

-Sí, ya en el Informe de Gobierno, en el Informe del Dr. [Presidente Municipal] (...) de hecho le corrimos una copia del diploma que nos dan y eso, que no lo pusieron, pero bueno, se corrió para que lo pusieran

-¿Conocen la opinión de la ciudadanía con respecto a esta Certificación?

-No, todavía no (Directora del Instituto de las Mujeres, Tepeaca, 2013)

A pesar de esta estrategia de difusión, en la tabla 39 se refleja que 11 de las usuarias, desconocen que el Ayuntamiento esté Certificado en el Modelo de Equidad de Género, debido a que en ninguna de las áreas e instancias del gobierno municipal, se encuentran colocados ni la Política de Equidad de Género, ni el documento de certificación del MEG. Por lo que una vez más se hace prioritaria la conformación del Comité de Equidad de Género, para promover la difusión de la Política municipal, la cual busca la igualdad, la no discriminación y la equidad de género en el personal del Ayuntamiento.

Finalmente l@s usuari@s recomendaron que se promueva la difusión de los apoyos para mujeres que ofrecen las instancia municipales, con el fin de que las mujeres se sientan protegidas y conozcan sus derechos, además de que detectan que es necesario agilizar los trámites y generar mecanismos de evaluación del trato que ofrecen l@s servidor@s públic@s.

Se observa que la ciudadanía percibe un cambio positivo de la administración municipal actual, dirigido hacia la equidad de género, y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, al no existir una perspectiva de género al interior del ayuntamiento, la sensibilización y visualización de los problemas de las mujeres rurales, por parte de las autoridades municipales, es nula. Por lo que se recomienda que existan más talleres de sensibilización en el tema, tanto para las y los funcionarios públicos como para la población rural, con el fin de que ambas partes reconozcan las necesidades específicas de este sector de la población, y con ello lograr una participación incluyente y democrática para el desarrollo rural del municipio.

CONCLUSIONES

Una vez aplicadas las herramientas metodológicas, y realizado el análisis de resultados, es posible dar respuesta a las hipótesis planteadas, y presentar el siguiente conjunto de conclusiones

- En lo referente a la hipótesis específica 1 que a la letra dice: *Los acuerdos internacionales de Equidad de Género firmados por México se traducen en políticas nacionales y municipales a través de mecanismos de aplicación como el Modelo de Equidad de Género.* Con el análisis presentado en el capítulo 6, los acuerdos internacionales de Equidad de Género firmados por México se traducen en políticas con enfoque de género en los tres niveles de gobierno como la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el municipio de Tepeaca, así como con el seguimiento de programas como la materialización del Instituto Municipal de las Mujeres representan un apoyo importante para las mujeres víctimas de violencia y para el acercamiento de capacitaciones y mecanismos internos que promuevan oportunidades, tanto de empleo como de participación.

Por lo tanto se reconoce que gracias al cumplimiento de las normatividades internacionales y nacionales, se han generado avances en cuanto a la participación política de las mujeres en el municipio, al aumentar su presencia tanto en el Cabildo como en la representación de Direcciones, reflejando un aporte al desarrollo incluyente de Tepeaca. No obstante, se requiere de mejores capacitaciones hacia las mujeres, ya que aún existe una notable brecha de género en cuanto a las oportunidades de acceso al empleo en el Ayuntamiento de Tepeaca.

Se destaca además, que existe una dependencia de los programas federales focalizados a fortalecer las capacidad productiva de las mujeres, lo que representa una alineación con las normatividades existente, pero al mismo tiempo la necesidad de dar continuidad y diseñar iniciativas municipales de atención

prioritaria a las necesidades de las mujeres que viven en condiciones de pobreza y desigualdad en el municipio, y con ello lograr fortalecer el desarrollo incluyente de Tepeaca.

Asimismo, Tepeaca muestra un rezago en lo referente a las iniciativas para erradicar los problemas de violencia contra las mujeres que vivió el municipio, ya que a pesar de los servicios ofrecidos por el Instituto Municipal de las Mujeres y el DIF de Tepeaca para la prevención y atención de la violencia, es necesario formular de manera puntual, mediante políticas y legislaciones con perspectiva de género, estrategias que permitan garantizar los derechos de las mujeres y que elimine los antecedentes de feminicidios y trata de personas que enfrenta el municipio. Como conclusión encontramos que la hipótesis específica 1 se cumple.

➤ La hipótesis específica 2 expresa: *El Modelo de Equidad de Género se aplica en la planificación estratégica de la política municipal a través del Plan Municipal de Desarrollo.* A pesar de haber ratificado por segunda ocasión la certificación en el MEG, no se lleva a cabo de manera formal la aplicación del Sistema de Equidad de Género, debido a la poca voluntad y compromiso político necesarios para formular y hacer cumplir la implementación del Modelo por parte de la Coordinadora del MEG y de la alta dirección. Lo que repercute en la organización y entendimiento de la aplicación del MEG en el Ayuntamiento, ya que, gracias a las entrevistas realizadas, se encontró que se carece de:

- La conformación del Comité Equidad de Género, que vigile el cumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género que plantea el MEG;
- El diseño del Manual de Equidad de Género que detalle los lineamientos a seguir para cumplir con los requisitos del MEG;
- Los procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar el hostigamiento y acosos sexuales dentro del Ayuntamiento;
- Mecanismos para conocer las necesidades del personal con respecto a los recursos que requieren para realizar su trabajo de manera eficaz;

- Estrategias que permitan percibir la compatibilidad con los tiempos de su vida laboral, profesional y familiar del personal;
- Mecanismos que documenten las necesidades de capacitación y desarrollo profesional del personal;
- La documentación de los criterios de contratación del personal; así como de la evaluación del desempeño de l@s trabajador@s del Ayuntamiento.
- Prestación de servicio médico para el personal del Ayuntamiento.
- Y procedimiento que permitan identificar las oportunidades de mejora del Sistema de Equidad de Género.

Por lo tanto, la falta de una coordinación que dé seguimiento y aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento, insta a recuperar la vinculación entre esta iniciativa y el seguimiento directo por parte del Instituto Poblano de las Mujeres, así como entre las autoridades municipales, con su participación en el Comité de Equidad de Género, lo cual permitirá lograr un nivel más alto de la sensibilización de género, y con ello reconformar y articular con una planificación estratégica de la política municipal a través de la transversalización del enfoque de género en Tepeaca. Puesto que, podemos concluir que la hipótesis específica 2 no se cumple ya que el MEG no influye en la planificación estratégica y por lo tanto no se aplica en el Plan Municipal de Desarrollo de Tepeaca.

- La tercera hipótesis específica aborda: *El Modelo de Equidad de Género influye en los programas del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable.* Con el análisis de resultados se encontró que: en primer lugar los requisitos que plantea el MEG no son aplicados correctamente, lo que no han permitido la sensibilización en equidad de género de l@s funcionari@s públicos para contemplar las necesidades específicas de las mujeres en los programas de dicho Consejo. Además de que, en segundo lugar, en el Ayuntamiento de Tepeaca a pesar de que existe el Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable, no es claro quién lo conforma, ni el motivo del por qué no se ha logrado reunir para sesionar y gestionar los apoyos referentes al desarrollo rural. Por lo que se afirma que la falta de organización del

Consejo y en conjunto con la carente implementación del MEG representan un rezago en la promoción de la participación y la conformación de políticas con perspectiva de género que contribuyan a incluir la participación de las mujeres de comunidades rurales de Tepeaca. Por lo tanto la hipótesis específica 3 no se cumple.

- Por último, la hipótesis general de la investigación afirma que: *Las políticas municipales con Perspectiva de Género fomentan el desarrollo Rural consolidando procesos democráticos.* Si bien es cierto que la lucha de los grupos de mujeres y mujeres feministas para hacer cumplir los derechos de las mujeres ha logrado la firma de acuerdos internacionales que obliga a los gobiernos a garantizar la igualdad de oportunidades y entre mujeres y hombres y la equidad de género, México ha concretado políticas que rigen a los gobiernos estatales y municipales en materia de género, dando como resultado en el caso del estado de Puebla la institucionalización de la perspectiva de género con la conformación del Instituto Poblano de las Mujeres, así como la creación de diversas instancias para las mujeres en algunos de sus municipios, tal es el caso de Tepeaca, el cual mediante su Instituto Municipal de las Mujeres ha gestionado distintos programas e implantado estrategias como el Modelo de Equidad de Género que dan respuesta a las normatividades internacionales y nacionales de equidad de género, confirmando la primera hipótesis que se plantea en la investigación.

Sin embargo, la falta de continuidad para la aplicación del Modelo de Equidad de Género no permitió que se influyera en la planificación estrategia del municipio a través del Plan Municipal de Desarrollo, ni en los programas del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable, al cual tampoco se le ha dado el seguimiento necesario.

Los resultados de la investigación permiten afirmar que las necesidades y problemáticas específicas de las mujeres rurales son invisibilizadas debido a la falta de sensibilización de las autoridades municipales, impidiendo promover los derechos de las mujeres y su participación en el desarrollo de sus comunidades. La aplicación

del Modelo de Equidad de Género se ha enfrentado al mismo obstáculo de poca sensibilización ante las problemáticas de la desigualdad y la discriminación contra las mujeres. Pero sobretodo se ha enfrentado a la falta de continuidad debido a los cambios de gobierno que requieren de una reestructuración administrativa cada trienio. El caso del carente seguimiento e interés para aplicar el MEG en Tepeaca, no es un caso aislado de este municipio, ya que en un inicio, esta investigación se pretendía realizar en el Ayuntamiento de San Martín Texmelucan, Puebla, el cual logró certificarse en el año 2010, sin embargo debido al cambio de gobierno municipal, no se le dio importancia al seguimiento del Modelo lo que impidió que el Ayuntamiento consiguiera recertificarse, y que se pudiera efectuar la investigación.

Lo anterior, muestra que la implementación del Modelo de Equidad de Género a nivel municipal, se enfrenta a la problemática del cambio de administración, debido a la falta de sensibilización en equidad de género y al escaso compromiso de las autoridades por fomentar la democracia. Con lo cual se puede interpretar que la consolidación de normatividades internacionales y nacionales a favor de las mujeres no garantiza su seguimiento y cumplimiento. Para hacerlas cumplir es necesario un proceso de inducción que sensibilice a las autoridades con respecto a las problemáticas que enfrentan la población y que no permite su participación, para lo cual se requiere de la colaboración de todas las instancias de las mujeres que permitan la consolidación de la transversalización de la respetiva de género ya que por medio de éstas se logrará generar procesos de sensibilización en las personas responsables de planificar la política municipal y el desarrollo rural de cada municipio.

Para garantizar la participación femenina en el municipio y lograr un desarrollo rural incluyente se requiere que las autoridades involucradas promuevan la democracia, más allá de verla como un elemento discursivo en la planificación estratégica del municipio. Por lo tanto se concluye que a pesar de los intentos por fortalecer los derechos de las mujeres en el municipio de Tepeaca, estos aún son insuficientes para que las políticas municipales con Perspectiva de Género del municipio fortalezcan el desarrollo rural y consoliden procesos democráticos, debido al escaso

seguimiento del Modelo de Equidad de Género y del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable, reflejo de la falta de conocimiento y compromiso por parte de las autoridades municipales, con respecto a los beneficios y la obligación que tiene con las normatividades internacionales y nacionales de formular e implementar políticas con perspectiva de género, las cuales permiten reconocer las necesidades y problemáticas específicas de las mujeres rurales, así como fomentar la participación de éstas como interlocutoras de dichos programas, fortaleciendo procesos democráticos y un desarrollo rural incluyente.

Finalmente se afirma que a pesar de la existencia de normatividades a favor de los derechos de las mujeres, estrategias como el Modelo de Equidad de Género sin la sensibilidad, compromiso y voluntad política concerniente a las cuestiones de género por parte de las Autoridades, la participación de las mujeres de manera democrática resulta sólo un plano requisitorio e instrumental, por lo tanto sin un enfoque de género tácito no es posible lograr un desarrollo rural incluyente.

RECOMENDACIONES

Finalmente, se recomienda lo siguiente:

➤ **Al Instituto Poblano de las Mujeres**

- Dar un seguimiento mensual y orientación para la correcta aplicación del Sistema de Equidad de Género que promueve el MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca, y con ello alinear y apoyar la transversalización de la perspectiva de género.

➤ **A las autoridades municipales (integrantes del Cabildo)**

- Actualizar el Bando de Policía y Buen Gobierno con enfoque de género de manera que se garanticen los derechos de las mujeres del municipio.
- Continuar apoyando la participación de las mujeres, tanto en el Cabildo como en el Ayuntamiento.
- Destinar los recursos necesarios para el desarrollo de programas e iniciativas dirigidas a promover la participación de las mujeres como interlocutoras del desarrollo para eliminar la pobreza y las desigualdades que enfrentan la población femenina de Tepeaca.
- Redoblar esfuerzos y establecer acciones para erradicar los problemas de violencia hacia las mujeres, en especial los de feminicidios y la trata de personas.
- Implementar políticas y programas con perspectiva de género.

➤ **Al Consejo de Desarrollo Rural Sustentable**

- Convocar reuniones mensuales del Consejo para implementar acciones que promuevan el desarrollo rural sustentable del municipio de Tepeaca.
- Reconocer la vulnerabilidad de los problemas de las mujeres rurales por medio de talleres participativos.
- Capacitarse en temas de género con el fin de incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones del Consejo.

➤ **Al Coordinación del MEG**

- Crear el Comité de Equidad de Género e involucrar la participación de las autoridades municipales y con ello promover la sensibilización en equidad de género.
- Diseñar el Manual de Equidad de Género que defina y documente las acciones afirmativas y /o a favor del personal, así como, las meta y los objetivos que se persiguen para aplicar los requisitos del Sistema de Equidad de Género, en el Ayuntamiento de Tepeaca.
- Solicitar el apoyo del Instituto Poblano de las Mujeres para capacitarse y promover la implementación del Modelo de Equidad de Género

➤ **Al Comité de Equidad de Género**

- Difundir la Política de Equidad de Género, colocando una copia en cada área del Ayuntamiento, y darla a conocer por medio de la página WEB del Ayuntamiento, y con ello dar a conocer la certificación en el MEG y lo que implica al personal del Ayuntamiento.
- Capacitar en materia de género a las autoridades municipales y a las y los integrantes del Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable, con el fin de que se promueva la perspectiva de género en las acciones del Ayuntamiento.
- Documentar y fortalecer los lineamientos de reclutamiento y selección del personal.
- Aplicar un diagnóstico para conocer: las necesidades y horarios adecuados de capacitación del personal y los tiempos que se requieren para armonizar la atención de la vida laboral, profesional y familiar del personal en especial en el área de Seguridad Pública.
- Difundir las Licencias que apoyan la vida privada del personal, como la de Paternidad, Maternidad y Lactancia
- Gestionar, en la medida que sea presupuestalmente posible, descuentos en la Guardería Municipal para las madres trabajadoras del Ayuntamiento.

- Documentar y Difundir los criterios de promoción y evaluación del personal para promover un mejor desempeño de l@s trabajador@s del Ayuntamiento.
- Vigilar que los sueldos y salarios sean igualitarios con base a lo estipulado en el tabulador de “Remuneración Mensual Neta” del Ayuntamiento de Tepeaca.
- Identificar que se cuente con los recursos necesarios para que el personal realice eficazmente su trabajo.
- Organizar eventos que promuevan la sana convivencia y comunicación entre el personal y las autoridades municipales, para generar un agradable clima laboral.
- Establecer mecanismos de prevención de accidentes sobre todo para l@s trabajador@s que tiene comisiones fuera del Ayuntamiento como es el caso del personal de Servicios Urbanos.
- Ofrecer un servicio médico formal para el personal, ya sea fuera o dentro del Ayuntamiento.
- Documentar y difundir los procedimientos para prevenir, denunciar, investigar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento.
- Darle continuidad a los talleres de sensibilización en equidad de género al personal del Ayuntamiento, y dirigir uno especial para cada área, con el fin de asegurar la mayor participación posible.
- Colocar carteles con mensajes que promuevan la sensibilización de género en cada oficina del Ayuntamiento.
- Comenzar a diseñar las estrategias para atender los 10 requisitos que plantea la versión 2012 del MEG.
- Promover la utilización del lenguaje incluyente en los discursos, en los documentos, programas y en la convivencia entre el personal del Ayuntamiento.
- Promover las auditorías para evaluar el Sistema de Gestión de Equidad de Género, con el fin de verificar su cumplimiento e identificar las oportunidades de mejora.

➤ **A la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres**

- Difundir los apoyos que brindan las instancias de atención a la mujer, como el Instituto Poblano de las Mujeres, el Instituto Municipal de las Mujeres y el DIF, a

las mujeres de Tepeaca con el fin de que conozcan sus derechos y se sientan respaldadas por las autoridades correspondientes.

- Generar mecanismos de evaluación de la atención que brindan el personal del Ayuntamiento a la ciudadanía.

➤ **Al DIF**

- Dar continuidad y diseñar nuevos talleres que permitan capacitar a las mujeres de las comunidades rurales del Ayuntamiento, con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo y/o aumentar su capacidad productiva.
- Fortalecer los programas de empoderamiento que otorguen oportunidades de créditos y servicios de salud, educación y vivienda, dirigidos a elevar la calidad de vida de las mujeres rurales.

➤ **A las Regidurías**

- Dale prioridad a los programas y políticas de igualdad y focalizar la atención a las necesidades de las mujeres rurales y mujeres que viven en condiciones de pobreza, para promover su participación en el desarrollo de Tepeaca.
- Implementar diagnósticos participativos para conocer e identificar los problemas y necesidades de las mujeres rurales, y con ello diseñar políticas focalizadas y con perspectiva de género, que promuevan el desarrollo rural incluyente y fortalezca la democracia.

➤ **Al personal del Ayuntamiento**

- Participar en las actividades que traten los temas de género, como talleres y capacitaciones y eventos conmemorativos.
- Brindar a la ciudadanía un trato sensible al género.
- Dar a conocer al Comité de Equidad de Género sus necesidades trabajador@ del Ayuntamiento.

➤ **A l@s usuari@s del Ayuntamiento**

- Participar en los talleres y diagnósticos de equidad de género que promueva el Ayuntamiento.
- Exigir su participación en el desarrollo de programas del Ayuntamiento.
- Acercarse a las autoridades y funcionari@s públicos con el fin de conocer los programas y apoyos con los que puedan beneficiarse.
- Evaluar la atención prestada en las instancias del Ayuntamiento.

BIBLIOGRAFÍA:

- Aguilar Villanueva, Luis F., 2006, *Gobernanza y gestión pública*, Fondo de Cultura Económica, México
- Aguilar Villanueva, Luis Felipe, 2000, *El estudio de las Políticas Públicas*, Porrúa, 3ra ed, México.
- Alberti Manzanares, Pilar, 2004, “Aplicación de la transversalización de género en las políticas públicas de atención a mujeres rurales. Caso de Europa y España”, en: Ponencia presentada al *Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Universidad Iberoamericana*, México, 1-14
- Alberti Manzanares, Pilar, 2006, “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las Mujeres Rurales en México. Un análisis desde la perspectiva de género”, en: *Agro Nuevo*. Secretaría de la Reforma Agraria. Año 2, No. 13, México, pp. 13-45
- Álvarez-Gayou Jurgenson, Juan Luis. 2003, *Cómo hacer investigación cualitativa, Fundamentos y metodología*, Paidós Educador, México.
- Arriagada Irma, Carmen Torres (Editoras), 1998, “Género y Pobreza. Nuevas dimensiones”, en: *Ediciones de las Mujeres* No. 26. Santiago de Chile, 175 pp.
- Arriagada, Irma, 2007, *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*, CEPAL, Chile.
- Arriagada, Irma, 2008, *Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia*, en: *Revista Políticas públicas y género, balance y perspectivas*. FLACSO. México. 33-67pp.
- *Ayuntamiento de Tepeaca, Remuneración mensual de todos los niveles jerárquicos*, fecha de consulta: 10 de octubre de 2013 https://docs.google.com/folder/d/0BxxSE5QgBqeyc2dJTIhsLU9QdUE/edit?usp=drive_web&pli=1#docId=0BxxSE5QgBqeyc1hPWmRkRVFURIk.
- Bando municipal, 2004, *Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Tepeaca, Puebla 2011-2014*, Gobierno municipal de Tepeaca México.

- Behn, Robert D, 2000, “El análisis de política y la política”. en: Aguilar Villanueva, Luis F. (estudio introductorio y edición), en: *El estudio de las políticas públicas*, Porrúa, 3ra ed. México, 239-274 pp.
- Beltrán Villalva, Miguel, 2002, “Administración y gobernación en el análisis de Políticas Públicas”, en: Berlín Valenzuela, Francisco (Coordinador) *El Estado contemporáneo y su reconstrucción institucional* Porrúa, México, 2002. 261-280pp.
- Birgin, Haydée, 2003, “¿Políticas con perspectiva de género o el género como política? De los planes de igualdad a la igualdad de los resultados: un largo trecho”, en: *Debate Feminista*, Año 14. Vol. 28, Octubre, 261-267pp.
- Braun, Joachim von; M. S. Swaminathan y Mark w. Rosegrant, 2004, *Agricultura, seguridad alimentaria, nutrición y los objetivos de desarrollo del milenio*, IFPRI, Instituto Internacional de Investigación sobre Políticas Alimentarias, Madrid, España.
- Castillo Ramos, María Isabel (Coordinadora), 2001, *La participación de la mujer en el desarrollo rural*. Universidad Autónoma de Tlaxcala, SIZA-CONACYT, México
- CEDAW, 1981, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*
- *Contracorriente*, fecha de consulta: 06 de marzo de 2013 http://www.educacioncontracorriente.org/index.php?option=com_content&view=article&id=74275:tepeaca-municipio-con-mayor-incidencia-en-feminicidios-&catid=16:noticias
- De Barbieri, Teresita, 1998, “Reflexiones Metodológicas”, en: Bartra, Eli (compiladora), *Debates en torno a una metodología feminista*. UAM, México.
- De Barbieri, Teresita, 2006, “Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género”, en: *Kit de Equidad y Género. Curso Básico Multimedia Interactivo de equidad de género en políticas públicas, desde la perspectiva de los derechos humanos de las mujeres y la lucha contra la violencia*, Instituto de las Mujer de la Ciudad de México, México, 1-30 pp.

- Delgadillo Macías, Javier, Felipe Torres Torres, 2009, *El desarrollo rural y la gestión del territorio*, Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México
- *Diario Matutino Cambios de Puebla*, fecha de consulta: 13 mayo 2013 <http://www.diariocambio.com.mx/2013/secciones/codigo-rojo/item/10335-denuncian-trata-de-personas-en-municipios-lim%C3%ADtrofes-con-tlaxcala>
- *Diario Milenio*, fecha de consulta: 13 de mayo de 2013 <http://www.milenio.com/cdb/doc/impreso/8986335>
- *El Sol de Puebla*, fecha de consulta: el 11 de marzo de 2013 <http://www.oem.com.mx/elsoldepuebla/notas/n2782859.htm>
- Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México, estado de Puebla, Tepeaca, fecha de consulta: 05 de marzo de 2013 <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/EMM21puebla/municipios/21164a.html>
- Fraser, Nancy, 1997, “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época ‘postsocialista’”, en: Fraser, Nancy, *Justicia interrumpida: Reflexiones críticas desde la posición ‘postsocialista’*, Siglo de Hombres Editoriales, Santa Fe de Bogota, 17-54pp.
- Gobierno del Estado de Jalisco, 2000, *Evaluación de la alianza para el campo 2000, Programa de Desarrollo Rural Mujer en el Desarrollo Rural*. SEDER-SAGARPA/JAL (MDR), México.
- Goldsmith, Mary, 1998, “Feminismo e investigación social. Nadando en aguas revueltas”, en: Bartra, Eli (compiladora), *Debates en torno a una metodología feminista*. UAM, México.
- González de la Rocha, Mercedes (Coordinadora), 1999, *Divergencias del modelo tradicional: hogares de jefatura femenina en América Latina*. CIESAS, Plaza y Valdés Editores, México.
- Grupo de especialistas en mainstreaming, 2005, “Una metodología para el mainstreaming de género”, en *Mainstreaming de género*, Instituto de la mujer, Serie Documentos #28. Madrid, 39-68 pp.
- Guttan Dan 2004, “De gobierno a gobernanza. La nueva ideología de la rendición de cuentas sus conflictos, sus defectos y sus características”, en: *Gestión y Política Pública*, vol. XIII, núm. 1, I semestre, CIDE, 2004-40 pp.

- Guzmán Gallangos, Flérida, 2007, “Institucionalización de la perspectiva de género: políticas y presupuesto en México”, en: Zaremberg, Gisela (Coordinadora). *Políticas sociales y género*. Tomo 1, México: FLACSO, 2007. pp. 131-163.
- Guzmán, Virginia, 2008, *Género en las políticas públicas. Capacitación del Sistema de Equidad de Género PMG*, Dpto. Coordinación Intersectorial SVG/ Chile.
- Harding, Sandra, 1987, “¿Existe un método feminista?”, en: Bartra, Eli (compiladora), 1998, *Debates en torno a una metodología feminista*. UAM, México.
- Hernández, Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, 2006, *Metodología de la Investigación*, MacGrawHill, 4ta edición, México.
- Hernández, Sampieri Roberto, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, 2010, *Metodología de la Investigación*. MacGrawHill, 5ta edición, México.
- IAPEM, 1997, *Manual Básico para la Administración Pública Municipal*, IAPEM, 2da edición, México.
- IMNUJERES, 2007, *Modelo de Equidad de Género MEG: 2003*, IMUJERES, 2da edición, México.
- IMNUJERES, 2012, *Documento final de la versión 2012 del Modelo de Equidad de Género*, IMUJERES, México.
- INAFED, 2012, *Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Información política de la Integración de los Ayuntamientos*. fecha de consulta: 05 de marzo de 2013 <http://www.snim.rami.gob.mx/>
- Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde, 2004, *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, INMUJERES-D.F., México.
- Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde. 2006, “La transversalidad del género en el aparato público en mexicano: Reflexiones desde la experiencia”, en: Barquet, Mercedes (coordinadora), *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.

- Incháustegui, Teresa, 1999. “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones”, en: *La Ventana*, No. 10, México, 84-123pp.
- INEGI, 2008. *Las mujeres en Puebla. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra la mujer*. INEGI/UNIFEM. México.
- INEGI, 2012, *Hombres y Mujeres en México 2011*. INEGI/INMUJERES, México.
- INEGI. 2002. *Las Mujeres en el México Rural*. SAGARPA, INEGI, Secretaría de la Reforma Agraria, Procuraduría Agraria, México.
- INMUJERES, 2008, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)*, México
- INMUJERES, 2009, *Programa de Cultura Institucional (PCI)*, México.
- INMUJERES, 2010, *Compartiendo las mejores experiencias del Modelo de Equidad de Género*, INMUJERES, México.
- INMUJERES, 2010, *Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres [balance y perspectivas]*, INMUJERES, México.
- INMUJERES, 2012, *Lista de Organizaciones certificadas con el Modelo de Equidad de Género. 2003-2011*. Actualizada al 30 de octubre de 2012 INMUJERES, México.
- ISO, 2006, *Norma IWA 4: Sistema de Gestión de la Calidad- Directrices para la aplicación de la Norma NMX-CC-9001-IMNC-2000 en el Gobierno Local*, México.
- Izquierdo Vallina, Jaime. 2005, *Manual para Agentes de Desarrollo Rural*. Ministerio de Agricultura, Pesca, y alimentación/ Mundi Prensa. 2da ed. España.
- *La Jornada del Oriente*, fecha de consulta: 13 de mayo de 2013 <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2001/06/27/oriente-ppb.htm>
- Lahera P., Eugenio, 2004, *Política y Políticas Públicas*. CEPAL, División de Desarrollo Social. Santiago de Chile.
- Lamas, Marta, 1997, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*. DIF, México, 139 pp.
- Landau, Martín, 2000, “El ámbito propio del análisis de políticas”, en: Aguilar Villanueva, Luis F. (estudio introductorio y edición). *El estudio de las políticas públicas*. Porrúa, 3ra ed. México, 239-274 pp.

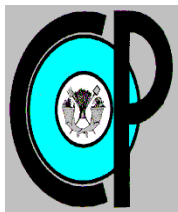
- Lasswel, Harold D, 2000, “La orientación hacia las políticas”, en: Aguilar Villanueva, Luis F. (estudio introductorio y edición). El estudio de las políticas públicas. Porrúa, 3ra ed. México.
- Ley de Acceso, 2007, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Diario oficial de la federación, México
- Ley de igualdad de Puebla, 2008, *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Puebla*, Orden Jurídico de Puebla, México
- Ley de Igualdad, 2006, *Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*, Diario oficial de la federación, México
- Massolo Alejandra, 2010, *Valoración del empeoramiento de las mujeres y la transversalización de género en los gobiernos locales*, GIMTRAP/INSTRAW/ONU Hábitat. México.
- Murras, Marta, 2005, “La familia y las políticas públicas: hacia una sociedad de redes”, en: *Memorias de Reunión de Expertos Políticas hacia las familias protección e incursión sociales*, CEPAL. Chile.
- Mora, Jorge y José Sumpsi, 2004, *Desarrollo rural: Nuevos enfoques y perspectivas*, Proyecto Regional de Cooperación Técnica para la Formación en Economía y Políticas Agrarias y de Desarrollo Rural en América Latina, Chile, FAO.
- Municipios gobernados por mujeres, 2012, PENUD, ONU Mujeres, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación Fecha de consulta: 5 de febrero de 2013
http://www.alcaldesdemexico.mx/portal2/images/stories/noticieros2013/municipios_gobernados_por_mujeres.pdf
- *Municipios Puebla*, fecha de consulta: 01 de julio de 2012
http://municipiospuebla.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=2162:texmelucan-report%C3%B3-74-casos-de-violencia-contramujeres&Itemid=353
- *Perspectiva estadística de Puebla 2012*, fecha de consulta: 20 de octubre de 2012
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/perspectivas/perspectiva-pue.pdf>

- Plan Estatal, 2011, *Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017*, Gobierno del estado de Puebla México, fecha de consulta: 28 de enero de 2013 <http://www.puebla.gob.mx/index.php/plan>
- Plan Municipal, 2011, *Plan de Desarrollo Municipal Municipio de Tepeaca, Puebla 2011-2014*, Gobierno Municipal de Tepeaca, México
- Plan Nacional, 2007, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, Diario oficial de la federación, México
- Plan Nacional, 2013, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Diario oficial de la Federación, México
- Plataforma de Beijing 1995, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing*.
- Plummer, Ken. 1989, "La realización de historias personales", en: *Los documentos personales. Introducción a los problemas y la bibliografía del método humanista*, Siglo XXI, Madrid. 96-135 pp.
- Portolés, Olivia, 2005, "Debate sobre el género", en Amorós, Celia y Ana de Miguel (Eds). *Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización*, Ed. Minerva. Madrid. 15-60p.
- *Principales Resultados por Localidad del Censo de Población y Vivienda 2010*. INEGI, fecha de consulta 10 de marzo de 2010 http://www3.inegi.org.mx/sistemas/iter/entidad_indicador.aspx?ev=5
- *Puebla Noticias*, 2012, fecha de consulta: 15 de julio de 2013 <http://pueblanoticias.com.mx/noticia/puebla-primer-estado-certificado-en-equidad-de-genero-16731/>
- *Puebla online*, fecha de consulta: 13 mayo 2013 http://www.pueblaonline.com.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=3709:pgj-detiene-a-banda-dedicada-al-lenocinio-en-tepeaca-y-tecamachalco&Itemid=128
- *Punto Género*, 2009, fecha de consulta: 04 de julio de 2012 <http://puntogenero.Inmujeres.gob.mx/Portal/certificacion.html>
- *Real Academia de la Lengua española*, fecha de consulta: 05 de julio de 2012 http://buscon.rae.es/drae/?type=3&val=o&val_aux=&origen=REDRAE

- Rubin, Gayle, 1986. "El tráfico de mujeres: Notas sobre la "economía política" del sexo", en: Lamas Marta (Compiladora), 1996, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México. 35-96pp.
- Sabaté Martínez, Ana, 2004, "Género y medio ambiente en el desarrollo rural", en: López Estébanez, Nieves, Emilia Martínez G. Ester Sáez Pombo (Eds). *Mujeres, medio ambiente y desarrollo rural*, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 81-109 pp.
- Salazar Ramírez, Rebeca, Ligia Méndez Tinajero, Luz María García, et al. (Editoras). 2000. *Seminario. Definición de lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del enfoque de género en las políticas públicas. Sesión mercados laborales*. Secretaría de Gobernación. México. 103 pp.
- Sámano Rentería, Ángel, Elsa Cervera Backhauss, Carlos Jiménez, et. al, 2001, "Consideraciones sobre la sociedad rural y su desarrollo", en: Mata García, Bernardino, Clemente Villanueva Verduzco. (Coordinadores). *México rural: Políticas para su reconstrucción*. Universidad Autónoma de Chapingo, México. 79-134pp.
- Sanz, Mariana. 2007, *Compendio MDG: Los desafíos del milenio ante las desigualdades de género*. CEPAL, UNIFEM.
- Scott, Joan W. 1940. "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en: Lamas Marta (Compiladora), 1996, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México, 265-302pp.
- *SDPnoticias.com*, 2011, fecha de consulta: 5 de marzo de 2013 <http://www.sdpnoticias.com/estados/2011/11/08/puebla-rompe-record-nacional-de-feminicidios-el-anterior-tambien-era-suyo>
- *Secretaría de la reforma agraria* , 2012, fecha de consulta: 20 de octubre de 2012 <http://www.sra.gob.mx/sraweb/programas/promusag/>
- Secretaría de la Reforma Agraria. 2012. *Evaluación Externa Complementaria sobre la Perspectiva de Género de los Programas de Fomento de la Secretaría de la Reforma Agraria. Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG)*. Informa final. SRA/FAO, México.

- *Sistema de Gestión de la Calidad según ISO 9001:2000*, 2005,
- Sistema Estatal y Municipal de Base de datos, fecha de consulta: 5 marzo de 2013 <http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/consulta-por-geo.jsp?recargar=true>
- Stephens Godfrey, Wadsworth, 2005, *Métodos de Control de Calidad*, CECSA, 2ed. México.
- Suarez San Román, Blanca, Ema Zapata Martelo, Rosario Ayala Carrillo, 2011, *¿...y las mujeres rurales? Avances y desafío en las políticas públicas*. Indesol y GIMTRAP, A.C. México
- Suchmukler, Beatriz (Coordinadora), 1998, *Familias y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe*. Population Council, México, 564 pp.
- *Tepeaca Noticias*, fecha de consulta: 11 de marzo de 2013 <http://tepeacanoticias.com/conferencia-sobre-violencia-hacia-las-mujeres-en-tepeaca/>
- Tepichin, Ana María, 2010, "Políticas públicas, mujeres y género". en: Tepichin, Ana María, Karine Tinat y Luzelena Gutiérrez, (coordinadoras), *Los grandes problemas de México. VII. Relaciones de género*. Colegio de México. México. 23-58pp.
- Valcárcel, Marcela, 2007, *Desarrollo y Desarrollo rural enfoque y reflexiones*, Departamento de ciencias sociales Pontificia Universidad Católica de Perú, Perú.

ANEXOS



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DESARROLLO RURAL

- I) **Recibimiento de l@s participantes**
- II) **Presentación personal e institucional:** Mi nombre es Leticia Segura Ordaz y soy estudiante en el Colegio de Postgraduados de Desarrollo Rural, en el área de Género: Mujer Rural. Esta es una institución de enseñanza e investigación en ciencias agrícolas. Actualmente, realizo mi proyecto de investigación titulado “Política Municipal de Equidad de Género y su Influencia en el Desarrollo Rural en Tepeaca, Puebla”
- III) **Presentación de l@s asistentes:** Se les solicita que digan su nombre, su lugar de origen y si actualmente son habitantes del municipio, así como cuál es su actividad favorita. También, se les pide que escriban su nombre o como les gusta ser llamad@s en una etiqueta, que será pegada en su pecho para identificarl@s.
- IV) **Propósito de la reunión:** Han sido invitad@s para conocer su punto de vista con respecto a la implementación del MEG en el Ayuntamiento y así poder contribuir con información para mi proyecto de investigación, por lo que se les solicita, atentamente, responder, de acuerdo a su perspectiva las preguntas que se harán a continuación
- V) **Normas de conducción:** Se le solicita discreción y confidencialidad con respecto a lo que se hablará durante esta reunión, así como el buen trato mutuo, por lo que se les recomienda solicitar la palabra antes de hablar y guardar silencio durante las demás intervenciones. Con el objetivo de lograr un ambiente cordial, se les pide no criticar o burlarse del resto de l@s participantes, ni tampoco interrumpirl@s.
- VI) **Solicitud de grabación:** Se les solicita su permiso para poder grabar la sesión, para evitar la fuga de información necesaria únicamente para la investigación, se les hace hincapié en que lo dicho aquí así como quien lo dijo no será difundido y será confidencial.

Preguntas:

Lugar:

Fecha:

1. Reclutamiento y selección de personal

- a) ¿Le han solicitado pruebas de VIH o embarazo en el Ayuntamiento?
- b) ¿Cómo consideran que es el trato hacia las mujeres en el trabajo?
- c) ¿Cómo consideran que es el trato hacia los hombres en el trabajo?
- d) ¿Consideran que puede desempeñar su trabajo en el Ayuntamiento libre de favoritismos?
- e) ¿Considera que tiene las mismas oportunidades que el resto de sus compañeros para desempeñar su trabajo y acceder a un puesto?

2. Capacitación

- a) ¿Tiene las mismas oportunidades de acceder a capacitaciones por parte del Ayuntamiento?
- b) ¿Considera que requiere de alguna capacitación para desempeñar mejor su trabajo?
- c) ¿Lo ha expresado?
- d) ¿Cómo se entera de las capacitaciones que ha ofrecido u ofrece el Ayuntamiento?

3. Desarrollo profesional

- e) ¿Existen posibilidades de promoción y ascenso en el Ayuntamiento?
- f) ¿Su desempeño laboral es evaluado?
- g) ¿Quién lo evalúa?
- h) ¿Cómo se evalúa?

4. Igualdad de oportunidades y compensaciones

- a) ¿Existen compensaciones por su buen desempeño laboral?
- b) ¿Considera que el salario que percibe es justo e igualitario?
- c) ¿Considera que cuenta con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo?

5. Vida familiar y laboral

- a) ¿Cuenta con permisos por maternidad?
- b) ¿Cuenta con permisos por paternidad?
- c) ¿Ha cambiado el trato entre su familia desde que trabaja aquí? ¿De qué forma?
- d) ¿Puede externar con libertad sus necesidades personales relacionadas con apoyo para tomar el tiempo laboral?

6. Ambiente laboral y salud en el trabajo

- a) Sabe usted ¿quiénes componen el Comité de Equidad de Género?
- b) ¿Saben que el Ayuntamiento está Certificado en el MEG?
- c) ¿Sabe usted que es el MEG?, ¿podría explicarlo?
- d) ¿Cómo es el ambiente de trabajo en el Ayuntamiento?
- e) ¿Cómo es la convivencia entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento?
- f) ¿Ha participado en actividades o eventos en los que conviva con el personal?

- g) ¿Cómo considera que es el trato de las autoridades municipales hacia l@s trabajador@s del Ayuntamiento?
- h) Considera que cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente
- i) ¿Cuentan con servicio médico gratuito dentro o fuera del Ayuntamiento?

7. Hostigamiento sexual

- a) ¿Sabe dónde o con quien acudir en caso de hostigamiento sexual?
-Desconocen a dónde acudir
- b) ¿Qué mecanismos existen en caso de hostigamiento sexual?
- c) ¿Existen asesorías para saber qué hacer en caso de Hostigamiento y acosos sexual?
- d) ¿Qué sucede o que sanciones son ejercidas en caso de acoso sexual?

8. Sensibilización en equidad de género

- a) ¿Conoce la política de equidades de género?
- b) ¿El Ayuntamiento realiza eventos para celebrar el día Internacional de la Mujer (8 de mayo), El día mundial de la Mujer Rural (15 de octubre) o el día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer?
- c) ¿Ha participado?
- d) ¿Se han realizado talleres o capacitaciones relacionadas con temas de equidad de género?
- e) ¿Ha participado?

9. CONCLUSIÓN

- a) ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
- b) ¿Por qué?
- c) ¿En qué le beneficia, desde su perspectiva, al Ayuntamiento la Certificación?
- d) Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DESARROLLO RURAL

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el fin de conocer cómo se aplica el Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento de Tepeaca, Puebla

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Responsabilidades de su cargo:
3. Grado de escolaridad:
4. ¿Es habitante del municipio?
5. ¿Es originaria del municipio?

Tema II. RESPECTO AL IMM

6. ¿Para qué está comisionado el Instituto?
7. ¿Cuánto tiempo tiene siendo titular del IMM?
8. ¿En qué fecha se creó el IMM?
9. ¿Cuál es el objetivo del IMM?
10. ¿Qué servicios ofrece el Instituto a la población del municipio?
11. ¿A qué obstáculos se enfrenta el IMM?
12. ¿Cómo surge el IMM?
13. ¿Considera que ser mujer y representar a este Instituto le ha obstaculizado el desempeño de su trabajo?
14. ¿Cuentan con algún programa o iniciativa específica de apoyo a mujeres de comunidades rurales?

15. ¿De qué trata?
16. Desde su punto de vista ¿Cómo ha influido el IMM a cambiar las relaciones de género en el municipio?
17. ¿De qué forma?
18. ¿Considera que son suficiente las medidas que toma el IMM para cambiar las relaciones de género en el municipio?
19. ¿Qué otras medidas requiere?
20. ¿Tiene otras iniciativas planeadas?
21. ¿Por qué no han sido puesta en marcha?
22. ¿Cuáles son los horarios de atención ciudadana en el IMMT?

TEMA III DE LA VINCULACIÓN CON EL AYUNTAMIENTO

23. ¿La creación del instituto es una iniciativa del Ayuntamiento?
24. ¿Cómo se vincula o relaciona el IMM con el Ayuntamiento?
25. ¿Tienen alguna relación o se apoyan con alguna regiduría?
26. ¿Con cuál o cuáles?
27. ¿Por qué?
28. ¿Se han organizado programas en conjunto con el Ayuntamiento?
29. ¿Necesita el IMM del apoyo del Ayuntamiento?
27. ¿Qué tipo de apoyo?
30. ¿Por qué?

Tema IV. RESPECTO A LA IMMT Y EL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG).

31. ¿A partir de qué fecha obtuvo el Ayuntamiento de Tepeaca la Certificación en el Modelo de Equidad de Género?
32. ¿Han ratificado la certificación?
33. ¿Con qué lapso de tiempo lo han hecho y cuantas veces?
34. ¿Cuál es su Política de Equidad de Género?
35. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo para cumplir con su Política de Equidad de Género?
36. ¿Se difunden la Política de Equidad de Género con el personal del Ayuntamiento?
37. ¿Cómo?
38. ¿Cómo se evalúa el cumplimiento de la Política de Equidad de Género o la aplicación del MEG en el Ayuntamiento?
39. ¿La documentación que emana del Ayuntamiento ¿Contiene lenguaje inclusivo de género?
40. ¿Cómo lo verifican?
41. La documentación ¿Está basada en la Políticas de Equidad de Género?
42. ¿Cómo lo verifican?
43. ¿Los documentos se encuentran disponibles al público?
44. ¿Cómo se previene el hostigamiento y el acoso sexual?
45. ¿Qué medidas son tomadas en caso de hostigamiento o acoso sexual?
46. ¿El Ayuntamiento cuenta con servicio de guardería para l@s trabajador@s del mismo?
47. ¿Los trabajadores cuentan con permiso de paternidad?
48. ¿Cuentan con un Sistema de Gestión de Equidad de Género?
49. ¿Está documentado?

50. ¿Cómo se dan a conocer los lineamientos del Sistema de Gestión de Equidad de Género en el Ayuntamiento?
51. ¿Cuentan con un Manual de Gestión de Equidad de Género?
52. ¿Está documentado?
53. ¿Cómo se da a conocer en el Ayuntamiento?
54. ¿Quién es la persona responsable de la coordinación del MEG?
55. ¿Cuáles son sus funciones?
56. ¿Cuentan con un Comité de Equidad de Género?
57. ¿Quién es lo conforman?
58. ¿Cuáles son las tareas del Comité?

Tema V. DE LA PARTICIPACIÓN Y ACTIVIDADES A FAVOR DEL PERSONAL

59. ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres trabajan en el Ayuntamiento?
60. ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres son integrantes del cabildo?
61. ¿Se considera la contratación por igual de mujeres y a hombres?
62. ¿Se requiere de un género específico para el desempeño de algún puesto en el Ayuntamiento?
63. ¿Cuentan con programas para sensibilizar al personal de la problemática de género?
64. ¿Cuáles son?
65. ¿Se promueve la igualdad de oportunidades y acceso al empleo entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento?
66. ¿De qué forma?
67. ¿El personal da propuestas o sugerencias para la mejora del ambiente laboral?
68. ¿Cómo lo hacen?
69. ¿Qué sucede con las propuestas o sugerencias?
70. ¿Conocen las necesidades del personal?
71. ¿Cómo las conocen?
72. ¿Cada cuando las conocen?
73. ¿Cómo se atienden?
74. ¿Se han proporcionado cursos de capacitación para la promoción y mejora del personal?
75. ¿Qué cursos se han impartido?
76. ¿Cada cuándo?
77. ¿Es evaluado el desempeño del personal?
78. ¿Bajo qué criterios?
79. ¿Cada cuándo?
80. ¿Quién lo evalúa?
81. ¿Cómo?
82. ¿Qué se hace con los resultados de la evaluación?
83. ¿Se han dado cursos de sensibilización de la problemática de género al personal del Ayuntamiento?
84. ¿Cuántos?
85. ¿Cada cuándo?
86. ¿Cómo se aseguran que los sueldos y salarios del personal que realiza las mismas funciones o bajo el mismo nivel de responsabilidad sean igualitarios?

87. ¿Cómo se promueve el apoyo a l@s emplead@s para la coordinación y el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y familiares?

Tema VI. DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS CIUDADANAS Y LOS CIUDADANOS

88. ¿Se establece comunicación con la ciudadanía?

89. ¿Cómo lo hacen?

90. ¿La ciudadanía está enterada de la Certificación en el MEG del Ayuntamiento?

91. ¿Cómo se dio a conocer?

92. ¿Conocen la opinión de la ciudadanía con respecto a esta Certificación?

93. ¿Cómo la conocen?

94. ¿Cuáles son los horarios de atención ciudadana en el Ayuntamiento?

95. ¿Qué sucede con las quejas y sugerencias ciudadanas?

96. ¿Cuentan con mecanismos de participación ciudadana?

97. ¿Cuáles son?

98. ¿Para llevar a cabo el diseño de políticas y programas toman en cuenta a las mujeres y los hombres?

99. ¿Cómo?

Tema VII. CONTROL, MEDICIÓN Y EVALUACIÓN

100. ¿Realizan una planificación de los recursos para llevar a cabo el diseño, e implementación de los programas de género y desarrollo social? (económicos, materiales y humanos)

101. ¿Cada cuándo?

102. ¿Llevan a cabo diagnósticos de las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos?

103. ¿Cómo?

104. ¿Cada cuándo?

105. ¿Evalúan que los programas satisfagan las necesidades de las ciudadanas y los ciudadanos?

106. ¿Cómo?

107. ¿Cada Cuándo?

Tema VIII. CONCLUSIÓN

108. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?

109. ¿Por qué?

110. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?

111. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

**INSTITUCION DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS**

CAMPUS MONTECILLO

**POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL**

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el fin de conocer los objetivos de entrada que y como se logró la certificación en el MEG en el Ayuntamiento así como conocer la vinculación de la regiduría con el MEG.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Ocupación:
3. Grado de escolaridad:
4. ¿Es habitante del municipio?
5. ¿Es originaria del municipio?

Tema II. RESPECTO A LA REGIDURÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO y la vinculación con el MEG

6. ¿Para qué está comisionada la Regiduría de equidad de género?
7. ¿Esta regiduría está coordinada con otras regidurías?
8. ¿Con cuáles?
9. ¿Están vinculados los programas de la regiduría con el MEG?
10. ¿De qué forma?
11. ¿En qué le favorece la certificación a la regiduría?
12. ¿A qué problemas se enfrenta la regiduría en materia de género?*
13. ¿Considera que ser mujer ha sido una limitante para el desempeño de su trabajo como regidora
14. ¿Por qué?

15. ¿Conoce la Política de Equidad de Género?
16. ¿Cuál es?
17. ¿Cuáles son las acciones que lleva a cabo la regiduría para cumplirla con la aplicación del MEG?
18. ¿Considera que el MEG contribuye a disminuir desigualdades entre l@s trabajador@s del Ayuntamiento?
19. ¿Por qué?
20. Usted considera que la documentación que emana del Ayuntamiento ¿Contiene lenguaje inclusivo de género?
21. ¿Se han generado material, como cursos, manuales, etc. de sensibilización de género con la población rural del municipio?
22. ¿Se ha capacitado el personal de la regiduría en temas de género?

Tema III. DE LOS PROGRAMAS DE LA REGIDURÍA Y LA MUJER RURAL

23. ¿Qué criterios son tomados en cuenta para la planeación de programas?
24. ¿Mediante qué programas se apoya a las mujeres rurales?
25. ¿Cómo se relacionan los programas de la regiduría con el MEG?
26. ¿Para la planeación de programas se consulta a mujeres y hombres habitantes del municipio?
27. ¿De qué forma?
28. ¿Evalúan que los programas implementados satisfagan las necesidades de mujeres y hombres habitantes del municipio?
29. ¿De qué forma?
30. ¿Cada cuándo?
31. ¿Quién lo evalúa?
32. ¿Qué se hace con los resultados de la evaluación?

Tema IV. RESPECTO A LA INICIATIVA DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG).

33. ¿De qué año a que año fue Directora del IMMT?
34. ¿Cuáles era las tareas que desempeñaba cómo Directora?
35. ¿Cómo conoció el MEG?
36. ¿Por qué se decidió promover la certificación del MEG en el Ayuntamiento?
37. ¿Cuánto tiempo pasó a partir de la decisión para certificarse?
38. ¿A qué obstáculos se enfrentó la certificación?
39. ¿A partir de qué fecha obtuvo el Ayuntamiento la Certificación en el Modelo de Equidad de Género?
40. ¿Cuáles fueron o cual fue el objetivo principal para aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
41. ¿Qué lineamientos se aplicaron para lograr la certificación?
42. ¿Se diseñó un Sistema de Gestión de Equidad de Género?
43. ¿Se diseñó un manual del sistema de Gestión de Equidad de Género?
44. ¿Se diseñó una Política de Equidad de Género?
45. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo para cumplir con la Política de Equidad de Género?

Tema III: DE LA APLICACIÓN DEL MEG

46. ¿Se dio a conocer la certificación a l@s servidor@s públic@s?
47. ¿De qué forma?
48. ¿Se dio a conocer la certificación a la ciudadanía?
49. ¿De qué forma?
50. ¿Por qué (si o no) se dio a conocer la certificación a la ciudadanía?
51. ¿El IMMT estuvo vinculada con otras regidurías y sus programas?
52. ¿Con cuáles?
53. ¿De qué forma se relacionaba con cada una?
54. ¿Cuáles fueron las principales acciones a favor del personal que fueron implementadas?
55. Desde su perspectiva ¿Quiénes fueron l@s principales beneficiari@s de la aplicación del MEG en el Ayuntamiento?
56. ¿La ciudadanía se benefició de esta certificación?
57. ¿Por qué?

Tema IV. DE LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LAS DECISIONES DEL AYUNTAMIENTO

58. ¿Cuántas mujeres y cuantos hombres eran miembros del cabildo al momento de la certificación?
59. ¿Qué criterios cambiaron para la contratación del personal?
60. ¿Qué programas se implementaron para sensibilizar al personal de la problemática de género?
61. ¿Se conoció la percepción de l@s trabajador@s respecto a la certificación?
62. ¿Cambiaron la forma de relacionarse entre l@s servidor@a públic@s?
63. ¿De qué forma?
64. ¿Para llevar a cabo el diseño de políticas y programas se tomaba en cuenta a la ciudadanía?
65. ¿De qué forma?

Tema V. CONCLUSIÓN

66. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
67. ¿Por qué?
68. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
69. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS
INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el objetivo de saber cómo se vincula la aplicación del MEG con los programas de desarrollo, y entre esta regiduría y la regiduría de Equidad de Género, así como con el IMMT.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Responsabilidades de su cargo:
3. Grado de escolaridad:
4. ¿Es habitante del municipio?
5. ¿Es originaria del municipio?

Tema II. RESPECTO AL IMMT, LA REGIDURÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU VINCULACIÓN CON LA REGIDURÍA DE DESARROLLO SOCIAL

6. ¿Para qué está comisionada la Regiduría de Desarrollo Social?
7. ¿Esta regiduría está coordinada con otras regidurías?
8. ¿Sabe usted que es el MEG?
9. ¿Podría explicarlo?
10. ¿Están vinculados los programas de desarrollo social y rural con el MEG?
11. ¿De qué forma?
12. ¿En qué le favorece la certificación a la regiduría?
13. ¿A qué problemas se enfrenta la regiduría en materia de género?*

14. ¿Considera que ser mujer ha sido una limitante para el desempeño de su trabajo como regidora
15. ¿Por qué?
16. ¿Conoce la Política de Equidad de Género?
17. ¿Cuál es?
18. ¿Cuáles son las acciones que lleva a cabo la regiduría para cumplirla con la aplicación del MEG?
19. ¿Considera que el MEG contribuye a disminuir desigualdades entre l@s trabajador@s del Ayuntamiento?
20. ¿Por qué?
21. Usted considera que la documentación que emana del Ayuntamiento ¿Contiene lenguaje inclusivo de género?
22. ¿Se han generado material, como cursos, manuales, etc. de sensibilización de género con la población rural del municipio?
23. ¿Los programas de desarrollo rural que diseña e implementa el Ayuntamiento tienen el enfoque de género?
24. ¿Cómo lo verifican?
25. ¿Conoce el Sistema de Gestión de Equidad de Género?
26. ¿Cómo lo conoció?
27. ¿Conoce el Manual de Gestión de Equidad de Género?
28. ¿Cómo lo conoció?
29. ¿Se ha capacitado el personal de la regiduría en temas de género?

Tema III. DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO SOCIAL Y LA MUJER RURAL

30. ¿Qué criterios son tomados en cuenta para la planeación de programas de desarrollo?
31. ¿Mediante qué programas se apoya a las mujeres rurales?
32. ¿Cómo se relacionan los programas con el MEG?
33. ¿Para la planeación de programas se consulta a mujeres y hombres habitantes del municipio?
34. ¿De qué forma?
35. ¿Evalúan que los programas implementados satisfagan las necesidades de mujeres y hombres habitantes del municipio?
36. ¿De qué forma?
37. ¿Cada cuándo?
38. ¿Quién lo evalúa?
39. ¿Qué se hace con los resultados de la evaluación?

Tema IV. CONCLUSIÓN

40. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
41. ¿Por qué?
42. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
43. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS
INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el objetivo de saber cómo se vincula la aplicación del MEG con los programas de desarrollo rural, y entre esta regiduría con el IMMT.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Responsabilidades de su cargo:
3. Grado de escolaridad:
4. ¿Es habitante del municipio?
5. ¿Es originaria del municipio?

Tema II. RESPECTO AL IMMT, LA REGIDURÍA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SU VINCULACIÓN CON LA REGIDURÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

6. ¿Para qué está comisionada la Regiduría de Agricultura y Ganadería?
7. ¿Esta regiduría está coordinada con otras regidurías?
8. ¿Sabe usted que es el MEG?
9. ¿Podría explicarlo?
10. ¿Existen programas de esta regiduría que promuevan el desarrollo rural?
11. ¿De que tratan?
12. ¿Alguno está vinculado con el MEG?
13. ¿De qué forma?
14. ¿En qué le favorece la certificación a la regiduría?
15. ¿A qué problemas se enfrenta la regiduría en materia de género?*

16. ¿Conoce la Política de Equidad de Género?
17. ¿Cuál es?
18. ¿Cuáles son las acciones que lleva a cabo la regiduría para cumplirla con la aplicación del MEG?
19. ¿Considera que el MEG contribuye a disminuir desigualdades entre l@s trabajador@s del Ayuntamiento?
20. ¿Por qué?
21. Usted considera que la documentación que emana del Ayuntamiento ¿Contiene lenguaje inclusivo de género?
22. ¿Se han generado material, como cursos, manuales, etc. de sensibilización de género con la población rural del municipio?
23. ¿Los programas de desarrollo rural que diseña e implementa el Ayuntamiento tienen el enfoque de género?
24. ¿Cómo lo verifican?
25. ¿Se ha capacitado el personal de la regiduría en temas de género?

Tema III. DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL Y MUJER RURAL

26. ¿Qué criterios son tomados en cuenta para la planeación de programas de desarrollo?
27. ¿Mediante qué programas se apoya a las mujeres rurales?
28. ¿Cómo se relacionan los programas con el MEG?
29. ¿Para la planeación de programas se consulta a mujeres y hombres habitantes del municipio?
30. ¿De qué forma?
31. ¿Evalúan que los programas implementados satisfagan las necesidades de mujeres y hombres habitantes del municipio?
32. ¿De qué forma?
33. ¿Cada cuándo?
34. ¿Quién lo evalúa?
35. ¿Qué se hace con los resultados de la evaluación?
36. ¿Cómo se promueve la participación de las mujeres rurales?
37. ¿se tiene contabilizado el número de mujeres productoras, propietarias, ganaderas y/o comerciantes de ganado?
38. ¿Por qué?
39. ¿Qué es lo que más comercializan las mujeres en el mercado de ganado?
40. ¿Conoce la situación de estas mujeres?
41. ¿por qué?
42. ¿Se tiene planeado o proyectado algún programa de apoyo específico para las mujeres rurales?
43. ¿Existe un Consejo Municipal de Desarrollo Rural Sustentable?
44. ¿Quiénes son integrantes del consejo?
45. ¿Cómo es el organigrama?
46. ¿Cuándo se creó?
47. ¿para qué está comisionado?
48. ¿Qué hace por o para la mujer rural?
49. ¿Cuántas personas comercializan ganado en el mercado de Tepeaca?

50. ¿Cuántos son habitantes de Tepeaca?
51. ¿Qué otros productos agrícolas de venden?
52. ¿Cuántas cabezas en promedio se comercializan?
53. ¿Cuánto mide este mercado?
54. ¿Cuántos ejidatarios hay?
55. ¿Cuántas son mujeres?
56. ¿a qué problemas se enfrenta el campo en Tepeaca?

Tema IV. CONCLUSIÓN

57. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
58. ¿Por qué?
59. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
60. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DESARROLLO RURAL

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el objetivo de conocer a detalle la percepción de l@s servidor@s públic@s respecto a la aplicación del Modelo de Equidad de Género en el Ayuntamiento de Tepeaca, Puebla

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Cargo
2. Responsabilidades de su cargo:
3. Tiempo trabajando en el Ayuntamiento:
4. Grado de escolaridad:
5. ¿Es originario del municipio?
6. ¿Es habitante del municipio?

Tema II. DEL CONOCIMIENTO DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG).

7. ¿Sabe usted que es el MEG?
8. Con sus palabras ¿podría explicar qué es?
9. ¿Conoce la Política de Equidad de Género?
10. ¿Cuál es?

TEMA III DE LAS ACCIONES Y BENÉFICOS A FAVOR DEL PERSONAL

11. ¿Cómo percibe el clima laboral?
12. ¿Por qué?
13. ¿Qué le es lo que más le agrada de trabajar en el Ayuntamiento?
14. ¿Por qué?
15. ¿Qué es lo que cambiaría de su trabajo?

16. ¿Por qué?
17. ¿Cuándo tiene algún problema laboral tiene a quién acudir?
18. ¿Se ofrecen cursos de capacitación en el Ayuntamiento?
19. ¿Usted considera que cualquier servidor@ públic@ puede acceder a estas capacitaciones?
20. ¿Considera que existe igualdad de condiciones para acceder a mejores oportunidades dentro del Ayuntamiento?
21. ¿Considera que es respetuoso el trato entre l@s trabajador@s?
22. ¿Considera que existen preferencias hacia algún@s trabajador@s?
23. ¿Usted sabe quiénes componen el Comité de Equidad de Género?
24. ¿Sabe cuáles son las tareas del Comité?
25. ¿Qué puede hacer o a quien acudir en caso de acoso sexual?

Tema IV. DE LA PARTICIPACIÓN Y ACTIVIDADES A FAVOR DEL PERSONAL

26. ¿El hecho de que sea hombre/mujer le ha causado algún impedimento para llevar a cabo su trabajo?
27. ¿tiene algún beneficio ser hombre/mujer en el Ayuntamiento?
28. ¿Ha participado en talleres/cursos con temas de género?
29. ¿Considera que se promueve la igualdad de oportunidades y acceso al empleo entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento?
30. ¿Considera que Ayuntamiento reconoce el buen desempeño de su trabajo?
31. ¿Ha manifestado algunas propuestas o sugerencias para la mejora del ambiente laboral?
32. ¿Cuál ha sido?
33. ¿Qué le propondría para mejorar el ambiente laboral?
34. ¿De acuerdo con sus actividades familiares, el horario de trabajo es el adecuado para usted?
35. ¿Por qué?
36. En caso de tener un problema familiar ¿tiene la libertad de solicitar permiso para atenderlo en horarios de trabajo?
37. ¿Considera que es justo y su salario?
38. ¿Por qué?

Tema V. CONCLUSIÓN

39. ¿Considera que la aplicación del MEG contribuye a disminuir las desigualdades ente mujeres y hombres dentro del Ayuntamiento?
40. ¿Por qué?
41. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
42. ¿Por qué?
43. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
44. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS
INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo para determinar la influencia del MEG en los usuarios del Ayuntamiento.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo:
3. ¿Cuánto tiempo tiene viviendo en el municipio?
4. ¿De qué comunidad es?
5. ¿A qué se dedica?

Tema II. RESPECTO A LA REGIDURÍA DE DERECHOS HUMANOS, JUVENTUD Y EQUIDAD DE GÉNERO, EL DIF O EL IMMT.

6. ¿Cómo es el trato que le dan l@s servidor@s públic@s?
7. ¿Cuántas veces ha tenido que acudir a las oficinas?
8. ¿Ha sido por el mismo motivo?
9. ¿Considera que le han ayudado a solucionar su problema?
10. ¿Considera que hay igualdad de trato a mujeres y hombres para el servicio que solicitó?
11. ¿Por qué?
12. ¿Le han cobrado por este servicio?
13. ¿Considera que en los últimos años ha cambiado el trato de l@s servidor@s públic@s hacia las personas?

14. ¿Cómo considera que es el servicio que solicitó?
15. ¿Se siente satisfech@ con el servicio?

Tema III Respecto a la comunidad

16. ¿Ha solicitado ayuda del Ayuntamiento para mejorar su comunidad?
17. ¿La ayuda ha sido oportuna?
18. ¿Se ha adecuado a sus necesidades?
19. ¿Sabía que existe una regiduría de Derechos Humanos, Juventud y Equidad de Género?
20. ¿Ha acudido a ella?
21. ¿Sabía que existe el IMMT?
22. ¿Ha acudido?
23. ¿Sabía que existe el IPM?
24. ¿Ha acudido?
25. ¿Conoce algún programa que haya impulsado la regiduría, el DIF o el IMMT?
26. ¿Considera que el Ayuntamiento, DIF o el IMMT han contribuido con programas para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres en su comunidad?
27. ¿Sabía que el Ayuntamiento está Certificado en el Modelo de Equidad de Género?
28. Desde su perspectiva ¿en qué le beneficia al Ayuntamiento esta certificación?
29. ¿Qué sugiere para mejorar el trato hacia l@s usuari@s?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

**INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS**

CAMPUS MONTECILLO

**POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL**

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el fin de conocer la vinculación de la certificación en el MEG con el DIF Tepeaca.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Ocupación:
3. Grado de escolaridad:
4. ¿Es habitante del Ayuntamiento?
5. ¿Es originaria del Ayuntamiento?

Tema II. RESPECTO AL DIF

6. ¿Para qué está comisionado DIFT?
7. ¿Cuál es el objetivo del DIFT?
8. ¿Qué servicios ofrece el DIFT?
9. ¿A qué obstáculos se enfrenta el DIFT?
10. ¿Considera que ser mujer y representar al DIFT le ha obstaculizado el desempeño de su trabajo?
11. ¿Cuentan con algún programa o iniciativa específica de apoyo a mujeres de comunidades rurales?
12. ¿De qué trata?
13. Desde su punto de vista ¿Cómo ha influido el DIFT a cambiar las relaciones de género en el municipio?
14. ¿De qué forma?
15. ¿Considera que son suficiente las medidas que toma el DIFT para cambiar las relaciones de género en el municipio?

16. ¿Qué otras medidas requiere?
17. ¿Tiene otras iniciativas planeadas?
18. ¿Por qué no han sido puesta en marcha?
19. ¿Cuáles son los horarios de atención ciudadana en el DIFT?

TEMA III DE LA VINCULACIÓN CON EL AYUNTAMIENTO

20. ¿Cómo se vincula o relaciona el DIFT con el Ayuntamiento y el IMMT?
21. ¿Tienen alguna relación o se apoyan con alguna regiduría?
22. ¿Con cuál o cuáles?
23. ¿Por qué?
24. ¿Se han organizado programas en conjunto con el IMMT?

TEMA III DE LA VINCULACIÓN CON EL MEG

25. ¿Sabía que el Ayuntamiento está Certificado en el Modelo de Equidad de Género?
26. ¿Considera que la aplicación del MEG en el Ayuntamiento es necesario para disminuir desigualdades entre l@s servidor@s públic@s?
27. ¿Influye de alguna forma la aplicación del MEG en el DIFT?

Tema VI. CONCLUSIÓN

28. ¿Considera que es necesario aplicar el MEG en el Ayuntamiento?
29. ¿Por qué?
30. Para finalizar, ¿Qué le diría a otros municipios que aún no adoptan el MEG?
31. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

**INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS
AGRÍCOLAS**

CAMPUS MONTECILLO

**POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL**

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el fin de conocer la vinculación de la política municipal de género en Tepeaca con el Instituto Poblano de la Mujer.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Ocupación:
3. Grado de escolaridad:

Tema II. RESPECTO AL IMM

4. ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando su cargo en IPM?
5. ¿En qué fecha se creó el IPM?
6. ¿Cómo surge el IPM?
7. ¿Cuál es el objetivo del IPM?
8. ¿Qué ofrece el Instituto a la población?
9. ¿A qué obstáculos se enfrenta el IPM?
10. ¿Cuál es la Política Estatal de Igualdad?
11. ¿Cómo se da a conocer en el Estado?
12. ¿Cuáles son las acciones que se llevan a cabo para cumplir con la Política Estatal de Igualdad?
13. ¿Cómo se evalúa el cumplimiento de la Política de Equidad de Género?
14. ¿Cuentan con algún programa o iniciativa específica de apoyo a mujeres de comunidades rurales?
15. ¿De qué trata?

16. Desde su punto de vista ¿Cómo ha influido el IPM a cambiar las relaciones de género?
17. ¿De qué forma?
18. ¿Considera que son suficiente las medidas que toma el IPM para cambiar las relaciones de género en el estado?
19. ¿Qué otras medidas requiere?
20. ¿Tiene otras iniciativas planeadas?
21. ¿Por qué no han sido puesta en marcha?
22. ¿Se procura la inclusión de la perspectiva de género en los municipios?
23. ¿De qué forma?
24. ¿Se procura la transversalización de la perspectiva de género en el Estado?
25. ¿De qué forma se apoya a los gobiernos municipales para promover la igualdad entre mujeres y hombres?

TEMA II DE LA VINCULACIÓN CON EL AYUNTAMIENTO

26. ¿Cómo se vincula o relaciona el IPM con el Ayuntamiento de Tepeaca?
27. ¿Cómo se vincula o relaciona el IPM con el IMM de Tepeaca?
28. ¿Se han organizado programas de igualdad de género en conjunto con el Ayuntamiento de Tepeaca?

TEMA III DE LA VINCULACIÓN CON EL MEG

29. ¿Es una iniciativa estatal la aplicación del MEG en las instituciones públicas?
30. ¿Cuánto instituciones y/o municipios del estado se han certificado en el MEG?
31. ¿Tuvieron injerencia en la certificación de Tepeaca?
32. ¿Cómo se vincula o relaciona el IPM con la aplicación del MEG en Tepeaca?
33. ¿Considera que la aplicación del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca es necesario para disminuir desigualdades entre l@s servidor@s públic@s?
34. ¿Sirve o influye de alguna forma la aplicación del MEG en el en Ayuntamiento de Tepeaca en la Política Estatal de igualdad?
35. ¿Qué significa para IPM la aplicación del MEG en Tepeaca?
36. ¿Qué significa para el Estado de Puebla la aplicación del MEG en Tepeaca?

Tema VI. CONCLUSIÓN

37. Para finalizar, ¿Considera necesaria la certificación en el MEG?
38. ¿Por qué?
39. ¿Hay algún tema o algo que le gustaría agregar?

¡G R A C I A S!



COLEGIO DE POSTGRADUADOS
INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS MONTECILLO

**POSTGRADO DE SOCIOECONOMÍA, ESTADÍSTICA E
INFORMÁTICA
DESARROLLO RURAL**

OBJETIVO: La siguiente entrevista se llevará cabo con el fin de conocer la vinculación de la política municipal de género en Tepeaca con el Instituto Poblano de la Mujer.

PRESENTACIÓN: En una breve conversación, realizaré mi presentación así como la explicación del objetivo de la entrevista y el destino de la información, además de hacer énfasis en la confidencialidad de la misma, al tiempo que se menciona la duración aproximada de la entrevista y se solicitará permiso para grabar y tomar fotografías.

Lugar: _____

Fecha: _____

Tema I. DATOS GENERALES

1. Nombre:
2. Ocupación:
3. Grado de escolaridad:

Tema II. RESPECTO AL IPM

4. ¿Cuál es su vinculación con el IPM?
5. ¿Cómo es que usted conoce sobre el MEG?
6. ¿Por qué están certificadas la mayoría de las Instancias del Estado de Puebla?
7. ¿Cuándo se empiezan a certificar los municipios?
8. ¿Y qué municipios fueron los que se interesaron?
9. ¿Cuántas Instituciones o municipios del Estado se han certificado en el MEG?

TEMA III DE LA VINCULACIÓN CON EL AYUNTAMIENTO Y EL MEG

10. ¿Tuvo injerencia en la certificación de Tepeaca?
11. ¿Con quién trabajó?
12. ¿Ayudó a diseñar el Sistema de Gestión de Equidad de Género en Tepeaca?
13. ¿Usted sabe cómo se relaciona el IPM con la aplicación del MEG en Tepeaca?

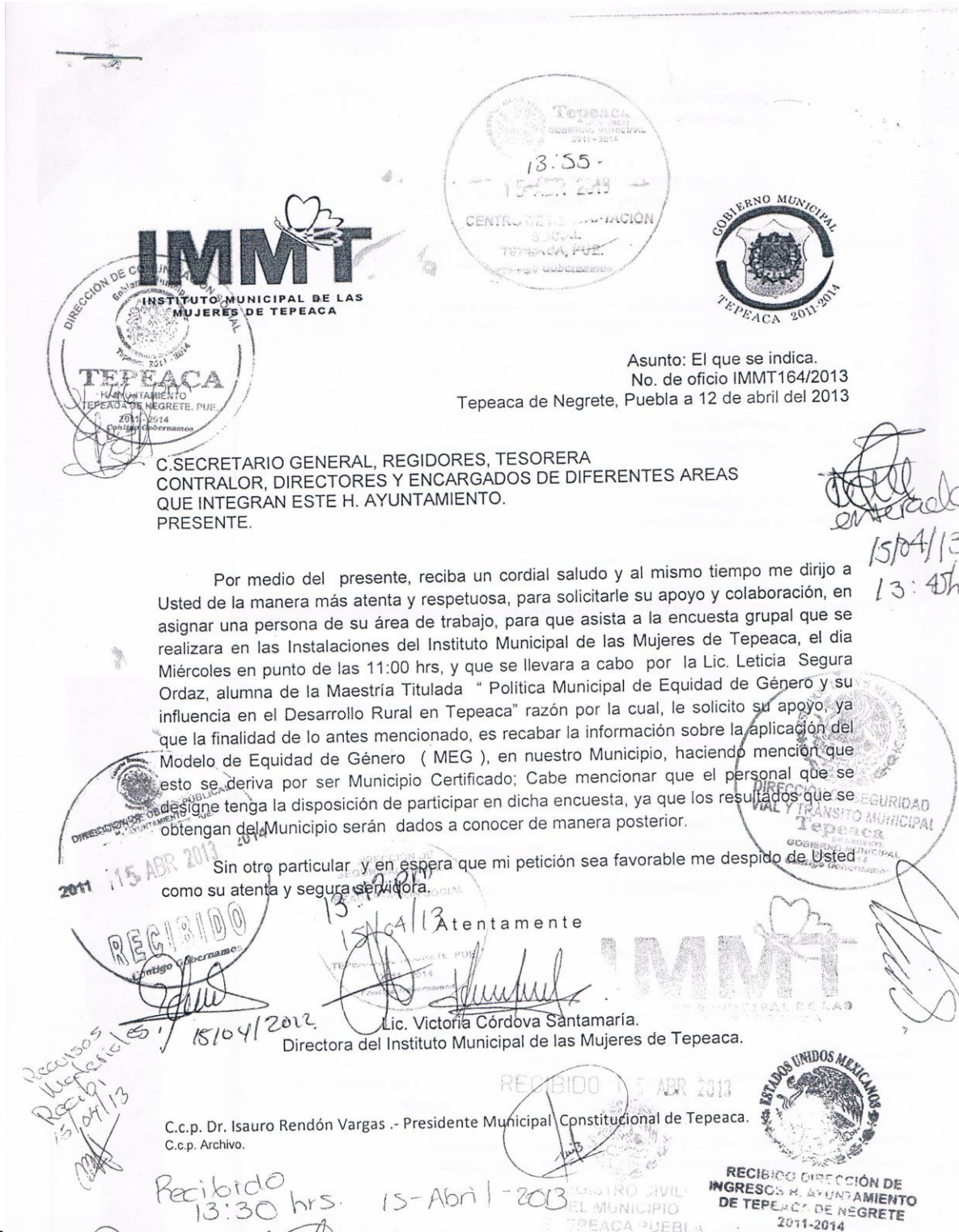
14. ¿Considera que la aplicación del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca es necesaria para disminuir la desigualdad en los servidores públicos?
15. ¿Considera que la aplicación del MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca es necesaria para disminuir la desigualdad en los servidores públicos?
16. ¿Y cree que sea necesario aplicar este Modelo en los Ayuntamientos?
17. ¿Cómo influye en Puebla que se aplique el MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca?
18. ¿Cómo usted piensa que ayuda o afecta a la población si se aplica el MEG en un Ayuntamiento?

Tema IV. CONCLUSIÓN

19. ¿Y cree que sea necesario aplicar este Modelo en los Ayuntamientos?
20. ¿Cómo influye en Puebla que se aplique el MEG en el Ayuntamiento de Tepeaca?
21. ¿Cómo usted piensa que ayuda o afecta a la población si se aplica el MEG en un Ayuntamiento?

¡G R A C I A S!

Anexo K. Oficio de solicitud de participación en grupos focales



Tepeaca
GOBIERNO MUNICIPAL
2011-2014
13:55
15-04-2013
CENTRO DE REGISTRO CIVIL
SOCIAL
TEPEACA, PUE.
Código de Gobierno: 2011-2014



Asunto: El que se indica.
No. de oficio IMMT164/2013
Tepeaca de Negrete, Puebla a 12 de abril del 2013

C. SECRETARIO GENERAL, REGIDORES, TESORERA
CONTRALOR, DIRECTORES Y ENCARGADOS DE DIFERENTES AREAS
QUE INTEGRAN ESTE H. AYUNTAMIENTO.
PRESENTE.

[Handwritten signature]
15/04/13
13:40h

Por medio del presente, reciba un cordial saludo y al mismo tiempo me dirijo a Usted de la manera más atenta y respetuosa, para solicitarle su apoyo y colaboración, en asignar una persona de su área de trabajo, para que asista a la encuesta grupal que se realizara en las Instalaciones del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, el día Miércoles en punto de las 11:00 hrs, y que se llevara a cabo por la Lic. Leticia Segura Ordaz, alumna de la Maestría Titulada " Política Municipal de Equidad de Género y su influencia en el Desarrollo Rural en Tepeaca" razón por la cual, le solicito su apoyo, ya que la finalidad de lo antes mencionado, es recabar la información sobre la aplicación del Modelo de Equidad de Género (MEG), en nuestro Municipio, haciendo mención que esto se deriva por ser Municipio Certificado; Cabe mencionar que el personal que se designe tenga la disposición de participar en dicha encuesta, ya que los resultados que se obtengan del Municipio serán dados a conocer de manera posterior.

RECIBIDO
15 ABR 2013
2011
15 ABR 2013
RECIBIDO
15/04/13
15/04/2013

RECIBIDO
15 ABR 2013
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD
Y TRANSITO MUNICIPAL
Tepeaca
GOBIERNO MUNICIPAL
2011-2014

Sin otro particular y en espera que mi petición sea favorable me despido de Usted como su atenta y segura servidora.

[Handwritten signature]
15/04/13
Atentamente
[Handwritten signature]
Lic. Victoria Córdova Santamaría.
Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca.

C.c.p. Dr. Isauro Rendón Vargas .- Presidente Municipal Constitucional de Tepeaca.
C.c.p. Archivo.

Recibidos
15/04/13
15/04/13

Recibido
13:30 hrs.
15-Abril-2013

RECIBIDO
15 ABR 2013



RECIBIDO DIRECCIÓN DE
INGRESOS M. AYUNTAMIENTO
DE TEPEACA DE NEGRETE
2011-2014

Fuente: Copia proporcionada por la Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Tepeaca, Puebla, 2013