

Modalidad I

Instituto Nacional de las Mujeres

MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres.

Informe de resultados

(Junio- noviembre 2021)

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2021).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración).

ÍNDICE

INTRODUCCION	3
JUSTIFICACIÓN	4
Marco teórico o conceptual	8
Metodología para el desarrollo y la implementación del tema o la acción	15
Descripción de la población objetivo	17
DESARROLLO	18
RECOMENDACIONES.....	23
BIBLIOGRAFÍA	24
TRANSPARENCIA.....	25

INTRODUCCION

El plan nacional de desarrollo (pnd) 2019-2024, es el instrumento que establece los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo integral y sustentable del país, se rige por el objetivo superior de lograr el bienestar general de la población; así como por doce principios rectores entre los que destaca el principio: "no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera" mediante el que se busca impulsar un modelo de desarrollo con inclusión, igualdad, sustentable y sensible a las diferencias territoriales. Además de defender el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres rechazando toda forma de discriminación si bien en las últimas décadas se han tenido avances en materia de igualdad y no discriminación, persisten normas y prácticas sociales que imposibilitan que las mujeres ejerzan sus derechos. En el actual contexto dichos avances pueden experimentar retrocesos en particular en el acceso a servicios de salud, oportunidades laborales y económicas. En este sentido el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), tiene como objetivo general "Fortalecer institucionalmente a los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, en los municipios y en las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal". En tal sentido el estado de Oaxaca a través de la Secretaría de las Mujeres de Oaxaca impulsa el proyecto "Crear, construir y crecer desde lo local, a través del fortalecimiento integral de las políticas públicas para la igualdad y por la autonomía de las mujeres en Oaxaca" en este ejercicio fiscal 2021, que tiene como objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las Políticas Públicas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Oaxaca y sus municipios, a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad y Perspectiva de Género 2021. Profesionalizar a las personas cuidadoras, preferentemente mujeres mediante procesos de formación y certificación que les permitan mejorar el desarrollo de sus labores e incrementar la calidad en la atención de los servicios.

El objetivo es contribuir a fortalecer los conocimientos de las y los funcionarios de cada municipio sobre los Derechos de las Mujeres sus mecanismos de promoción y protección, de igual manera capacitar a las Directoras de las Instancias Municipales de las Mujeres en sus actividades de cuidadoras hacia las usuarias y/o *beneficiarias*.

Implementar reuniones de capacitación, formación y asesoramiento dirigido a las Directoras de las Instancias Municipales de las Mujeres de Oaxaca en conjunto con las Autoridades Municipales, con la finalidad de fortalecer sus habilidades, capacidades, y conocimientos, para el cuidado de las usuarias beneficiarias que acuden a cada instancia, esto con la finalidad de brindarle atenciones dignas y

eficientes, protegiendo sus derechos humanos.

El objeto es contribuir a fortalecer los conocimientos de las y los participantes sobre Derechos Humanos y sus mecanismos de promoción y protección de derechos dentro del ámbito público.

En América las mujeres son víctimas o están en riesgo de ser víctimas de violencia y de discriminación durante todo su ciclo de vida: al hablar de violencia contra la mujer, incluimos también la violencia contra las niñas y adolescentes.

Ellas son víctimas de violencia y discriminación de forma doble, triple y a veces múltiple y sufren violaciones a sus derechos humanos, además de la razón por género, sufren violencia y discriminación por su origen étnico y/o racial, su orientación sexual, su condición socioeconómica y por tantos otros factores que aumentan su situación de vulnerabilidad.

Por lo cual, los Estados deben promover que sus ciudadanos conozcan sus derechos para que puedan ejercerlos y alertar sobre vulneraciones a los mismos.

JUSTIFICACIÓN

La capacitación es un componente extremadamente importante del desarrollo de capacidad. Pero la capacitación a menudo también debe estar vinculada con otras formas de desarrollo de capacidad. Por ejemplo, los profesionales informales en muchos escenarios han reconocido el valor de haber podido ofrecer información sobre los recursos disponibles en el sistema legal formal a las víctimas e infractores porque es más probable que promueva la seguridad de la víctima y la responsabilidad del infractor. No obstante, los niveles de alfabetización jurídica y alfabetización general pueden ser bajos entre los profesionales informales. Ofrecer capacitación de alfabetización básica a los profesionales informales, junto con versiones simples de leyes formales relacionadas con la violencia contra las mujeres puede ser un proceso importante de desarrollo de capacidad que tiene un impacto positivo sobre la seguridad de la mujer, especialmente cuando el cumplimiento de las leyes sobre violencia contra las mujeres es impuesto por aquellas personas en posiciones de poder, ya sea en el sistema formal o informal.

Los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos. Abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es

fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing confirma que la protección y promoción de los derechos humanos es la primera responsabilidad de los gobiernos y está en el centro del trabajo de las Naciones Unidas. La Plataforma de Acción apoya la consecución de la igualdad de género en el marco de derechos humanos y formula una declaración explícita sobre la responsabilidad de los Estados de cumplir los compromisos asumidos.

La Carta de las Naciones Unidas garantiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres. Todos los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos estipulan que se debe poner fin a la discriminación por razones de sexo. Casi todos los países han ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Sin embargo, en la actualidad todavía existen importantes brechas y violaciones de derechos en todas las regiones del mundo.

Por otra parte, el progreso ha sido demasiado lento, especialmente para las mujeres y las niñas más marginadas. En muchos países sigue habiendo discriminación en las leyes. Las mujeres no participan en la política en las mismas condiciones que los hombres. Enfrentan una discriminación flagrante en los mercados de trabajo y en el acceso a los bienes económicos. Las muchas formas de violencia dirigidas explícitamente hacia las mujeres y las niñas les niegan sus derechos y, con frecuencia, ponen en peligro sus vidas. En algunas regiones sigue habiendo niveles demasiado altos de mortalidad materna. Las cargas de trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres siguen representando una limitación al disfrute de sus derechos.

La protección de los derechos de las mujeres y las niñas debe estar consagrada en leyes y políticas nacionales firmemente arraigadas en las normas internacionales de derechos humanos. Igualmente, importante es la aplicación de las leyes en aspectos tales como la facilidad de acceso a los juzgados y la expectativa de un proceso imparcial. Las mujeres y las niñas deben conocer sus derechos y tener la capacidad de reivindicarlos. Es preciso desafiar y cambiar las actitudes sociales y los estereotipos que socavan la igualdad de género.

Garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos es una obligación del Estado en su conjunto y para estar en posibilidad de cumplirla, es necesario que las y los servidores públicos que participan en las acciones de respuesta a la violencia contra las mujeres y niñas cuenten con conocimientos técnicos y habilidades prácticas adecuadas. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ha subrayado la

obligación del Estado de promover y garantizar la formación y capacitación de las y los agentes estatales involucrados en materia de violencia de género, y ha recomendado de manera particular al Estado mexicano la impartición de una capacitación sistemática en materia de derechos humanos, con énfasis en los derechos de las mujeres, a las y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha ordenado al Estado Mexicano realizar programas de capacitación destinados a superar los estereotipos sobre el rol de las mujeres y promover la erradicación de patrones socioculturales discriminatorios que les impiden el acceso pleno a la justicia, así como implementar programas y cursos permanentes de capacitación sobre investigación diligente en casos de violencia sexual contra las mujeres, que incluyan una perspectiva de género. Por ello, es fundamental fortalecer las capacidades técnicas de las y los servidores públicos de las instituciones con atribuciones específicas en materia de prevención, atención, investigación y sanción de la violencia contra las mujeres.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

A través de este instrumento internacional, los Estados Parte, incluyendo a México, se comprometieron a adoptar todas las medidas necesarias para prohibir la discriminación contra la mujer, establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres, sobre una base de igualdad con los derechos de los hombres, garantizar su protección efectiva (art. 2) y el ejercicio y goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones (art. 3). Además, tienen la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios de género basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en las funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

Convención de Belém do Pará Esta convención es la base del marco jurídico regional sobre violencia contra las mujeres y a través de ella, los Estados Parte se comprometen a adoptar legislación interna, medidas jurídicas, establecer procedimientos legales y actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar esa violencia (art. 7). Asimismo, los Estados Parte se comprometen a adoptar programas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, y fomentar el conocimiento y observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Tras la reforma de 2011 en materia de derechos humanos, la Constitución señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que México es parte (art.1), garantizando así la jerarquía y eficacia a los tratados de derechos humanos en el sistema jurídico del país al integrarlos al bloque de constitucionalidad. La Constitución establece expresamente la obligación de todas las autoridades, es decir, de todos los poderes y niveles de gobierno, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos (art.1). Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada, entre otras, por razones de género (art.1) y establece la igualdad de hombres y mujeres ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

El objeto de esta ley es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Para su cumplimiento, los gobiernos de las entidades federativas tienen a su cargo, entre otras, conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y crear y fortalecer mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre ambos (art. 15). En el marco de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres (art.18), las autoridades de las entidades federativas deberán impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres (art. 40, III).

Ley General de Víctimas

Esta ley tiene como objeto, entre otros, el reconocimiento y garantía de los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos (art. 2). Entre otras cosas, dispone que las instancias públicas de todos los niveles de gobierno competentes en materia de seguridad pública, desarrollo social, desarrollo integral de la familia, salud y educación, entre otros, deben llevar a cabo las acciones necesarias tendientes a capacitar a su personal para asegurar el acceso a los servicios especializados que proporcionan a las víctimas para asegurar el ejercicio de sus derechos y su reinserción a la vida cotidiana (art. 116). Todas las entidades públicas que brinden servicios de asistencia y atención a las víctimas deberán disponer de personal capacitado en el tratamiento de la violencia sexual con un enfoque transversal de género.

Es obligación de todas las autoridades estatales en su conjunto garantizar el ejercicio pleno del derecho

de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos. A fin de estar en posibilidades de cumplir a cabalidad dicha obligación es imprescindible fortalecer los conocimientos, las capacidades técnicas y las habilidades de las y los servidores públicos de las instituciones con atribuciones específicas en materia de prevención, atención, persecución y sanción de la violencia contra las mujeres. La capacitación es una acción necesaria para mejorar los distintos saberes y capacidades técnicas de las y los servidores públicos que ofrecen servicios directamente a la población o bien a otras dependencias e instituciones. En ese sentido, los esfuerzos de capacitación en el marco de este programa deberán reflejarse de manera primordial en la calidad del servicio brindado a mujeres víctimas de violencia en el estado.

Por ello, las actividades de sensibilización y aquéllas con contenidos básicos deberán ser sólo el primer paso de una estrategia integral y progresiva de formación ajustada a las necesidades y funciones específicas del perfil de las personas que participen en las mismas.

A través de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 189 Estados miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a tomar medidas en estas áreas. La Declaración contiene un fuerte compromiso para defender la igualdad de derechos de la mujer y poner fin a la discriminación. La Plataforma de Acción incluye los derechos humanos de la mujer como una de las 12 esferas de especial preocupación. Indica medidas para lograr una aplicación plena de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la Convención CEDAW, de modo de garantizar la igualdad y la no discriminación en las leyes y en la práctica, y para mejorar los conocimientos básicos de derecho. La realización de los derechos humanos de la mujer es fundamental para lograr avances en todas las esferas de preocupación de la Plataforma de Acción.

Casi 20 años después, estas promesas han sido cumplidas sólo en parte. En la actualidad se comprenden y defienden mejor los derechos humanos de las mujeres y las niñas, pero todavía es necesario que estos se vuelvan una realidad para todas las mujeres y todas las niñas. Sin discriminación. Sin violaciones. Sin excepciones.

Marco teórico o conceptual

El Estereotipo de Género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente.

Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado, es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades.

Los Estados deben implementar reformas jurídicas y políticas públicas, programas, servicios, esfuerzos de sensibilización y educativos, e inversión de recursos, para abordar la discriminación directa e indirecta contra las niñas. Al mismo tiempo, se deben incluir medidas explícitas en todas las leyes, las políticas y los programas para garantizar que las niñas disfruten de sus derechos en pie de igualdad con los niños.

Los Estados deben identificar y abordar los estereotipos de género y las concepciones sobre la masculinidad en particular, las normas de socialización masculina que se asocian con y se ven reflejados en la violencia y a la dominación masculina, tanto entre pares como hacia las mujeres y las niñas.

LA CIDH EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y DEBIDA DILIGENCIA

Jessica Lenahan (Gonzales) y otros (Estados Unidos), CIDH, Informe No. 80/11, Caso 12.626, 2011.

El Estado es responsable por no proteger a las mujeres de la violencia doméstica ejercida por actores privados cuando las autoridades tienen conocimiento o debieron haberlo tenido de que las víctimas se encontraban en una situación de riesgo.

María da Penha Fernandes (Brasil) CIDH Informe N° 54/01, Caso 12.051, 2001

(Primer caso en que se aplicó la Convención de Belém do Pará)

Caso relativo a la impunidad respecto a la violencia doméstica contra las mujeres en Brasil, en especial debido a la ineficiente acción judicial a nivel nacional para castigar a los agresores.

Este caso es un ejemplo del patrón sistemático de los casos de violencia doméstica en contra de las mujeres en el Brasil y la impunidad relacionada con ellos.

El Código Penal **establecía** penas diferenciadas y más gravosas para el delito de adulterio en caso en que la mujer incurriera en tal conducta; atenuaba las penas cuando los delitos sexuales fueran cometidos contra una mujer que ejerza la prostitución, y se preveía la extinción de la pena en el evento en que el autor del delito de violación contrajera matrimonio con su víctima.

Además, el bien jurídico protegido en los delitos sexuales no era la libertad sexual y la integridad de la mujer, sino lo relativo a la **“moral y las buenas costumbres”**.

Por motivos como el ejemplo anterior es de vital importancia que las Autoridades de cada Municipio y así como las Directoras de las Instancias Municipales de las mujeres cuenten con

las herramientas básicas para poder atender y cuidar de los derechos humanos de las mujeres y de la ciudadanía en general.

La relación entre los Servidores Públicos Municipales y la sociedad ha tomado un carácter de respeto hacia los Derechos Humanos al considerar al Estado como garante de estos. Al ser los Derechos Humanos uno de los pilares de este Organismo Internacional, es necesario evitar que los servidores públicos no afecten a sus representados y no violen sus derechos. Por el contrario, el servidor público debe estar capacitado para proteger los Derechos Humanos. Debido a esto, se decide implementar esta capacitación para que los participantes conozcan más sobre este cometido.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En el de desempeño de su empleo, cargo o comisión, todo servidor público tiene la obligación de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

DEFINICIONES

Servidor Público: Un servidor público es toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública.

Responsabilidades de los Servidores Públicos: las leyes de responsabilidades de los servidores públicos establecerán los procedimientos y las normas para sancionar a quienes incurran en responsabilidad.

Legalidad: el principio de legalidad impone cumplir con la ley, los servidores públicos deben actuar de acuerdo con las facultades que la ley les otorga, como dice el principio: “solo pueden hacer lo que la ley les faculta”.

Para los particulares, consiste en que: “pueden hacer todo aquello que no esté prohibido por la ley”.

Honradez: ser honrado es ser honesto, y consiste en no mentir, no engañar; también es pensar, hablar y actuar con verdad, pero la falta de honradez y honestidad más grave es la que se comete al defraudar o robar. Es decir, es honrado y honesto es el que no comete fraude ni roba.

Lealtad: es un valor. Un servidor público es leal cuando actúa de acuerdo con lo que se espera de él; cuando además de cumplir con la ley, tiene la idea y actúa por convicción, con eficiencia y honestidad, para contribuir a lograr los objetivos gubernamentales.

Imparcialidad: consiste en que los servidores públicos deben actuar, trabajar, determinar o resolver su

actividad en términos iguales y equitativos para todos, es decir, sin inclinarse hacia alguna de las partes o circunstancia, con motivo de interés personal o de otro tipo.

Eficiencia: consiste en desempeñar el oficio, cargo o comisión en el servicio público con la calidad requerida y comprobada por la auditoria correspondiente, por lo que debe hacer rendición de cuentas y evaluación.

SISTEMA CONSTITUCIONAL EN DERECHOS HUMANOS

Artículo 1º Constitucional: en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección (...)

Todas, las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (...)

LA REPARACIÓN DE LAS VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS

El mismo artículo primero le atribuye al estado la obligación siguiente: (...) en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

Los derechos humanos son: principios y valores que engloban un modelo de conducta que permite una mejor armonía social, sustentada en el respeto, en lo individual y en lo social, de la persona por el solo hecho de serlo.

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Dada la importancia de las políticas públicas en la distribución de la riqueza y las oportunidades, los gobiernos del Sistema de Naciones Unidas han tomado diversos acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género en las políticas del desarrollo que implementan. En sentido amplio, este mandato de inclusión del género en las políticas y acciones del Estado se le denomina institucionalización de la perspectiva de género.

Para institucionalizar el género en el Estado, son requerimientos necesarios e indispensables:

- Los cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas
- La creación de instituciones de la mujer
- La transformación de los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas
- El desarrollo de una masa crítica de funcionarias/os con capacidad para innovar los procedimientos institucionales, así como recursos presupuestarios y técnicos suficientes.

La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere adoptar estrategias variadas, como la igualdad de oportunidades, las acciones afirmativas, la transversalidad y otros instrumentos, todas regidas por una amplia noción de igualdad que combata explícitamente las causas múltiples y entrelazadas que producen y reproducen la desigualdad de género.

Los requisitos favorables para institucionalizar la perspectiva de género en el Estado son:

- La voluntad política de las autoridades
- El diagnóstico integral y profundo de las relaciones de género
- Contar con estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género
- Conocimiento de los procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas
- Presupuestos públicos sensibles al género
- Recursos humanos coordinados y formados en género
- Participación política de las mujeres y acceso a puestos y procesos de toma de decisión

OBLIGATORIEDAD JURÍDICA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Para las funcionarias y funcionarios públicos, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es una exigencia jurídica derivada de los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para hacer cumplir los términos de los tratados y convenciones internacionales que éste ha suscrito. Esta tarea se convierte en un mandato ético, en tanto la igualdad y la equidad de género implican nuevos términos de justicia interpersonal y social.

La igualdad, como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de la declaración jurídica formal de derechos. Su puesta en marcha exige crear sistemas que permitan la igualdad de oportunidades para acceder, usar y controlar los recursos productivos y los beneficios que se deriven de su uso. Ello supone

aplicar políticas de discriminación positiva, llamadas también acciones afirmativas.

Los ordenamientos jurídicos sobre los que se sustenta la obligatoriedad de incorporar el género en las políticas públicas son:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1) y que hombres y mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín +5.
- La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

CÓDIGO DE CONDUCTA A FAVOR DE LA EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El propósito ha sido divulgar el enfoque de género con un lenguaje accesible y promover la importancia de su institucionalización en las políticas públicas, objetivo para el cual es prioritario establecer una nueva cultura institucional que permita el trato justo, respetuoso y equitativo entre las personas, concretamente entre quienes formamos parte de la administración pública.

Una muestra de los avances a este respecto es el Código de Conducta Institucional a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres, el cual presentamos a continuación:

- I. Reclutamiento, selección y promoción del personal con equidad valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y de dirección.
- II. Profesionalización de las y los servidores públicos en género Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.
- III. Valoración y apoyo al ejercicio de la maternidad y paternidad Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.

- IV. Supresión de la solicitud del certificado de no embarazo No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer en la exhibición de un certificado de no gravidez o al compromiso de no embarazo.
- V. Igual remuneración para mujeres y hombres por el mismo trabajo Garantizar que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.
- VI. Eliminación de estereotipos de género en la asignación de tareas Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres. Evitar asignar tareas en función de estereotipos sexuales, sino de acuerdo con las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.
- VII. Supresión del lenguaje discriminatorio No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.
- VIII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y los hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente sancionado.
- IX. Trato respetuoso y equitativo Mantener siempre una conducta respetuosa y cortés en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía.
- X. Autoridades comprometidas con la igualdad y equidad de género La institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, requiere de la sensibilidad, apertura y compromiso de las autoridades de los tres poderes en los respectivos ámbitos de gobierno (federal, municipal y estatal).

Esta capacitación representa una contribución al tronco común de formación para el servidor público de cualquier área y nivel de gobierno. El objetivo es reforzar el enfoque de Derechos Humanos y de las Mujeres en la gestión pública para encaminar las acciones del servidor público a un bien común de la sociedad y incorporar la perspectiva género en cada uno de los municipios, reconociendo la dignidad que poseen las personas sin excepción alguna.

Metodología para el desarrollo y la implementación del tema o la acción

El curso será en la modalidad de enseñanza-aprendizaje caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el instructor expone los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que los alumnos realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas al vincularlos con la práctica operante

¿Qué es la formación en derechos humanos?

La formación en derechos humanos es una expresión que se utiliza a menudo para definir una amplia gama de actividades destinadas a promover y proteger los derechos humanos. De conformidad con la metodología del acnudh, la formación en derechos humanos se refiere a una iniciativa estructurada para transmitir conocimientos y desarrollar las habilidades y actitudes que fomenten comportamientos que promuevan y protejan los derechos humanos:

Iniciativa estructurada: el proceso de formación no debe ser improvisado. La ejecución de la capacitación es una de las etapas finales de todo ciclo de formación metodológicamente riguroso que, tal como se explica en el presente Manual, comienza con la planificación y el diseño.

Para transmitir conocimientos: los conocimientos en este caso no se refieren meramente a una norma o mecanismo de derechos humanos cualquiera, sino a los que son específicamente pertinentes para los participantes: por ejemplo, en el contexto de un curso de capacitación para la policía, podrían ser las normas de derechos humanos para el desempeño de las funciones de aplicación de la ley.

Para desarrollar habilidades: el mero conocimiento de las normas de derechos humanos y de las mujeres pertinentes no es suficiente para que los participantes puedan transformar esas normas en un comportamiento apropiado. Las habilidades se perfeccionan mediante la capacitación, gracias a su práctica y aplicación, en un proceso que tal vez sea necesario continuar una vez finalizado el curso de capacitación, incluso mediante programas de seguimiento debidamente adaptados.

Para desarrollar actitudes, es decir, cambiar las actitudes negativas o reforzar las positivas, de modo que los participantes asuman sus responsabilidades y adopten medidas para promover y proteger los derechos humanos en su vida cotidiana o en sus obligaciones profesionales. Este proceso está vinculado con los valores y creencias de los participantes; para desarrollarlos también puede ser necesario hacer otras capacitaciones más técnicas y de otro tipo.

Que fomenten comportamientos que promuevan y protejan los derechos humanos: la eficacia de la formación en materia de derechos humanos radica en las respuestas que el programa o curso de

formación fomente entre los participantes y las repercusiones en su entorno. Por consiguiente, en la evaluación de las repercusiones de la capacitación se debe examinar si hubo cambios que conduzcan a un mayor respeto de los derechos humanos —cambios tanto a nivel de cada uno de los participantes, su organización/colectivo y la comunidad/sociedad en general— que puedan asociarse con la instancia de capacitación.

Formación eficaz para una formación en derechos humanos

El impacto de la formación en materia de derechos humanos y de las mujeres, es decir, su contribución real a un mayor respeto de los derechos humanos, dependen en gran medida de algunos principios metodológicos que, cuando se adaptan debidamente, funcionan como una guía para la planificación, el diseño, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de derechos humanos.

Particularidades del público

La formación en materia de derechos humanos y de las mujeres debe centrarse en las y los participantes. Debe partir de la realidad y la vida cotidiana y/o el trabajo de los participantes, y centrarse en la relevancia de los derechos humanos para ellos. Su contenido y metodología deben adaptarse a las necesidades y experiencias del público al que se dirige, ya sean oficiales de policía, dirigentes comunitarios, activistas de la sociedad civil o trabajadores de la salud, y a su contexto particular. Por ejemplo, los materiales y cursos de capacitación para profesionales deben centrarse en los aspectos de los derechos humanos pertinentes a su labor, más que en la legislación y los mecanismos internacionales de derechos humanos; deben basarse en los principios de derechos humanos arraigados en su contexto cultural, y deben tener en cuenta la evolución histórica y social de su país.

Un abordaje práctico

La formación en materia de derechos humanos y de las mujeres debería comenzar con el reconocimiento de que, en el mundo real, los participantes adultos querrán saber qué ganan ellos, es decir: ¿qué valor puede aportar una mejor comprensión de los derechos humanos y de las mujeres a su trabajo o a sus actividades? Es probable que cualquier iniciativa de capacitación que ignore este hecho no sea creíble ni eficaz. Por consiguiente, los programas de capacitación para profesionales deberían incluir tanto información práctica sobre las técnicas de eficacia probada que sirven para el desempeño de sus labores profesionales, así como también actividades prácticas, como juegos de roles o estudios de casos, en los que puedan aplicar esas técnicas.

Formación para sensibilizar

Además de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, la capacitación en materia de derechos humanos y de las mujeres por objeto sensibilizar a los participantes respecto de sus propias actitudes y de la posibilidad de adoptar comportamientos que violen los derechos humanos, aunque sea de manera no intencional. Por ejemplo, las actividades como los juegos de roles pueden ayudar a los participantes a tomar conciencia de los prejuicios de género, raza o discapacidad en sus propios comportamientos y actitudes; pueden mostrar cómo el término trato degradante, tal como figura en diversos instrumentos internacionales, puede implicar límites diferentes cuando se aplica a las mujeres y a los hombres, o a un colectivo cultural en contraposición a otro.

Compromiso institucional con los derechos humanos: políticas y prácticas.

Para que la capacitación produzca el impacto deseado, debe estar claramente vinculada y en consonancia con las políticas y prácticas respectivas de las instituciones y organizaciones de los participantes. Las políticas, entre ellas la legislación, los reglamentos, los procedimientos y otras declaraciones de política, deben reflejar los principios de derechos humanos analizados en la capacitación, y los responsables a cargo deben tener los conocimientos pertinentes y comprometerse a garantizar su aplicación. Las políticas de formación y educación deben sustentar explícitamente el aprendizaje de los derechos humanos. Asimismo, el entorno de los participantes debe ser un entorno en el que se ejerzan los derechos humanos, de forma que su experiencia diaria concuerde con lo aprendido en materia de derechos humanos.

Descripción de la población objetivo

Población beneficiaria: Mujeres que desempeñen labores de cuidados de manera profesional en el ámbito público y/o privado que requieran, especializarse, capacitarse y/o certificarse.

Durante las capacitaciones se benefició a 17 municipios del Estado de Oaxaca, capacitando a las Directoras de las Instancias Municipales y a los Integrantes del Cabildo incluyendo Presidentes Municipales.

Reforzando sus habilidades, capacidades, y conocimientos, para el cuidado de las usuarias beneficiarias que acuden a cada instancia, esto con la finalidad de brindarle atenciones dignas y eficientes, protegiendo sus derechos humanos.

El objeto es fortalecer los conocimientos de las y los participantes sobre Derechos Humanos y sus mecanismos de promoción y protección de derechos dentro del ámbito público.

DESARROLLO

Meta: MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres

Objetivo de la meta: Profesionalizar a las personas cuidadoras, preferentemente mujeres mediante procesos de formación y certificación que les permitan mejorar el desarrollo de sus labores e incrementar la calidad en la atención de los servicios.

Alineación con la Pro Igualdad: acción puntual 2.3.1 Promover la participación de las entidades federativas, alcaldías y municipios en materia de provisión, regulación, certificación, formación o supervisión de servicios de cuidado.

Denominación del cargo que se está reportando: asesora (cuidadora)

Se implementaron reuniones de capacitación, formación y asesoramiento dirigido a las Directoras de las Instancias Municipales de las Mujeres de Oaxaca en conjunto con las Autoridades Municipales, con la finalidad de fortalecer sus habilidades, capacidades, y conocimientos, para el cuidado de las usuarias beneficiarias que acuden a cada instancia, esto con la finalidad de brindarle atenciones dignas y eficientes, protegiendo sus derechos humanos.

Con el objetivo de contribuir y fortalecer los conocimientos de las y los participantes sobre Derechos Humanos, Derechos de las Mujeres y sus mecanismos de promoción y protección de derechos dentro del ámbito público.

Dentro de las actividades realizadas se encuentran:

1. Como primera actividad se realizó la actualización del directorio de las Directoras de las Instancias Municipales, esto dependiendo del periodo que duran en el cargo según el sistema normativo de cada Municipio.
2. Posteriormente se mantuvo comunicación con las Directoras de nuevo ingreso para poder brindarle la capacitación e interesadas.

1. San Antonino el alto

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, durante el mes de junio se brindó la capacitación a las autoridades de San Antonino el Alto, durante esta se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

2. San Lucas Quiavini

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, durante el mes de junio se brindó la capacitación a las autoridades de San Lucas Quiavini, durante esta se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

3. San Andrés Sinoxtla

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, durante el mes de junio se brindó la capacitación a las autoridades de San Andrés Sinoxtla, durante esta se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

4. San Juan Colorado

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, en el mes de julio se atendió a las autoridades de San Juan Colorado, se reforzaron los conocimientos de atención que debe

tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

5. San Juan los Cues

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, en el mes de julio se atendió a las autoridades de San Juan los Cues, se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

6. Santa Cruz Papalutla

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, en el mes de julio se atendió a las autoridades de Santa Cruz Papalutla, se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

7. Santa Catarina Osonotu

Dentro de las acciones de la meta:*MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres*, en el mes de julio se atendió a las autoridades de Santa Catarina Osonotu, se reforzaron los conocimientos de atención que debe tener la Directora de la Instancia Municipal y del cuidado con el que se debe tratar a cada usuaria, de igual manera se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

8. Santa Cruz Mixtepec

En agosto se brindó atención a las autoridades de Santa Cruz Mixtepec, durante esta se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

9. San José Lachiguiri

En agosto se brindó atención a las autoridades de Santa José Lachiguiri, durante esta se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos.

10. San Sebastián Tutla

Durante el mes de septiembre se atendió a las autoridades de San Sebastián Tutla, se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos.

11. Santa Catarina Tayata

Durante el mes de septiembre se atendió a las autoridades de Santa Catarina Tayata, se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos.

12. San Juan Bautista Guelache

En el mes de octubre se atendió a la Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres de San Juan Bautista Guelache y algunas integrantes del Consejo Municipal, se les capacito en el ámbito de los derechos humanos esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos, de igual manera se acordó una visita al municipio para continuar con la capacitación a todos los miembros del consejo municipal.

13. Tepelmemé Villa de Morelos.

Durante el mes de octubre se recibió a las autoridades de Tepelmemé Villa de Morelos, con la finalidad de darle continuidad a la capacitación en el ámbito de los derechos humanos y derechos de las mujeres para la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos y se comentaron las acciones afirmativas que han realizado hasta el momento dentro de las políticas públicas con perspectiva de género.

14. Santiago Jocotepec

Durante noviembre se recibió a la Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres de Santiago Jocotepec, se le capacito en el ámbito de los derechos humanos y derechos de las mujeres esto con la finalidad de brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos.

15. San Idelfonso Villa Alta

En el mes de noviembre se atendió a las autoridades de San Idelfonso Villa Alta, se les capacito en el ámbito de los derechos humanos y derechos de las mujeres con la finalidad de que puedan brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos.

16. San Juan Bautista Guelache

En este mes también se dio continuidad a la capacitación de las autoridades de San Juan Bautista Guelache, se capacito a todos integrantes del consejo municipal conformado después de diversos conflictos políticos dentro del municipio.

Se les brindo una charla en el ámbito de los derechos humanos y derechos de las mujeres con la finalidad de que puedan brindar la promoción y protección de los mismos, durante esta capacitación se reforzaron los conocimientos de atención que deben tener los servidores públicos y el cuidado con el que deben tratar a los ciudadanos.

En América las mujeres son víctimas o están en riesgo de ser víctimas de violencia y de discriminación durante todo su ciclo de vida: al hablar de violencia contra la mujer, incluimos también la violencia contra las niñas y adolescentes.

Ellas son víctimas de violencia y discriminación de forma doble, triple y a veces múltiple y sufren violaciones a sus derechos humanos, además de la razón por género, sufren violencia y discriminación por su origen étnico y/o racial, su orientación sexual, su condición socioeconómica y por tantos otros factores que aumentan su situación de vulnerabilidad.

Por lo cual, los Estados deben promover que sus ciudadanos conozcan sus derechos para que puedan ejercerlos y alertar sobre vulneraciones a los mismos.

RECOMENDACIONES

Durante la elaboración de este producto conforme al trabajo realizado surgen ciertas dudas por lo cual me he tomado la libertad de expresar los siguientes puntos:

- La retroalimentación parte del personal del INMUJERES con respecto a la elaboración de los productos.
- Reuniones que nos permitan conocer otras experiencias de trabajo de las entidades federativas que operan dentro del proyecto.
- En el caso específico de la meta MT-21-1 Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres impulsen la formación, profesionalización y certificación de personas cuidadoras, preferentemente mujeres, asesorar para la elaboración del producto ya que en este caso no existió una platilla específica para la misma.

Las autoridades tienen la obligación de realizar acciones dentro de los espacios de la sociedad local, y en los campos político, económico, social y cultural sean capaces de aportar propuestas que tiendan a capitalizar mejor las potencialidades locales, estas decisiones tienen preeminencia sobre otras que intervienen en los proyectos y procesos de desarrollo local. Son actores locales que desempeñan un papel protagónico en espacios locales revalorizados y redimensionados a escala global.

La identidad es una componente indispensable del desarrollo local, porque es un proceso cultural que implica las pertenencias y formas de socialización de mujeres y hombres dentro de un territorio. Sin embargo, no toda identidad local consolidada es una palanca de desarrollo, ya que ciertas identidades pueden operar como freno u obstáculo: por ejemplo, una identidad localista defensiva y cerrada a los cambios. Asimismo, hay que reconocer las identidades que se resisten a ciertos cambios y actúan en consecuencia, aunque contradictoriamente con otras identidades propias favorables al cambio: el ejemplo típico es la identidad masculina machista resistente a los cambios y los derechos de las mujeres; otro es la identidad femenina que se resiste a asumir y defender públicamente los derechos de las mujeres y la equidad de género, cuando se accede a posiciones locales de poder político o económico.

La cooperación es otro componente indispensable del desarrollo local, para realizar los proyectos y alcanzar objetivos. Las modalidades y lógicas de la cooperación son muy variadas: en primer lugar, porque se dan relaciones asimétricas entre los actores, no son relaciones entre iguales puesto que

existen diferencias de género, poder, prestigio, recursos y liderazgo; en segundo lugar, por la misma heterogeneidad de los espacios y las experiencias locales. Un ejemplo típico de las diferencias de género es la participación de las mujeres en las tareas de preparación y servicio de alimentos y café, limpieza y gestiones comunitarias para los eventos del desarrollo local, mientras los hombres toman las decisiones y controlan los recursos.

La equidad de género debe ser una de las bases del desarrollo local, porque significa equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones; también supone el disfrute equitativo de los bienes sociales por hombres y mujeres, las oportunidades de los recursos y las recompensas. Por ello, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres responde al imperativo de corregir y revertir las desigualdades y desventajas existentes.

La perspectiva de género aporta al desarrollo local una manera diferente de mirar y pensar la vida social, las necesidades y demandas, los objetivos y beneficios del desarrollo. Es una perspectiva guiada por el principio de equidad y no discriminación o subordinación de las mujeres. Reconoce las necesidades y demandas de la población, teniendo en cuenta las de las mujeres y los hombres, sin disolverlas en una neutralidad abstracta de comunidad, pueblo, gente. Busca el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, para superar los obstáculos que impiden la equidad entre géneros. Es una herramienta metodológica indispensable para detectar y analizar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres que tienen las políticas, acciones y proyectos gubernamentales, de organizaciones no gubernamentales, agencias de cooperación, y organismos multilaterales de financiamiento. Se utiliza durante todo el ciclo de los proyectos gubernamentales y no gubernamentales de desarrollo local: diseño, formulación, planificación, programación, implementación y evaluación, considerando los diferentes roles, necesidades, intereses y responsabilidades de mujeres y hombres.

BIBLIOGRAFÍA

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género Modelo de operación: Elaboración de documentos meta y medios de verificación Modalidad I, Versión 1, 2021, programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

ABC de Género en la Administración Pública
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2000.

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, [en línea], España, Proyecto Equal 2007 [consultado el 27 de agosto de 2007] en: <http://www.eculturas.com/final/Documenta/texto/GlosarioGenero.pdf>. Recuperado (05 de julio 2021).

Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género [en línea], México, Inmujeres, en Observatorio de los Medios de Comunicación/Inconfórmate, celebra y participa/Glosario [consultado el 27 de julio de 2007] en <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/glosario2.html>. Recuperado (05 de julio 2021).

TRANSPARENCIA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la Ley Federal, las leyes de las Entidades Federativas y la normatividad aplicable en sus respectivas competencias; sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos dispuestos por esta Ley.

La imagen, logotipo y todo lo relacionado con la publicidad e información de los programas mencionados en el párrafo anterior, no deberá modificarse bajo ninguna circunstancia. Esta disposición se incluirá en los convenios que se celebren entre los ámbitos de gobierno, y los de éstos con organizaciones civiles y privadas para la instrumentación de dichos programas.

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos al desarrollo social.