



PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE PUEBLA 2011-2014



Puebla

Gobierno **Municipal**

LA **CIUDAD** QUE *queremos**

DIRECTORIO

Mtro. Eduardo Rivera Pérez

Presidente Municipal Constitucional

Mtro. Ernesto Bojalil Andrade

Síndico Municipal

Mtra. María Leonor Popocatl Gutiérrez

Secretaria de H. Ayuntamiento

C. Eduardo Morales Garduño

Director con facultades delegadas de la SDSPC

Dra. Cecilia Espino González

Directora del Instituto Municipal de las Mujeres

Asesoría

Mtro. José Fausto Gutiérrez Ramírez

Consultor en género, desarrollo humano y capacitación



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
RAZÓN DE SER DEL PROGRAMA	7
MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO	11
MARCO CONCEPTUAL	14
SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE PUEBLA DESDE UNA VISIÓN DE GÉNERO	22
OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROIGUALDAD PUEBLA	47

PRESENTACIÓN

El Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014, define los compromisos que esta administración asume para lograr la Puebla que Queremos, un municipio que se construye con la participación activa de mujeres y hombres, en el que se busca arribar a una igualdad sustantiva, marco para el ejercicio de una ciudadanía plena acorde a la dinámica y grandes cambios que vivimos en este nuevo siglo. El Plan Municipal de Desarrollo es el gran marco para la definición de otros instrumentos de planeación sectorial que, como el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, orienta un ejercicio de gobierno basado en valores como la igualdad, la justicia, la equidad, la libertad, la tolerancia, y respeto; en el que la perspectiva de igualdad de género busca hacerse transversal en toda la administración municipal.

Incorporar la igualdad de género como principio orientador del gobierno municipal, no es una concesión, sino la respuesta y el compromiso de una administración moderna y vanguardista, que se basa en las grandes transformaciones y avances sociales, económicos, políticos, culturales, traducidos en normas jurídicas que establecen mandatos específicos para el gobierno y la sociedad.

De manera puntual, a través del PROIGUALDAD, la actuación del gobierno municipal se alinea a la reciente reforma constitucional en materia de derechos humanos. Los cambios en nuestra Carta Magna son de la máxima trascendencia para la materia de este PROIGUALDAD ya que hacen explícito el compromiso del Estado Mexicano para dar cumplimiento a los Derechos Humanos. El artículo 1º Constitucional establece a partir de junio de 2011: "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán 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..."

Por lo tanto en el Plan Municipal de Desarrollo se establece con toda puntualidad, el respeto al Estado de derecho en

Puebla, por lo que de esta manera, a través del PROIGUALDAD, el gobierno del municipio de Puebla da cumplimiento al marco jurídico que define atribuciones puntuales para asegurar la igualdad, la erradicación de la violencia y la no discriminación por razones de género.

Al asumir que la familia constituye un pilar del desarrollo municipal, destacamos que todos sus integrantes, mujeres y hombres de todas las edades, tienen en esta institución una fortaleza que es necesario apuntalar para que la igualdad, el respeto y la convivencia democrática se construyan desde este primer nivel de interacción humana.

Con este programa damos pasos más firmes y más seguros para que poblanas y poblanos se enorgullezcan de construir juntos la Puebla que Queremos.

Eduardo Rivera Pérez
Presidente Municipal Constitucional



PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE PUEBLA 2011-2014





RAZÓN DE SER DEL PROGRAMA

Todos los seres humanos nacen **libres e iguales en dignidad y derechos** y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, **sin distinción alguna** de raza, color, **sexo**, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición¹.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948, establece en su artículo primero la igualdad entre los seres humanos y, en el artículo segundo, que ninguna característica o condición justifican la discriminación; sin embargo, esta Declaración aún no se convierte en realidad plena para todos los seres humanos.

¹ Artículos 1° y 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha resultado evidente que para alcanzar o preservar la paz mundial, así como para promover el desarrollo, se hace necesario erradicar cualquier expresión de desigualdad, intolerancia y discriminación. Por ello, como parte de los quehaceres fundamentales de este organismo mundial, prácticamente desde su creación se ha hecho evidente que uno de los grupos de especial interés, dada la constante violación a sus derechos y la desigualdad en la que se encuentran en todos los países del mundo, son, sin duda, las mujeres.

Analizar la situación mundial y generar consensos y acuerdos para comprometer a los gobiernos y a la sociedad con el objeto de desarrollar acciones para erradicar o, al menos reducir, las desigualdades entre mujeres y hombres, ha sido un trabajo de la ONU que se ha traducido en la conformación de organismos especializados, la realización de Conferencias Internacionales, la celebración de Convenciones y tratados que buscan erradicar en su conjunto la discriminación de género.

Uno de los instrumentos más importantes proclamado por la ONU en 1979 fue la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer² (cono-

cida como CEDAW, por sus siglas en inglés), la cual señala las principales formas de discriminación hacia las mujeres y las acciones que es necesario realizar para su superación.

Este y otros instrumentos ratificados por el Estado mexicano, constituyen parte integral de la legislación nacional, en virtud de que de acuerdo con la reciente reforma Constitucional todas las personas en nuestro país podemos gozar de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte³. Así mismo, el artículo 133° establece que los tratados que estén de acuerdo con la Constitución, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, forman parte de la Ley Suprema de la Nación.

En el caso de México, aunado a la movilización de la sociedad civil y a raíz de que el país fue sede de la Primera Conferencia Internacional de la Mujer (1975), se iniciaron una serie de reformas jurídicas y de integración de mecanismos orientados a promover y mejorar la condición y el estatus de las mujeres. En particular, destaca la reforma al artículo 4° constitucional en el que se estableció la igualdad jurídica de la mujer con respecto al hombre, que fue aprobada en diciembre de 1974.

A partir de esa primera Conferencia, la ONU patrocinó sucesivos eventos internacionales, destacando, por la cantidad de países participantes y la Plataforma de Acción que se obtuvo, la IV Conferencia realizada en Beijing, China en 1995. Como consecuencia, a partir de la década de los noventa del siglo pasado, se aceleraron las transformaciones traducidas en la generación de políticas públicas, reformas jurídicas y la creación de instancias y programas específicos para garantizar la ciudadanía de las mujeres y el respeto a sus derechos humanos en todo el mundo, siendo nuestro país, parte de este proceso.

En México, si bien existieron mecanismos previos, estos se consolidaron a partir de que el Gobierno presentó en 1995 el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM) y creó en 1998 la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), misma que en el año 2001 dio paso al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). La Ley de creación de este organismo y el Programa Nacional a su cargo, han propiciado cambios consistentes en toda la administración pública, promoviendo reformas al marco jurídico nacional, políticas públicas, programas y presupuestos para la igualdad de género.

Además en cada entidad federativa se impulsó la creación de mecanismos o instancias –Institutos, Coordinaciones, Consejos e incluso una Secretaría- que coadyuvaran al logro

de la igualdad de género en todo el país. Puebla no fue la excepción, en 1997 se instala el Subcomité Especial “Alianza para la Equidad”, producto de las reformas que en el plano internacional y nacional se estaban llevando a cabo, pero sobre todo, a raíz de todo el trabajo que a la par impulsaron las organizaciones de mujeres.

En 1999, la LIV Legislatura local aprueba la creación del Instituto Poblano de la Mujer (IPM), como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con el objeto de fomentar y promover la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación, la equidad, y libertad de las mujeres; así como coordinar, proponer, impulsar, gestionar y ejecutar acciones afirmativas a través del proceso de transversalidad mediante la incorporación de la perspectiva de género, para mejorar de manera integral la calidad de vida y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres que contribuya a su eficaz participación en los ámbitos económico, administrativo, cultural, político y social del Estado⁴.

El IPM, de acuerdo con su Decreto de creación y Reglamento Interior, ha impulsado instrumentos programáticos que orienten la incorporación de la perspectiva de igualdad de género

² Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificado por México el 23 de marzo de 1981. Su Protocolo Facultativo fue aprobado por el Senado de la República y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de mayo de 2002.

³ Art. 1o. párrafos primero y segundo, de acuerdo con el Decreto de reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2011.

⁴ Art. 3° del Decreto de creación del Instituto Poblano de las Mujeres. Última reforma 12 noviembre 2007.

en la administración pública estatal, tales como: el Programa Estatal de las Mujeres 2002-2005, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2005-2011 (PROEIGUALDAD) y otros programas específicos, sobre todo en lo relativo a la erradicación de la violencia hacia las Mujeres.

Esta política social para la igualdad de género se ha incorporado de manera paulatina en los gobiernos municipales. En la Ley Orgánica Municipal del Estado de Puebla, se establece que entre las Comisiones permanentes que integre cada Ayuntamiento para la resolución de los asuntos de su competencia, se incluya la de Grupos Vulnerables, Juventud y Equidad entre Géneros (Art. 94 y 96). Actualmente Dicha Comisión existe en el Ayuntamiento de Puebla bajo la denominación de “Comisión de Derechos Humanos y Equidad entre Géneros”.

Asimismo, para el caso del municipio de Puebla, Pue., por Acuerdo de Cabildo de fecha 26 de junio de 2008, fue aprobada la creación del Instituto Municipal de las Mujeres, cuya naturaleza jurídica es la de un Órgano Desconcentrado, con autonomía técnica, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social.

El Plan Municipal de Desarrollo para el período 2011-2014 incluye en el Eje 4. Desarrollo Social Incluyente, la línea es-

tratégica 4.6 denominada “Puebla con Perspectiva de Género” que se propone: “establecer la perspectiva de género en el municipio, promoviendo la equidad y el empoderamiento de las mujeres”. Asimismo, en el Eje 5. Mejores Prácticas Municipales, se incluye la estrategia específica 5.4.4.2: “promover un enfoque de equidad de género en los programas y acciones del Gobierno Municipal”.

El presente **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Puebla 2011-2014**, tiene como prioridad transformar cualitativamente el trabajo que el Gobierno municipal desarrolla con la población para contribuir a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en Puebla y, sin duda, a la par, abonará en el sentido de cambiar la propia cultura institucional de la administración municipal.



MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO

El marco normativo⁵ y programático que sustenta el **Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Puebla (PROIGUALDAD PUEBLA)** es el siguiente:

Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA), Brasil, 1994.

⁵ En el caso de la legislación nacional y estatal, se anota el año de aprobación de cada instrumento, pero se consideran con sus reformas y modificaciones subsecuentes.

- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer, Beijing, China, 1995.
- Declaración y Objetivos de Desarrollo para el Milenio, Nueva York, 2000.

Federales

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres, 2002.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2007.

Estatales

- Plan Estatal de Desarrollo 2011 – 2017.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, 2007.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, 2008.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Decreto del H. Congreso del Estado que crea el Instituto Poblano de la Mujer, 1999.

Locales

- Plan Municipal de Desarrollo 2011-2014.
- Código Reglamentario para el Municipio de Puebla.
- Ley Orgánica Municipal, 2001.



MARCO CONCEPTUAL

El PROIGUALDAD Puebla 2011-2014, responde a la necesidad de erradicar las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres, acotando su alcance al municipio de Puebla, pero vinculándose plenamente a un proceso en el que está inmerso la entidad, el país y el mundo. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo⁶.

La reciente reforma constitucional constituye un pardeguas en la vida de México. Con esta reforma han sido plenamente incorporados y reconocidos en la legislación nacional el marco de los derechos humanos, conjunto de prerrogativas que hacen inobjetable la necesidad de lograr la ciudadanía plena de las mujeres y la erradicación de la dis-

⁶ Art. 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

criminación y la desigualdad, hasta el momento, sustentadas en un marco sociocultural, económico y político injusto.

En concordancia con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, constituyen los principios rectores de este Programa: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El avance de nuestro país en materia jurídica, administrativa y programática –incluyendo el desarrollo de presupuestos con perspectiva de género– es innegable; sin embargo la transformación sociocultural, económica y política no ha avanzado de igual manera. Por ello, recordando que dicha transformación es tarea de sociedad y gobierno, se hace necesario dar continuidad a los esfuerzos hechos por las entidades de gubernamentales inmediatas a la sociedad.

En ese sentido, el Gobierno municipal de Puebla define en este documento los objetivos, estrategias, acciones e instancias responsables de su ejecución, que se propone alcanzar para contribuir al logro de la igualdad de género y la ciudadanía plena de las mujeres, mediante el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género en la actual administración.

Conviene definir qué se entiende por incorporación de la perspectiva de género:

“... [es] el proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planificada, incluyendo legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de todos los intereses y experiencias de hombres y mujeres una dimensión integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas y programas de todas las esferas política, económica y social, de manera que las mujeres y los hombres se beneficien por igual, y la desigualdad no se perpetúe. La meta final es lograr la igualdad de género.”⁷

Un proceso de este tipo implica una transformación simultánea e integral en las políticas públicas, en todos los programas y proyectos gubernamentales, en la normatividad, así como en la cultura organizacional de la Administración Pública, que ineludiblemente tienen que ver con el ejercicio del poder y la desnaturalización de las formas como mujeres y hombres nos hemos relacionado hasta el momento.

⁷ Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997), citado en CIM-OEA/Kartini international, 2002, *Proyecto de la OEA para la Incorporación de la perspectiva de género: programa de capacitación para la integración de género. Guía para participantes*, Washington, D.C. Las cursivas son propias.

Por ello, se afirma que incorporar la perspectiva de género implica realizar esfuerzos en lo personal, en lo técnico, en lo conceptual y, por supuesto, también en lo político.

En su momento el Secretario General de la Organización de Estados Americanos (OEA) expresó: **“...no estamos persiguiendo una agenda de equidad de género porque suene como una cosa bonita por hacer... De hecho la investigación muestra claramente que las desigualdades de género retardan el crecimiento económico y el desarrollo general, y obstaculizan los esfuerzos para reducir la pobreza. Sólo esto es razón suficiente para darle prioridad a reducir las disparidades de género.”**⁸

En otras palabras estamos hablando de un **proceso de transversalización**, (también conocido en el mundo como *gender mainstreaming*), el cual puede ser entendido como “...la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.”⁹

⁸ Citado en CIM-OEA/Kartini international, 2002, p. 134.

⁹ Definición elaborada por el Grupo de Especialistas en *Mainstreaming* constituido por el Consejo de Europa en 1995 (Instituto de la Mujer, 2000, *El mainstreaming de género*, España).

Lograr la transversalización o el desarrollo de las diversas estrategias de incorporación del enfoque de género en el quehacer rutinario de una organización —llámese gobierno municipal—, **es una tarea que implica voluntad política, conocimiento teórico, herramientas técnicas y algo que si bien puede parecer accesorio resulta vital: disposición personal para el cambio.**

La transversalización, se puede concretar mediante el desarrollo de un Programa como el que se describe en este documento, aunque sin dejar de lado las iniciativas que cada organismo pueda instrumentar atendiendo a su misión y al tipo de trabajo que le corresponde cumplir. Esta es una estrategia de largo plazo que descansa en dos vertientes: el desarrollo de las políticas de igualdad y equidad, por un lado, y la transformación organizacional, por el otro.

Otra estrategia que refuerza y complementa a la anterior, es la institucionalización de la perspectiva o enfoque de género, entendiendo por tal **“al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste [enfoque] se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas.”**¹⁰ Es decir, al proceso de transversalización debe su-

¹⁰ Levy, Karen (1996), citada en INMUJERES (2004), *Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública*. México, p. 17.

marse una revisión, adecuación y aprobación de las normas que contribuyan a la permanencia de la política de igualdad de género en el gobierno municipal.

El Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Municipio de Puebla (PROIGUALDAD) se integró tomando como fundamento las demandas ciudadanas, que a lo largo de la campaña para la Presidencia Municipal, fueron escuchadas y analizadas; las consultas ciudadanas para la formulación del Plan Municipal de Desarrollo; el propio Plan Municipal de Desarrollo y el conjunto de normas y programas antes mencionados; así como el trabajo de reflexión, análisis, capacitación y diseño de propuestas que fue realizado por el personal estratégico de todas las áreas y dependencias municipales.

Este Programa se acota en el marco de la normatividad municipal, sobre todo en lo que compete a los decretos y reglamentos de las diferentes dependencias y entidades municipales, ya que ninguna intervención gubernamental queda ajena de contribuir o no a la igualdad de género. El foco de la actuación del gobierno municipal son sus habitantes; las obras y los servicios son para mejorar su vida, para lograr ciudadanas y ciudadanos que ejerzan en plenitud sus derechos, es la meta última.

La propuesta de trabajo para la elaboración del presente programa incluyó el desarrollo de un proceso de sensibilización y capacitación dirigido a las y los responsables de las áreas de planeación de las diferentes dependencias y entidades de la administración municipal. Este proceso se basó en una metodología participativa, tipo taller, donde éste puede concebirse como un proceso activo de intercambio e interacción entre quien facilita y un grupo de participantes, en el que se discuten e intercambian experiencias, conceptos y saberes. Al mismo tiempo la metodología pretende cuestionar la propia experiencia de manera que permita evidenciar hasta qué punto la vida institucional y también la personal, se han regido por creencias que aceptan como natural lo que es resultado de un proceso sociocultural e histórico: las desigualdades entre mujeres y hombres y sus costos en el desarrollo humano.

El diseño de las actividades se basó en el ciclo: análisis, reflexión y formulación de propuestas cuyo fin último es reducir las brechas de género, basándose en un concepto del desarrollo humano donde los derechos y las oportunidades estén al alcance de mujeres y hombres en igualdad de condiciones; en el flujo que siguió el proceso de formación se partió de lo teórico con énfasis en lo práctico.

El objetivo general que se propuso para el proceso de ca-

pacitación fue “brindar a las y los participantes elementos teórico-metodológicos que permitan comprender el sentido y alcance de la perspectiva de género en el desarrollo local, así como proveer de herramientas que faciliten su incorporación en los procesos de planeación de las diferentes dependencias y entidades, que apunten al logro de la igualdad de género desde su ámbito de competencia”.

Los ejes temáticos que se abordaron en los talleres de capacitación fueron tres, en el siguiente orden:

- a) El sistema sexo-género y cómo éste influye en el ejercicio de la ciudadanía para mujeres y hombres.
- b) Género y desarrollo local; donde el primer concepto se asume como categoría de análisis de las relaciones entre las personas y determinante de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- c) Planear desde una perspectiva de género. Se trata de una propuesta que se funda en el análisis de género como un instrumento destinado a reforzar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del desarrollo; y a que los programas y proyectos sean más eficientes y pertinentes.

Como resultado de dichos procesos de sensibilización y capacitación se generaron una serie de propuestas que fueron incorporadas en los objetivos, estrategias y líneas de acción del presente documento.



Glosario de términos

Por otra parte, para sustentar una comprensión cabal de este instrumento, se presentan a continuación los conceptos más relevantes del paradigma que promueve la igualdad entre los géneros:

Género: concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres¹¹. Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se elaboran los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, que determinan el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Por su parte,

¹¹ Art. 5, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

¹² INMUJERES-PNUD (2007), **ABC de género en la Administración Pública**. México.

sexo, alude a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres¹².

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.”¹³. Constituye, asimismo, “la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.”¹⁴

Transversalidad de la perspectiva de género: “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.”¹⁵

Equidad de género: concepto que refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁶

Derechos Humanos de las Mujeres: Incluye los derechos definidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como “los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia”¹⁷.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Ídem.

¹⁷ Ídem.

Discriminación: constituye “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”¹⁸

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades¹⁹.

Violencia de género o contra las mujeres: es “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”²⁰.

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres y otros integrantes de la familia, dentro o fuera del domicilio familiar; por otra persona que tenga o haya tenido relación de parentesco por consangui-

¹⁸ Art. 4º Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

¹⁹ Art. 5, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²⁰ Ídem.

nidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho²¹.

Acciones afirmativas: son “el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres.”²²



²¹ Adaptado de art. 7 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

²² Art. 5, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹² INMUJERES-PNUD (2007), **ABC de género en la Administración Pública**. México.

¹³ AArt. 5, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¹⁴ Ídem.



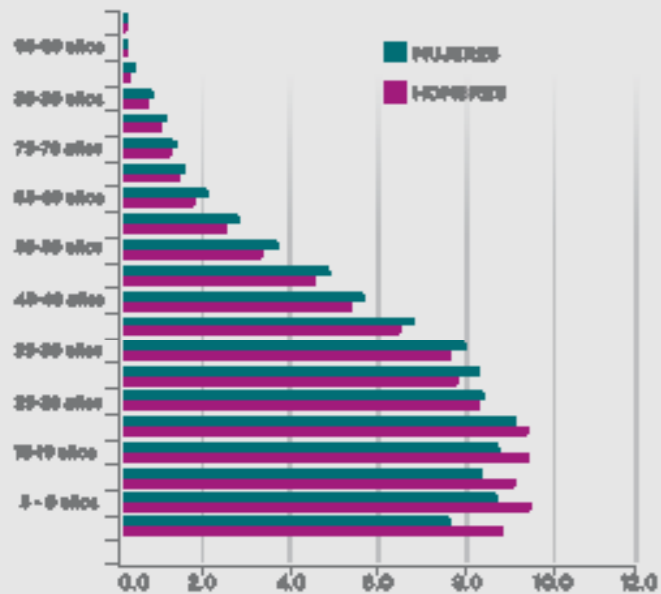
SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE PUEBLA DESDE UNA VISIÓN DE GÉNERO

El Plan Municipal de Desarrollo ofrece una primera caracterización acerca de la situación del municipio de Puebla; en este apartado se profundiza en lo relativo a la condición de género de su población, sobre todo señalando las brechas que se observan en el desarrollo de mujeres y hombres.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, Puebla cuenta con una **población** de 1 millón 539 mil 819 habitantes, de los cuales y siguiendo el patrón poblacional del país y del estado, viven en el municipio una mayor cantidad de mujeres que de hombres, es decir, habitan el municipio 805 mil 467 mujeres y 734 mil 352 hombres, lo que representa 52.3% y 47.7% del total de la población, respectiva-

mente. Ello da para el municipio un Índice de Femeidad de 109.7 mujeres por cada cien hombres.

G1 Grupos quinquenales por edad y sexo, Municipio de Puebla 2010



Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

La distribución de la población por grupos quinquenales de edad y sexo muestra que hasta los 24 años, la proporción de niños y jóvenes varones es mayor que la de niñas y mujeres jóvenes; sin embargo, esta relación se invierte conforme avanza el grupo de edad, por lo que en los siguientes grupos la proporción de mujeres supera a la de los hombres de manera importante.

Por grandes grupos de edad, esta diferencia se aprecia al observar el **Índice de Femeidad**, ya que en el grupo de edad de 0 a 14 años es de 96.9 mujeres por cada cien hombres; no obstante, en los siguientes grupos, se supera el número de mujeres por cada cien hombres, hasta llegar al máximo contraste en el grupo de 70 años y más, en el cual el índice es 144.1 mujeres por cada cien hombres (Ver tabla 1).

Por otra parte, para entender la complejidad del municipio de Puebla es necesario señalar que en este se concentra 27.6% de la población total del estado, aunado al hecho de que como municipio central de la Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala²³ existe un importante movimiento poblacional en el que se ven involucrados 2 millones 470 mil ha-

²³ De acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO), la Zona Metropolitana Puebla-Tlaxcala está constituida por 38 municipios de ambos estados. Ver: CONAPO, *Delimitación de Zonas Metropolitanas de México, 2005*. En internet: www.conapo.gob.mx/publicaciones/dzm2005/index.htm.

TABLA 1 Población total por grandes grupos de edad, su distribución por sexo e índice de femeidad Municipio de Puebla

2010						
Grandes grupos de edad	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	%Mujeres	Índice de femeidad a/
Total	1,539,819	734,352	805,467	47.7	52.3	109.7
0 a 14 años	400,228	203,281	196,947	50.8	49.2	96.9
15 a 44 años	752,469	357,202	395,267	47.5	52.5	110.7
45 a 69 años	290,733	131,000	159,733	45.1	54.9	121.9
70 años y más	59,183	24,245	34,938	41.0	59.0	144.1

Nota: Se excluye población No especificados a/: Número de mujeres por cada 100 hombres.

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda 2010.

bitantes de la región. Cabe destacar que dicha Zona Metropolitana, es la segunda en el país en cuanto al número de municipios que involucra y la cuarta en cuanto al volumen de población. Asimismo, el municipio está formado por 120 localidades, de las cuales once son urbanas y 109 rurales²⁴, es decir, estas últimas cuentan con poblaciones menores a 2,500 habitantes. En las localidades urbanas, se observa el mismo patrón de mayor cantidad y proporción de mujeres (Ver tabla 2, página 26).

Aunado a lo anterior, si bien en términos proporcionales no tiene un alto porcentaje de **población indígena**²⁵ en Puebla, en términos absolutos es el municipio del estado que concentra a la mayor cantidad de hablantes de lengua indígena: 47 mil 667 de sus habitantes de 3 años y más. La cantidad de mujeres hablantes de lengua indígena es ligeramente superior a la de los hombres, 24 mil 226 y 23 mil 441, respectivamente, lo que da un Índice de Femeidad de 103.3 mujeres por cada cien hombres (Ver tabla 3, página 26).

²⁴ Gobierno del Estado de Puebla- Consejo Estatal de Población, s/f, **Perfil Sociodemográfico del Estado de Puebla**, p. 148.

²⁵ El porcentaje de población indígena, es de 3.3% respecto al total de habitantes de 3 años y más (INEGI, 2010).

TABLA 2 Población por sexo en localidades urbanas del municipio de Puebla, su distribución porcentual e índice de femineidad

2010						
Localidades Urbanas	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	%Mujeres	Índice de femineidad a/
Heroica Puebla de Zaragoza	1434062	682505	751557	47.6	52.4	110.1
San Miguel Canoa	14863	7259	7604	48.8	51.2	104.8
Santa María Xonacatepec	13673	6685	6988	48.9	51.1	104.5
La Resurrección	9065	4447	4618	49.1	50.9	103.8
San Andrés Azumiatla	8509	4187	4322	49.2	50.8	103.2
San Sebastián de Aparicio	6644	3261	3383	49.1	50.9	103.7
Santo Tomás Chautla	6540	3250	3290	49.7	50.3	101.2
Santa Catarina	4123	2040	2083	49.5	50.5	102.1
San Pedro Zacachimalpa	3889	1874	2015	48.2	51.8	107.5
San Baltazar Tetela	3683	1781	1902	48.4	51.6	106.8
Galaxia la Calera	2850	1405	1445	49.3	50.7	102.8

a/: Número de mujeres por cada 100 hombres.

Fuente: Cálculo propios a partir de INEGI, Principales Resultados por Localidad (ITER), 2010

TABLA 3 Población de 3 años y más según condición de habla lengua indígena. Municipio de Puebla.

2010			
Condición de habla	Total	Hombres	Mujeres
Población Total	1,429,602	678,555	751,047
Población No Hablante	1,374,633	651,595	723,038
Población Hablante de Lengua Indígena	47,667	23,441	24,226
Habla español	43,083	21,420	21,663
No habla español	685	181	504

Nota: No se incluye la población no especificada.

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

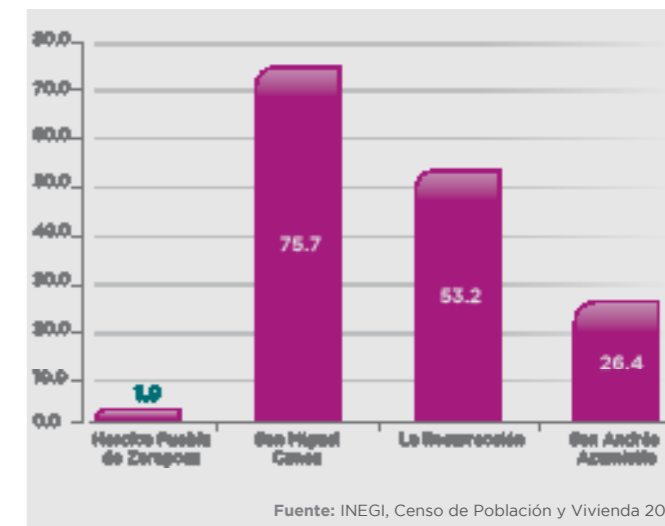
La proporción de población monolingüe es baja, ya que representa apenas 1.4% del total de hablantes, es decir, apenas 685 personas. No obstante, como una expresión de la desigualdad de género que persiste entre la población indígena, es necesario destacar que respecto a dicha cantidad la mayor proporción de monolingües está integrada por las mujeres (73.6% del total).

En cuanto a las localidades de más de 2 mil 500 habitantes del municipio, las que tienen una mayor presencia de población indígena son San Miguel Canoa con 75.7% de hablantes respecto a su población total, La Resurrección con 53.2% y San Andrés Azumiatla con 26.4%. En todas ellas el número de mujeres hablantes es ligeramente superior que el de hombres (Ver gráfica 2).

Cabe hacer mención que, en número absolutos, en la ciudad de Puebla habitan la mayor cantidad de hablantes de lengua indígenas, sumando 25 mil 757 habitantes; no obstante, la proporción de esta población respecto al total de la ciudad -Heroica Puebla de Zaragoza-, apenas representa 1.9% (Ver tabla 4, página 28).

Por lo que se refiere a la **fecundidad** de las mujeres en el municipio, el promedio de hijos nacidos vivos por mujer es de 1.98, inferior al promedio estatal de 2.48. Sin embargo,

G2 Localidades urbanas con mayor proporción de población indígena, Mpio. de Puebla, 2010



existen localidades en las que este promedio es significativamente superior, tales como Santo Tomás Chautla y San Miguel Canoa (promedio de 2.73 en ambas), San Andrés Azumiatla (2.68), La Resurrección (2.57), San Pedro Zacachimalpa y San Baltazar Tetela (2.5 en ambas), entre otras.

La anterior situación indica la urgencia de desarrollar acciones en materia de educación y ejercicio de derechos sexuales

TABLA 4 Población de 3 años y más que habla lengua Indígena por sexo en las localidades urbanas con mayor presencia indígena del municipio de Puebla

Localidades urbanas	Población de 3 años y más	Población hablante de lengua indígena		
		Total	Hombres	Mujeres
Heroica Puebla de Zaragoza	1,331,560	25,757	12,730	13,027
San Miguel Canoa	13,832	10,475	5,125	5,350
La Resurrección	8,497	4,523	2,169	2,354
San Andrés Azumiatla	7,997	2,110	1,016	1,094

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

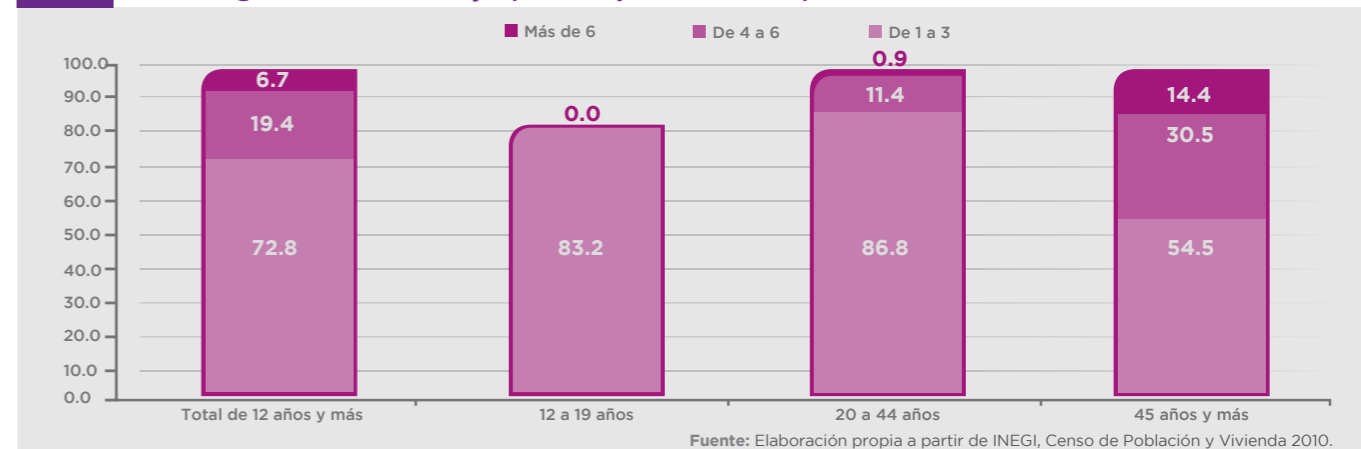
y reproductivos, especialmente dirigidos a la población de las localidades con los más altos promedios de hijos por mujer.

El imperativo de la maternidad en Puebla, se expresa en el hecho de que entre las mujeres mayores de 45 años que habitan el municipio, 92.3% son madres; en el grupo que tiene entre 20 y 45 años, 70.2% son madres, y en el de adolescentes de 12 a 19 años, 8.3% ya ejercen la maternidad. Esta última situación revela que, si bien en términos relativos se puede considerar aún no grave el porcentaje de adolescentes madres, al considerar el número absoluto (9

mil 132), se hace evidente que se requiere tomar medidas para que esta población no vea truncados sus planes de vida y oportunidades de desarrollo ante la responsabilidad de ejercer la maternidad.

Asimismo, respecto al número de hijos por mujer según el grupo de edad, se observa que las mayores de 45 años, tiene en su mayoría de 1 a 3 hijos (54.5% de ellas), pero destaca el hecho de que 14.4% de ellas tiene más de 6 hijos. En el grupo de 20 a 45 años –grupo considerado en edad reproductiva–, 86.8% tiene de 1 a 3 hijos. Entre las jóvenes menores de 20

G3 Distribución porcentual de las mujeres de 12 años y más por grandes grupos de edad según número de hijos, Municipio de Puebla, 2010



años, 83.2% tiene menos de 3 hijos (0.3% tiene más de 3 hijos y del 15% restante no se especifica el dato). Ver gráfica 3.

Lo anterior se relaciona con la necesidad de la población de acceder a los servicios de salud. En ese sentido, Puebla capital supera el promedio de población con **acceso a los servicios de salud** del estado, ya que en el municipio 55.0% de la población tiene acceso a alguna institución de salud (IMSS, ISSSTE, PEMEX, SEDENA, SEMAR, Seguro Popular, Seguro Privado u otro), mientras que el promedio estatal es de 49.5%. La cantidad de mujeres derechohabientes (451

mil 797) es superior respecto a los hombres (394 mil 794 afiliados), lo cual corresponde con la proporción por sexo del total de habitantes del municipio.

Lo anterior revela, asimismo, que cuatro de cada diez habitantes no cuentan con derecho a servicios de salud, lo que exige esfuerzos importantes, para atender esta carencia, de las instancias que atienden a la población abierta. Esta necesidad se agudiza sobre todo en lo que toca a las localidades que no forman parte de la ciudad, ya que como lo muestra el siguiente gráfico, si bien en la ciudad la población “No

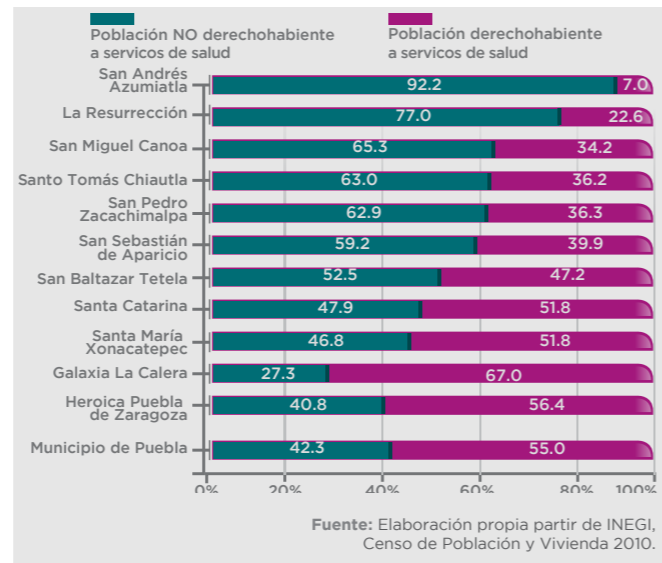
derechohabiente” es inferior al promedio municipal (siendo 40.8%), en el resto de las localidades urbanas este mismo porcentaje es en casi todos los casos superior, hasta llegar a 92.2% en localidades como Azumiatlá²⁶. (Ver Gráfica 4).

Cabe mencionar que, dado el perfil ocupacional del municipio de Puebla, la población derechohabiente, cuenta con el servicio, en primera instancia del IMSS (68.2% del total), seguido por el Seguro Popular (11.1%), ISSSTE (8.0%) e ISSSTEP (5.4%); esto contrasta con la situación estatal, en donde la principal captación de población derechohabiente es en el Seguro Popular (46%).

En **materia educativa**, el indicador que sintetiza la condición de acceso de la población a este servicio es el relativo al “Promedio de años de escolaridad” de la población mayor de 15 años. El promedio general del municipio (10.34 años) supera al indicador estatal (7.95) en más de dos años, incluso cuando se analiza la situación por sexo. En cuanto a la relación entre mujeres y hombres, se observa que aunque tiende a reducirse la brecha, aún persiste la diferencia negativa entre el promedio de escolaridad de las primeras (10.09 años), respecto a los segundos (10.62 años). (Ver Gráfica 5, página 31).

²⁶ Esta información, a nivel localidad, no se tiene desagregada por sexo.

04 Distribución porcentual de las mujeres de 12 años y más por grandes grupos de edad según número de hijos, Municipio de Puebla, 2010

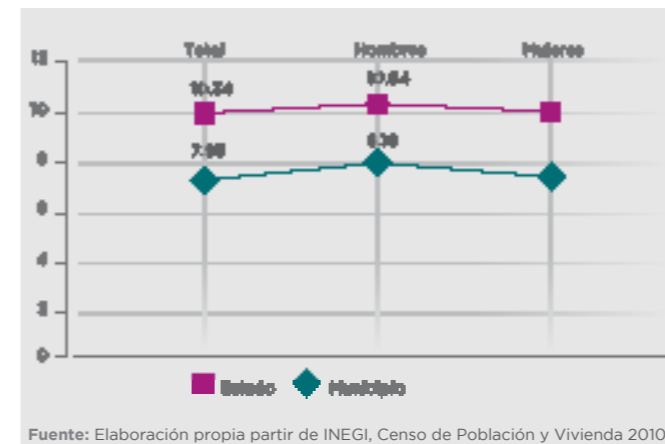


Al mismo tiempo, al revisar el Promedio de escolaridad según las principales localidades del municipio, se hacen evidentes las diferencias y rezagos en materia educativa, ya que la población de la ciudad muestra un promedio superior a 10 años de escolaridad, mientras que en localidades como Azumiatlá se tiene un promedio de 4.45 años; es decir,

existen localidades en las que la población cuenta con una escolaridad superior a la secundaria, mientras que en otras su población ni siquiera ha cubierto el nivel de primaria.

En todos los casos, se aprecia un menor promedio de escolaridad para las mujeres, que va desde una diferencia desfavorable de -0.3 años (Galaxia La Calera) hasta de -1.7 años (San Miguel Canoa), que expresa la persistencia una brecha de género en materia educativa en todo el municipio. Asimismo, en las tres localidades con mayor proporción de po-

05 Promedio de escolaridad de la población adulta del Estado y del Municipio de Puebla, 2010 (años)



blación indígena se observa que las mujeres no tienen cubierto el nivel mínimo de primaria (Azumiatlá, La Resurrección y San Miguel Canoa). En ese sentido se hace necesario reforzar las acciones afirmativas para asegurar el ingreso y permanencia de las niñas y mujeres jóvenes en la escuela, así como realizar las acciones necesarias para disminuir el rezago educativo, en particular entre las mujeres (Ver tabla 5, página 32).

El municipio de Puebla tiene un índice de analfabetismo bajo, ya que la población adulta, es decir de 15 años y más, que no sabe leer y escribir constituye 3.5% del total²⁷. Este indicador a nivel estatal es de 10.4%. Sin embargo, al analizar la tasa de analfabetismo por sexo, nuevamente se aprecian brechas de género, tanto para el ámbito estatal como municipal, ya que para el Estado, la tasa de hombres que no saben leer y escribir es de 7.9% y para las mujeres de 12.6%; para el municipio se observa una tasa, entre los hombres de 2.3% y para las mujeres de 4.5%.

Para dimensionar el reto en esta materia es necesario saber que en términos absolutos el total de personas analfabetas en el municipio es de 38 mil 351 personas, de las cuales, 26

²⁷ De hecho, el porcentaje que establece la UNESCO para declarar “bandera blanca” en materia de alfabetización es de 4% de personas analfabetas, que se considera incluye a la población a la que por diversas razones, ya no es factible alfabetizar (por discapacidad, rangos de edad, defunciones a partir del último censo, etc.).

TABLA 5 Promedio de escolaridad de la población adulta por sexo y diferencial de género, según localidades urbanas en el municipio de Puebla

2010				
Localidades urbanas	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia de género a/
Municipio de Puebla	10.34	10.62	10.09	-0.5
Heroica Puebla de Zaragoza	10.58	10.86	10.34	-0.5
San Miguel Canoa	5.47	6.38	4.64	-1.7
Santa María Xonacatepec	7.53	7.96	7.13	-0.8
La Resurrección	5.94	6.78	5.16	-1.6
San Andrés Azumiatla	4.45	4.95	4	-1.0
San Sebastián de Aparicio	7.84	8.26	7.46	-0.8
Santo Tomás Chautla	6.5	6.83	6.18	-0.7
Santa Catarina	7.69	7.96	7.43	-0.5
San Pedro Zacachimalpa	8.24	8.48	8.02	-0.5
San Baltazar Tetela	8.05	8.26	7.86	-0.4
Galaxia La Calera	10.9	11.07	10.75	-0.3

Nota: Se refiere a los años promedios de escolaridad de la población de 15 años y más a/: Se refiere a la diferencia en el promedio de mujeres y hombres.

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

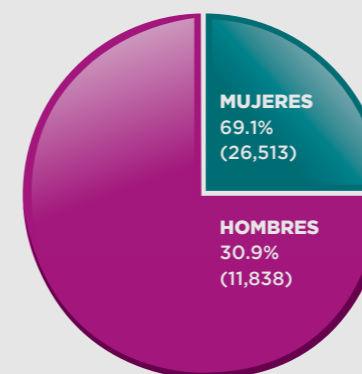
mil 513 son mujeres y 11 mil 838 hombres. Aunado a ello cabe mencionar que si se analiza quiénes componen el grupo de población que no sabe leer y escribir, se observará que de cada diez personas analfabetas en el municipio, siete son mujeres (Ver gráfica 6).

La complejidad de atención a esta población está vinculada con su condición socioeconómica, ubicación geográfica y edad, entre otras variables. Como muestra de esta situación se presenta a continuación la tasa de analfabetismo

por sexo y grupos decenales de edad, de la cual se obtiene que el rezago se concentra sobre todo entre las mujeres y la población de mayor edad; por ejemplo, entre las mujeres de 50 a 59 años, la tasa de analfabetismo es de 6.5, entre las de 60 a 69 años de 11.9 y entre las mayores de 70 años de 21.7. (Ver gráfica 7).

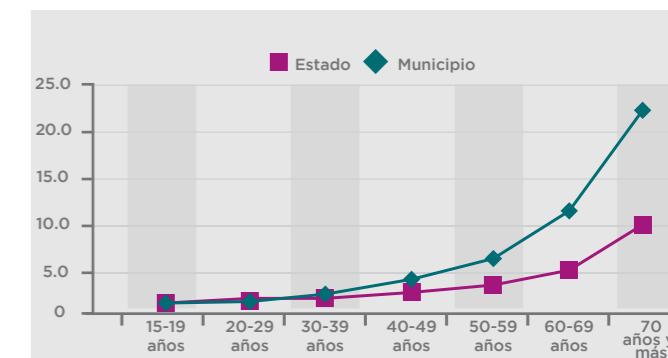
Por otro lado, si se analiza la situación que presentan en esta materia las localidades urbanas del municipio, se observa que en nueve de las once el índice de analfabetismo supera

06 Distribución por sexo de la población analfabeta, Municipio de Puebla 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

07 Tasa de analfabetas de la población de 15 años y más, por sexo según grupo de edad, Puebla, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

al promedio municipal. En Azumiatla esta condición afecta a prácticamente un tercio de la población adulta y, en todas las localidades, la tasa de analfabetismo es mayor entre las mujeres (gráfica 8).

Respecto a la población sin escolaridad²⁸ según la localidad urbana en la que residen, se observa el mismo patrón ya

²⁸ La "Población sin escolaridad" está compuesta por las personas de 15 años y más que no aprobaron ningún grado de educación primaria. Incluye a la población analfabeta, pero es un universo más amplio, ya que algunas personas cuentan con la herramienta de la lectura y escritura pese a que no hayan cursado ningún año de escolaridad.

anotado de desigualdad de género, con algunas variaciones dependiendo de la localidad, aunque en la mayoría de los casos, de las personas adultas que no cursaron algún grado educativo, más del 60% son mujeres (Ver tabla 6, página 35).

En lo referente a la población de 15 años y más, si se analiza el grado de escolaridad por sexo, se revelan las siguientes diferencias: las mujeres superan a los hombres en la proporción de quienes no cuentan con escolaridad y quienes sólo tienen primaria terminada; por el contrario, ellos superan la proporción de quienes cuentan con educación media supe-

G8 Tasa de analfabetas de la población de 15 años y más, por sexo según grupo de edad, Puebla, 2010

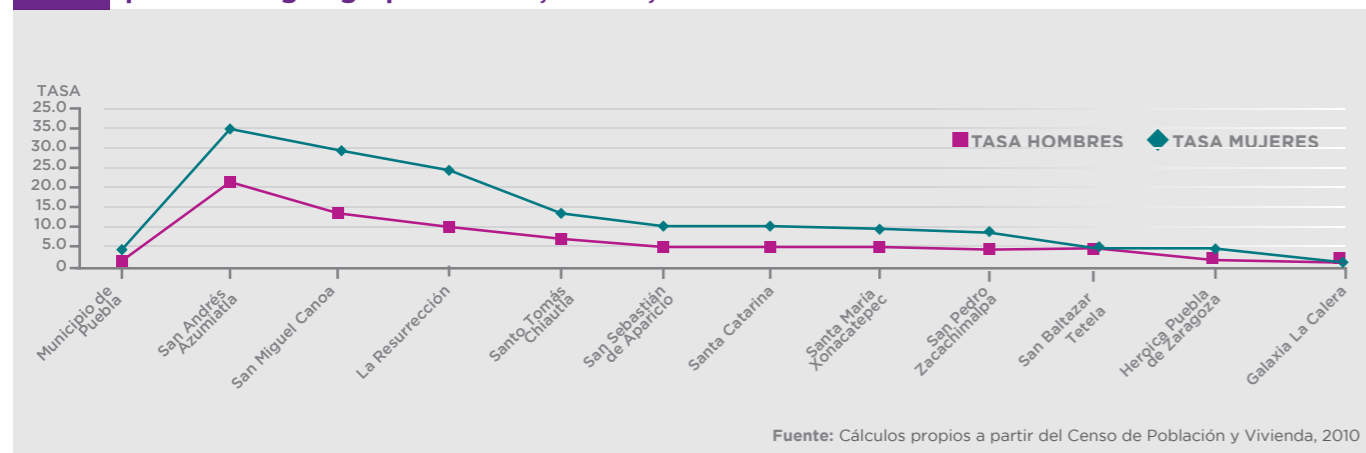


TABLA 6 Población adulta sin escolaridad por sexo, en términos absolutos y relativos, según principales localidades en el Municipio de Puebla

Localidades urbanas	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Municipio de Puebla	43811	14607	33.3	29204	66.7
Heroica Puebla de Zaragoza	34737	11387	32.8	23350	67.2
San Miguel Canoa	2109	636	30.2	1473	69.8
Santa María Xonacatepec	618	210	34.0	408	66.0
La Resurrección	1028	305	29.7	723	70.3
San Andrés Azumiatla	1654	640	38.7	1014	61.3
San Sebastián de Aparicio	326	110	33.7	216	66.3
Santo Tomás Chautla	443	176	39.7	267	60.3
Santa Catarina	228	84	36.8	144	63.2
San Pedro Zacachimalpa	181	67	37.0	114	63.0
San Baltazar Tetela	100	46	46.0	54	54.0
Galaxia La Calera	22	8	36.4	14	63.6

Nota: Se refiere a la población de 15 años y as que no aprobaron ningún grado de educación primaria

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

rior y educación superior (que incluye los niveles de licenciatura y posgrado) Ver Gráfica 9.

En el otro extremo del panorama educativo, respecto a la población que ha tenido acceso al nivel de educación superior, en el municipio de Puebla sólo tres de cada diez

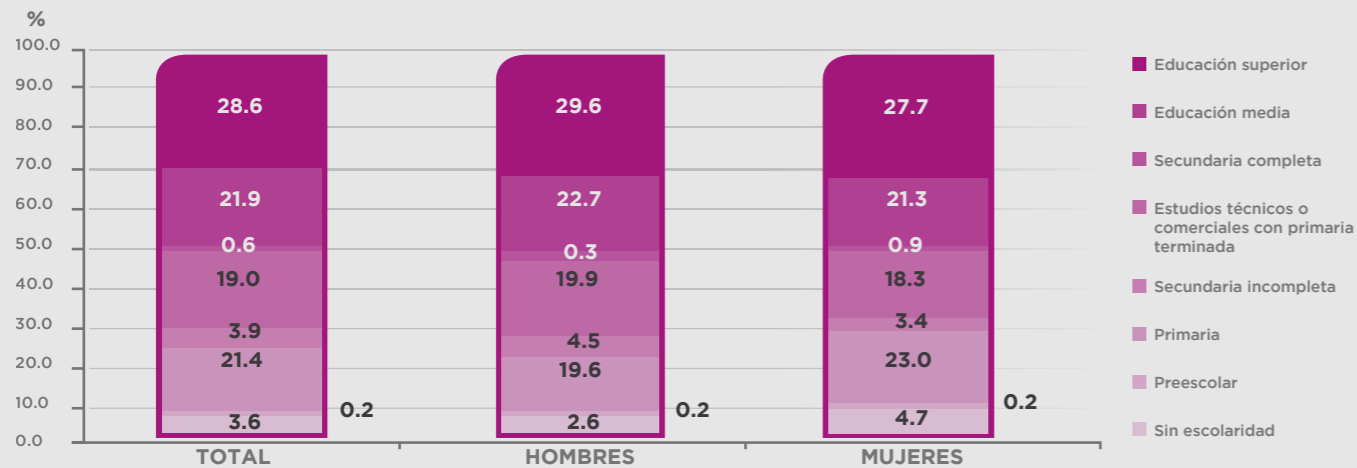
personas de 18 años y más cuenta con, al menos, un grado aprobado en educación superior. Dicho nivel incluye: estudios técnicos o comerciales en los que se requiere estudios de preparatoria, profesional (licenciaturas e ingenierías), maestría y doctorado. Asimismo, este indicador casi duplica al porcentaje de población estatal con similar nivel edu-

cativo (16.5% para el estado y 31.4% para el municipio). Aunque, si analizamos la situación por sexo, se observan diferencias en los porcentajes de mujeres y hombres según los diferentes tipos de educación superior; las mujeres superan el porcentaje de los hombres sólo en lo referente a estudios técnicos y comerciales, en el resto de casos (pro-

fesional y posgrados) los hombres tienen una tasa más alta (Ver gráfica 10).

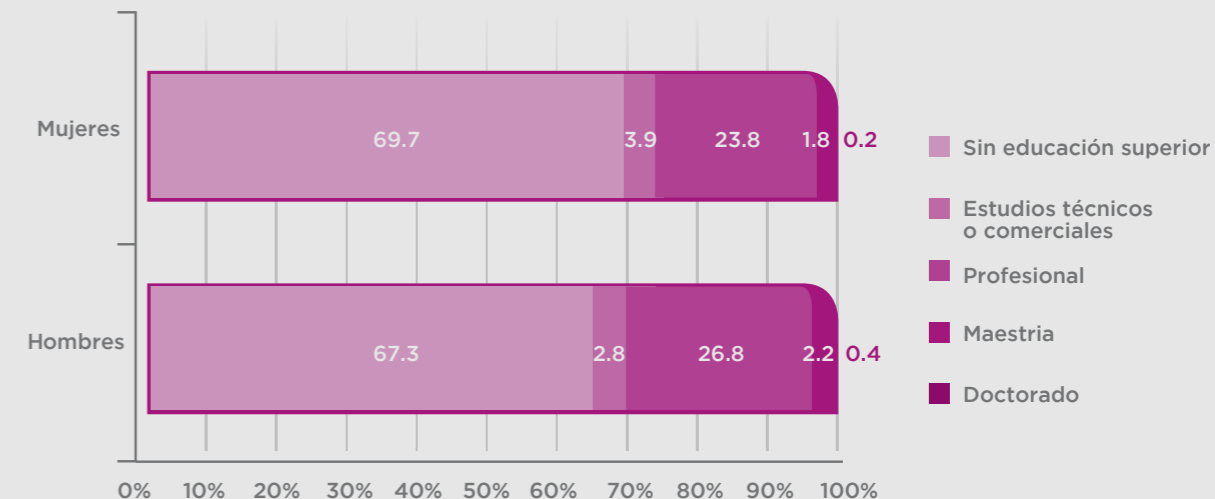
Otra forma de observar con mayor claridad lo anterior, es analizando la proporción de mujeres y hombres en cada nivel de educación superior. Como se aprecia, de cada cien

09 Distribución porcentual de las mujeres de 12 años y más por grandes grupos de edad según número de hijos, Municipio de Puebla, 2010

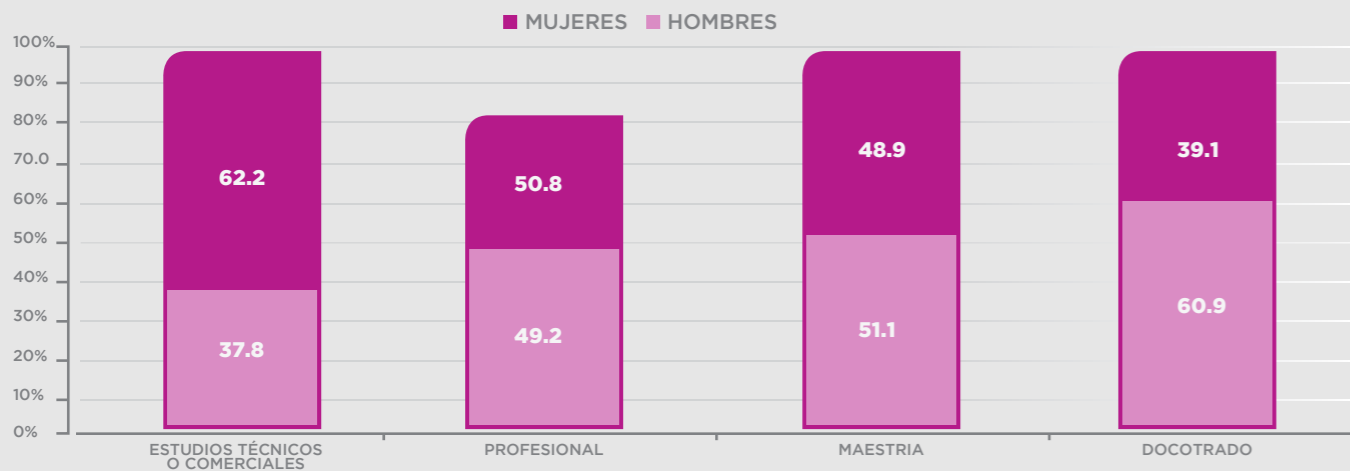


Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda 2010.

10 Distribución de la población de 18 años y más por sexo según nivel de escolaridad en educación superior, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010



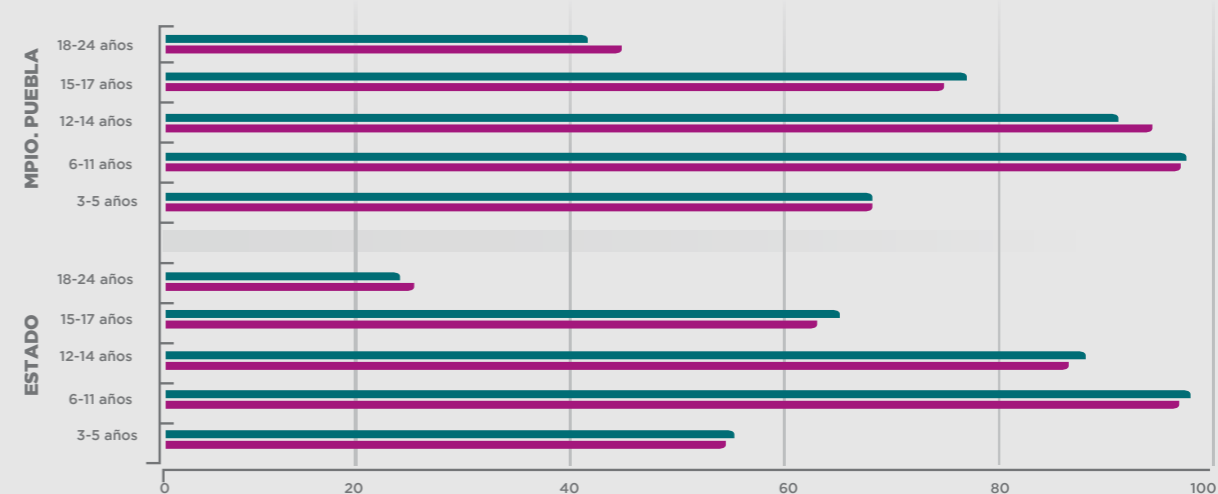
Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

personas con estudios técnicos o comerciales, 62 son mujeres y 38 hombres, esta relación se invierte en Doctorado (Ver gráfica 11).

Destaca en este tema que 54.6% de la población que cuenta con estudios de nivel superior, radica en la capital del Estado, lo cual refleja que la oferta educativa de este nivel está

concentrada en Puebla capital en beneficio de la población que ahí vive.

En otro aspecto educativo, Puebla capital cuenta con una población infantil y juvenil en edad escolar, es decir la comprendida entre los 3 a 24 años, formada por 608 mil 550 personas, de las cuales, 304 mil 138 son mujeres y 304 mil

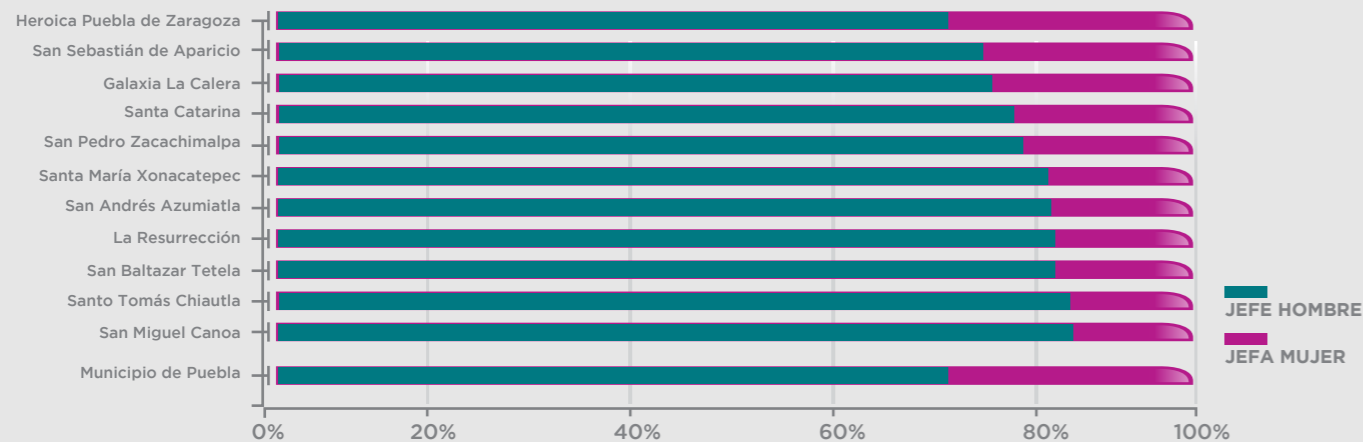


Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

412 son hombres. En lo que toca a la asistencia escolar de dicha población, se observan que en prácticamente todos los grupos de edad, la tasa de asistencia escolar de las mujeres es mayor a la de los hombres, con excepción del grupo de 18 a 24 años, que correspondería al nivel de educación profesional.

Al comparar la situación de Puebla capital con respecto al resto del estado, en todos los grupos de edad la asistencia escolar de quienes habitan el municipio de Puebla es superior a las tasas que presenta el estado; aunque nuevamente en el grupo de 18 a 24 años es donde se abre aún más la brecha de acceso a la educación (Ver gráfica 12).

Distribución de los hogares en las principales localidades, según sexo del jefe de familia, 2010



Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

En cuanto a los **hogares** que existen en el municipio de Puebla, se tienen registrados 394 mil 155, de los cuales 28.5% tienen como jefa una mujer y 71.5% un hombre. El porcentaje de hogares con jefatura femenina es superior al mismo indicador a nivel estatal, que es de 25.3%. Ambos porcentajes han aumentado respecto al 2005. No obstante lo anterior, excluyendo a la cabecera del municipio, en el resto de localida-

des de mayor tamaño, la proporción de hogares encabezados por mujeres desciende notablemente. De esta manera en las localidades con una cultura más tradicional, la proporción de hogares encabezados por mujeres no supera el 20%, tal como se observa en San Miguel Canoa y Santo Tomás Chautla (ambas con 15% de hogares con jefatura femenina), o San Baltazar Tetela y La Resurrección (17% en ambas) Ver gráfica 13.

Distribución de hogares por tipo de hogar según sexo del jefe

2010

Tipo de hogar	Jefe hombre	Jefa mujer	Totales de hogares
Hogares Familiares	93.3	82.6	90.2
Nuclear	74.1	56.1	69.4
Ampliado	23.4	40.3	27.8
Compuesto	1.7	1.9	1.7
No Familiar	6.6	17.1	9.6
Unipersonal	91.4	92.2	91.8
Correspondiente	8.6	7.8	8.2

No se incluyen los No especificados

Fuente: Cálculos propios a partir del Censo de Población y Vivienda, 2010

Los hogares se clasifican de acuerdo a los vínculos de parentesco o no que existan entre sus integrantes, así se dividen en dos grandes grupos: "hogares familiares" en los que prevalecen vínculos de parentesco entre sus integrantes, pudiendo ser nucleares (la pareja o al menos el padre o la madre con sus hijas/os), y no nucleares (que incluye a los ampliados o compuestos); el segundo grupo, "Hogares No

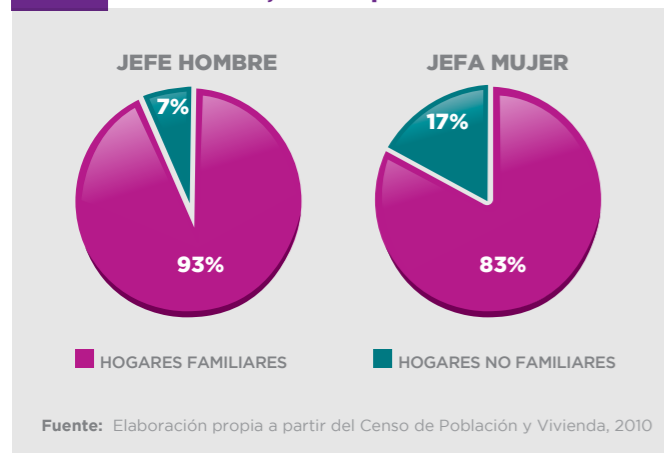
familiares" están formados por personas que viven solas o que viven con otras, sin tener vínculos de parentesco (Ver tabla 7).

De los hogares encabezados por hombres 93.3% son hogares familiares y 6.6% hogares no familiares. Asimismo, de cada cuatro hogares familiares, ellos encabezan tres hoga-

res nucleares y un hogar no nuclear; de los hogares no familiares, por cada diez encabezan 9 hogares unipersonales y sólo uno en los que son corresidentes (Ver gráfica 14).

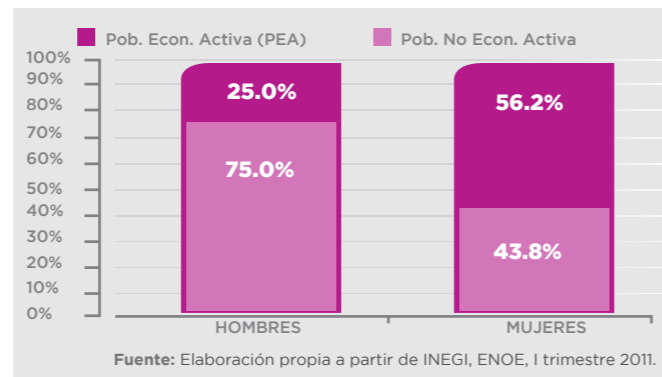
De los hogares encabezados por mujeres 82.6% son hogares familiares y 17.1% hogares no familiares. Asimismo, de cada diez hogares familiares, ellas encabezan seis hogares nucleares y cuatro no nucleares; de los hogares no familiares, de cada diez encabezan 9 hogares unipersonales y sólo uno en el que son corresidentes.

14 Distribución por sexo de la población analfabeta, Municipio de Puebla 2010



En materia de **empleo**²⁹, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer Trimestre de 2011, se estima que la Población Económicamente Activa (PEA), por sexo, la integran 44 de cada cien mujeres; mientras que entre los hombres, 75 de cada cien forman parte de la PEA. Ello hace evidente que las mujeres aún no se han incorporado de manera masiva al mercado de trabajo, tal como acontece con los hombres, que socialmente tienen atribuido el rol de proveedores (Ver gráfica 15, página 43).

15 Distribución de la población de 14 años y más por sexo según condición de actividad, Ciudad de Puebla, 2011



²⁹ De hecho, el porcentaje que establece la UNESCO para declarar "bandera blanca" en materia de alfabetización es de 4% de personas analfabetas, que se considera incluye a la población a la que por diversas razones, ya no es factible alfabetizar (por discapacidad, rangos de edad, defunciones a partir del último censo, etc.).

En total la PEA está constituida por 847 mil 380 personas mayores de 14 años, 59% son hombres y 41% mujeres. A su vez, la PEA se compone de la Población Ocupada (94%) y de la Población Desocupada (6%).

Por tratarse de información relativa a la ciudad de Puebla, la mayor parte de la población se encuentra ocupada en el sector terciario, relativo a los servicios. Sin embargo, destacan diferencias por sexo, así 84 de cada cien mujeres trabajan en el sector terciario, sobre todo en las actividades relativas a comercio, servicios sociales, servicios diversos, restaurantes y servicios de alojamiento, entre otras; 14 de cada cien están presentes en el sector secundario, que incluye las actividades en la industria y la construcción, y sólo 2 de cada cien laboran en el sector primario (agricultura, ganadería y pesca). En cuanto a los hombres, de cada cien, 60 se ubican en el sector terciario; 36 en el secundario y 4 en el sector primario; es decir, ellos tienen mayor presencia en la industria, mientras que ellas se concentran en los servicios (Ver gráfica 16).

Respecto a la posición en el trabajo, dos aspectos llaman de manera particular la atención. Primero, entre los hombres, 5.5% de ellos ocupan la posición de empleadores, en cambio entre las mujeres, sólo 1.9% de ellas se define como tal; por cada empleadora existen 4 hombres empleadores, lo

16 Distribución de la población ocupada por sexo, según sector de actividad económica, Ciudad de Puebla 2011



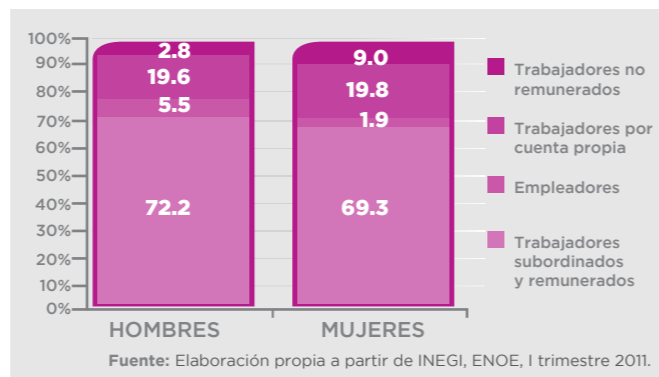
cual hace evidente la diferente distribución de recursos económicos y de toma de decisiones entre ambos sexos.

Segundo, en el otro extremo de la escala laboral, respecto a la proporción de personas que trabajan y “no reciben remuneración”, el porcentaje de mujeres es casi tres veces mayor que el de los hombres, es decir, 9.0% de las mujeres y 2.8%, de los hombres trabajan sin recibir pago en la ciudad de Puebla. En número absolutos, existen en la ciudad 29 mil 106 mujeres y 13 mil 20 hombres que no reciben pago por su trabajo (Ver gráfica 17).

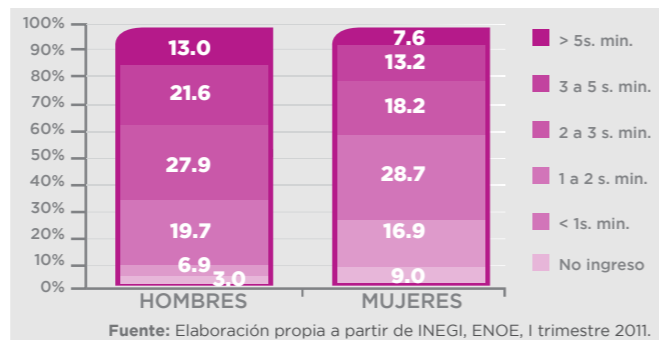
En lo que toca al nivel de ingresos de la PEA ocupada, se observan diferencias y desigualdades entre ambos sexos, ya que las proporciones de quienes no reciben ingresos (9%), perciben menos de un salario mínimo (16.9%) o perciben de uno a dos salarios mínimos (28.7%) son mayores entre la PEA ocupada femenina que entre la PEA ocupada masculina. En contraste una menor proporción de las mujeres ocupadas perciben más de cinco salarios mínimos (7.6%), en comparación con los hombres (13% del total de la PEA masculina) Ver gráfica 18.

Dado el rol tradicional de las mujeres como responsables del ámbito doméstico y el cuidado de la familia, se observan diferencias por sexo en el número promedio de horas

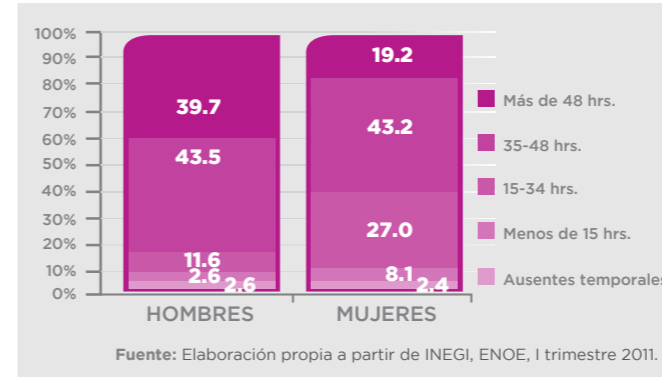
17 Distribución de la población de 14 años y más por sexo según condición de actividad, Ciudad de Puebla, 2011



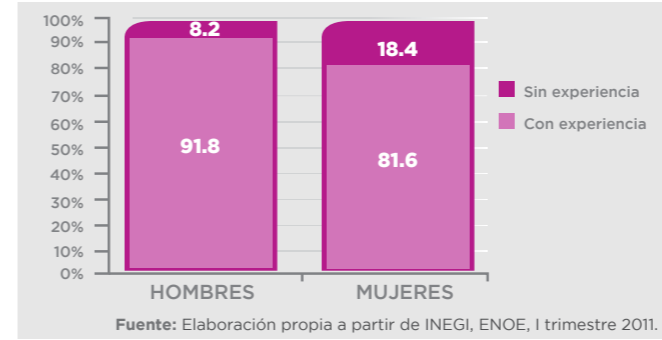
18 Distribución de la población ocupada por sexo y nivel ingresos, Cd. de Puebla, 2011



19 Distribución de la población ocupada por sexo y duración de la jornada de trabajo, Cd. de Puebla, 2011



18 Distribución de la población desocupada por sexo y experiencias previa, Cd. de Puebla, 2011



de trabajo a la semana. De esta forma, la proporción de mujeres que trabajan menos de 15 horas (8.1%) y de las que trabajan de 15 a 34 horas (27%) es superior al porcentaje de hombres en dichos horarios. Por contrario, ellos superan significativamente el porcentaje de quienes trabajan más de 48 horas (39.7%), lo cual repercute en su calidad de vida y en el tiempo que son capaces de dedicar a la convivencia familiar y las actividades domésticas (Ver gráfica 19).

En lo que toca a la población desocupada, es interesante destacar que dos de cada diez mujeres desocupadas no tienen experiencia previa de trabajo y entre los hombres uno de cada diez se encuentra en la misma condición (Ver gráfica 20).

En ese mismo sentido, las causas por las que mujeres y hombres se separaron del trabajo son diferentes. Así, de entre quienes están desocupadas, pero tenían experiencia laboral previa, 5 de cada diez mujeres perdieron o terminaron su empleo anterior y 4 estaban insatisfechas con su empleo anterior. Por su parte, 6 de cada diez hombres perdieron o terminaron su empleo anterior, 2 estaban insatisfechos de su empleo anterior y 1 cerró o dejó un negocio propio. Si bien parecen poco significativas, dichas causas contienen toda una serie de condiciones cualitativas que afectan la estabilidad laboral de mujeres y hombres (Ver tabla 8).

TABLA 8 Distribución de la población desocupada en la ciudad de Puebla por experiencia previa y motivos por lo que no siguió en su anterior trabajo según sexo

2010		
Experiencia y motivos	Hombres	Mujeres
Con experiencia	91.8	81.6
Perdió o terminó su empleo anterior	60.3	51.3
Insatisfecha con el empleo anterior	24.4	43.7
Dejó o cerró negocio propio	10.5	4.0
Otro	4.8	1.0
Sin experiencia	8.2	18.4

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, ENOE, 1er trimestre 2011

En lo que toca a la población no económicamente activa, también se aprecian diferencias en cuanto a la disponibilidad o no para trabajar según se trate de unas u otros. De esta forma, 28 de cada cien hombres que no tiene trabajo está disponible para trabajar y 21 de cada cien mujeres lo está (Ver gráfica 21).

En este caso, también se observan algunas diferencias en cuanto a los motivos por los que unas y otros se encuentran o no disponibles para insertarse en el mercado laboral. Entre quienes están disponibles, en general la mayor parte de las y los encuestados, si bien tienen interés en trabajar, no buscan empleo por considerar que no tienen posibilidad de encontrarlo.

21 Distribución de la población no económicamente activa por su disponibilidad para trabajar, Cd. de Puebla, 2011

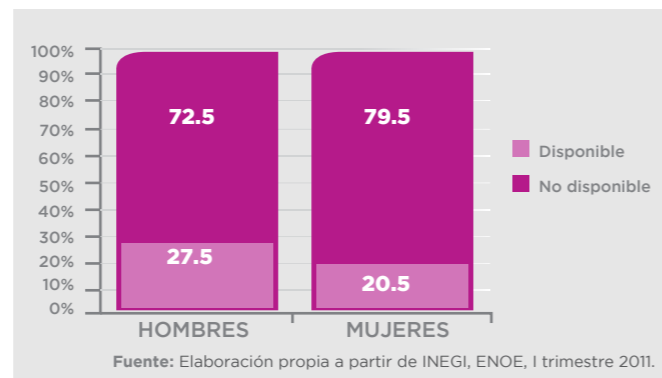


TABLA 9 Regidurías del Ayuntamiento de Puebla por partido según sexo

2011-2014				
Cargo	Total	Hombres	Mujeres	
Partido Acción Nacional	9	6	3	
Partido Convergencia	1	0	1	
Partido de la Revolución Democrática	2	2	0	
Partido del Trabajo	1	1	0	
Partido Nueva Alianza	2	1	1	
Partido Revolucionario Institucional	4	2	2	
Partido Verde Ecologista	1	0	1	
Propuesta Ciudadana	2	0	2	
Total	22	12	10	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información disponible en el portal del Gobierno Municipal www.pueblacapital.gob.mx

De quienes no están disponibles, 85.2% de hombres y 75.7% de mujeres no tienen interés en buscar trabajo, debido a que deben atender otras obligaciones; asimismo, 3.5% de hombres y 14.1% de mujeres tienen interés de trabajar, pero se encuentran bajo un “contexto” que se los impide. Según la propia ENOE, dicho “contexto”, y según las propias personas entrevistadas, se refiere a que “nadie más en el hogar se hace cargo de los niños pequeños, enfermos o ancianos, o porque algún familiar les prohíbe trabajar o también por algún impedimento físico de carácter temporal (embarazo difícil o avanzado, convalecencia

de una enfermedad o accidente)”. Todas esas causas mencionadas, sin duda se relacionan con el rol de cuidado a otras personas asignado de manera tradicional al género femenino.

En otro aspecto relativo a la **participación en la toma de decisiones**, la información disponible indica que en el gobierno municipal la composición del Ayuntamiento es cercana a la paridad en el nivel de Regidurías, ya que de 22 integrantes, diez son mujeres y doce hombres, con diferencias en cada partido político (Ver tabla 9).

En el gabinete municipal, de 16 titulares, 14 son hombres (87.5%) y dos mujeres (12.5%). Las mujeres están a cargo de la Secretaría Particular y de la Coordinación General de Transparencia.

En el Congreso local, la LVIII Legislatura, está compuesta por 35 hombres (85.4%) y 6 mujeres (14.6%)³⁰, en el que constituye uno de los últimos períodos con menor presencia femenina. Asimismo, en las diputaciones correspondientes al Municipio de Puebla -que está compuesto por seis distritos locales-, se cuenta con 4 diputados y 2 diputadas electos/as por mayoría relativa.

Por otra parte, para conocer la situación del municipio es necesario retomar la medición que realiza el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), organismo que ha propuesto el uso de un indicador que sintetiza la situación de la población de los países en tres vertientes: índice de salud (oportunidades de una vida larga), índice de educación (el acceso al conocimiento) y el índice de ingreso (acceso a los satisfactores económicos). Esta medición se basa en la información estadística disponible acerca de la esperanza de vida, la tasa de alfabetismo, la tasa de matriculación y el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de la población. A

³⁰ Incluye a Diputadas/os por mayoría relativa y por representación proporcional. Ver www.congresopuebla.gob.mx

dicha medida sintética del desarrollo se le denomina **Índice de Desarrollo Humano** (IDH).

La medición de este indicador, en una etapa inicial se realizó a nivel país, y paulatinamente se ha trabajado para el nivel de entidad federativa y municipal. Para el cálculo del IDH municipal en México, el PNUD realiza ajustes en su construcción, ya que las variables para integrarlo se tienen adecuaciones a partir de la información estadística disponible para dicho ámbito³¹.

De acuerdo con los informes emitidos por el PNUD en México³², el municipio de Puebla muestra en 2005 un nivel de Desarrollo Humano Alto³³, ya que el valor de su IDH es de 0.8897, lo que le ubica en la posición 32 del total de municipios del país³⁴. Esta posición, además, coloca a Puebla capital, como el municipio con el más alto IDH en el contexto estatal. Cabe

³¹ Se sustituyen el indicador Esperanza de vida al nacer por el de Tasa de supervivencia infantil; la Tasa de matriculación por la Tasa de asistencia escolar; y el PIB *per cápita* por el Ingreso municipal *per cápita*.

³² Ver: PNUD-México (2008), **Índice de Desarrollo Humano Municipal en México 2000-2005**. Internet: www.undp.org.mx/DesarrolloHumano/competividad/index.html

³³ Se divide en tres categorías: IDH alto a los municipios que obtuvieron un IDH de entre 1 (valor máximo) a 0.80, medio los que se ubicaron en el rango de 0.5 a 0.79 y bajo a los que estuvieron por abajo del valor 0.50

³⁴ Se tienen registrados 2 mil 454 municipios y delegaciones del Distrito Federal.

hacer mención que del año 2000, en el que se hizo la primera medición, al 2005, Puebla subió de la posición 70 a la 32, en el contexto nacional, mejorando sobre todo su posición en el componente de salud e ingreso de la población.

Si bien el IDH brinda un panorama general acerca de la situación de desarrollo de la población, se observó que tendía a ocultar las desigualdades de género presentes en todos los pueblos del mundo. Es por ello que se introdujo el cálculo de un segundo índice, el **Índice del Desarrollo relativo al Género** (IDG), el cual busca captar la desigualdad presente entre mujeres y hombres. Si el IDG tiene un valor menor al IDH muestra que aún persisten diferencias en la situación y oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres. De acuerdo con el reporte del PNUD: "Una desigualdad de gran importancia es la correspondiente a las diferencias de desarrollo entre hombres y mujeres. Cuando se analiza el IDH para estos grupos, en cada municipio se observa que los hombres muestran niveles de desarrollo humano relativamente mayores a los de las mujeres, con una composición de la población al interior de cada circunscripción generalmente balanceada."³⁵

El valor del IDG del municipio de Puebla en 2005 fue de 0.8864, inferior a su IDH, lo que muestra la persistencia de

³⁵ PNUD-México, op.cit. p. 10.

algunas brechas de género en materia de salud, educación e ingreso. No obstante, es necesario destacar que en el caso del IDG, Puebla sigue conservando la posición más alta en el contexto estatal y, en el nacional, sube dos posiciones respecto a la que guardaba en el IDH, ocupando el sitio 30 entre todos los municipios del país, ubicándose en el grupo con un IDH alto. Asimismo, en comparación con la situación que guardaba en el año 2000, el municipio pasó de la posición 65 a la 30 respecto a los municipios de todo el país.

El PNUD indica que la pérdida en desarrollo humano debida a las desigualdades entre hombres y mujeres, definida como la diferencia porcentual entre el IDH y el IDG, para 2005 fue en el municipio de Puebla de 0.38%, ocupando la quinta posición en el estado con menores pérdidas.

Conviene ahora analizar los componentes del IDG, para el año 2005, ya que son los que muestran las diferencias entre mujeres y hombres (Ver tabla 10, página 50).

Como se observa, exceptuando la tasa de mortalidad infantil, en el resto de indicadores la situación de las mujeres es de desventaja respecto a la de los hombres. La diferencia más significativa se encuentra en el ingreso que perciben mujeres y hombres.

TABLA 10 Indicadores componentes del IDG por sexo, para el municipio de Puebla

2005		
Indicador	Mujeres	Hombres
Tasa de mortalidad infantil a/	6,57	8,23
Tasa de alfabetización b/	94,58	97,27
Tasa de asistencia escolar c/	69,95	72,39
Ingreso estimado per capital anual (dólares ppc) d/	10.131	19.360

a/: Se refiere al número de defunciones de menores de un año de edad por cada mil nacimientos ocurridos en el año 2005.

b/: Para hombres y para mujeres se refiere a la población alfabeta de 15 y mas años entre la población de 15 y mas años de edad.

c/: Para hombres y para mujeres se refiere a la población que asiste a la escuela entre 6 y 24 años entre la población de 6 y 24 años.

d/: Se refiere a la parte del ingreso que se estima es producido por las mujeres o los hombres, según se trate, dividido entre la población femenina o masculina, según corresponda.

Fuente: PNUD-México (2008), índice de Desarrollo Humano Municipal en México 2000-2005(base de datos).

Existe un índice más propuesto por el PNUD que en materia de género resulta relevante, se trata del **Índice de Potenciación de Género** (IPG) el cual mide la participación de las mujeres en la vida pública, con base en su involucramiento en las decisiones políticas, su acceso a las oportunidades profesionales, su participación en las decisiones económicas, así como su poder sobre los recursos económicos. En este caso se compone de los siguientes indicadores: a)

Participación política y poder para tomar decisiones (porcentaje de hombres y mujeres que ocupan posiciones legislativas); b) Participación económica y poder para tomar decisiones (porcentaje de mujeres y hombres en cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos; así en puestos profesionales y técnicos); y c) Poder sobre los recursos económicos (ingreso estimado proveniente del trabajo de mujeres y de hombres).

No obstante la importancia estratégica de dicho Índice, no se cuenta con un dato actualizado, ya que el primer y último cálculo a nivel municipal realizado por el PNUD corresponde al año 2000. En ese año el municipio de Puebla registró un IPG con un valor de 0.6316, que correspondería a un nivel medio, ocupando la posición 12 respecto al resto de municipios de la entidad. Sin embargo, el IPG es un índice que tiende a variar en mayor medida que los otros indicadores (IDH e IDG), en virtud de que incorpora como componente la participación de las mujeres en el poder legislativo, que si bien sigue una tendencia, puede presentar variaciones sustantivas entre uno u otro período considerado.

En cuanto a la **violencia de género**, no existe en este momento información específica que dé cuenta de la violencia contra las mujeres a nivel municipal. Un primer esfuerzo realizado por el INEGI en 2006³⁶, mostró que en el estado de Puebla:

a) 38.8% de las mujeres mayores de 15 años en el estado de Puebla han sufrido violencia comunitaria, es decir, que en algún momento de su vida han sufrido al menos un incidente de violencia ya sea en espacios públicos (ca-

les, centros de recreación o diversión) o privados (en su casa o casa de otras personas).

- b) 18% de las mujeres de 15 años y más que asisten o asistieron a la escuela, han vivido algún tipo de violencia escolar. En el ámbito laboral, 37.1% de las mujeres ocupadas, en el último año, sufrió alguna agresión o acoso por parte de sus patrones, empleadores o compañeros de trabajo.
- c) 16.1% de las mujeres han vivido en el último año violencia familiar, entendida como los casos en que la mujer ha sido agredida o maltratada por algún familiar consanguíneo o algún otro pariente (suegra/o, cuñados/as, padrinos, u otros), sin incluir al esposo o pareja.
- d) 41.1% de las mujeres casadas y unidas de 15 años y más, han vivido violencia por parte de la pareja en el último año. De ese grupo, 84.5% vivieron violencia emocional, 53.9% económica, 27.7% física y 13.8% sexual.

Relacionada con la violencia de género, se cuenta con información proporcionada por la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, que brinda un panorama sobre la magnitud del problema en el municipio de Puebla. El Centro de Emergencia y Respuesta Inmediata (CERI) que forma parte de dicha dependencia, y que constituye el sitio en el que son recibidas las llamadas de emergencia y asistencia que la ciudadanía hace a la policía municipal, reporta que en el

³⁶ INEGI, 2006, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). En internet: www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2007/Endireh06_EUM_Tab.pdf

período de junio a diciembre de 2010, se recibieron 4 mil 426 llamadas relacionadas con diversos tipos de violencia de género³⁷.

De acuerdo con el número de reportes recibidos, al clasificarlos por colonias, se observa que las colonias que tienen la mayor cantidad de reportes son: el centro de la ciudad, las Unidades Habitacionales de Bosques de San Sebastián e Infonavit La Margarita. Sin embargo, son 30 las colonias que tuvieron más de 30 reportes en los seis meses considerados.

Fuente: Elaboración propia a partir de Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPTM), Centro de Emergencia y Respuesta Inmediata (CERI), junio –diciembre 2010.

Cabe señalar que el propósito de este apartado es brindar un panorama que oriente las prioridades que es necesario atender y/o fortalecer para contribuir a reducir las brechas en el desarrollo de mujeres y hombres desde el gobierno municipal, promoviendo de esta manera la igualdad entre ambos géneros en el municipio de Puebla.

TABLA 11 Sin título

Nº REPORTES	COLONIAS	Nº COLONIAS
Más de 90	Centro	1
81-90	Bosques de San Sebastián, inf. La Margarita	2
71-80	Guadalupe Hidalgo	1
61-70	Fracc. Los Héroes de Puebla	1
51-60	Popular Coacteppec, El Salvador, Agua Santa Infonavit, San Baltasar Campeche, Miguel Hidalgo	5
41-50	La Guadalupana San Pablo Xochimehuacan	2
31-40	Bosques de Manzanilla, Loma Linda, 16 de Septiembre, La Loma, La Libertad, Resurrección, Granjas Ejidales San Isidro, 20 de Noviembre, Constitución Mexicana, Bosques de Santa Anita, Minerales de Guadalupe Sur, Reforma Sur, Villa Frontera	13

³⁷ Incluye los conceptos de violencia familiar, violencia de género, violencia contra las mujeres, violación, insultos, allanamiento de morada.



OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROIGUALDAD PUEBLA

OBJETIVO 1

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.

INDICADOR

Número productos o tareas vinculadas al PROIGUALDAD, ejecutados anualmente por las dependencias y entidades municipales.

ESTRATEGIA 1

Incorporar el enfoque de género en el ciclo de planeación del gobierno municipal.

Acciones

- Incorporar en los programas y proyectos el enfoque de género en sus diferentes etapas de diseño, implementación y evaluación.
- Desarrollar acciones afirmativas en los programas, proyectos o acciones municipales en los que se requiera asegurar un acceso equitativo de mujeres y hombres y/o reducir las brechas de género.
- Facilitar la incorporación del enfoque de género en la administración municipal mediante una red de enlaces de género capacitados constituida por representantes de todas las dependencias y entidades municipales.
- Lograr la desagregación por sexo de la información estadística relativa a población beneficiaria que generen todas las dependencias y entidades municipales, en particular en los programas sociales.
- Evaluar el impacto de los programas sociales desde el enfoque de género.
- Sensibilizar y capacitar en género a las y los servidores públicos municipales, para dotarles de herramientas conceptuales y técnicas que permitan la implementación de este enfoque en su ámbito de competencia.

- Desarrollar lineamientos, guías y manuales para facilitar la incorporación del componente de género en los procesos de planeación, instrumentación y evaluación de los programas municipales.
- Promover que en las campañas y mensajes que emita comunicación social del gobierno municipal se eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios y se incorpore un lenguaje incluyente.
- Establecer lineamientos para asegurar el uso de un lenguaje no sexista e incluyente en los documentos de todo tipo que emita el gobierno municipal y el H. Ayuntamiento, incluyendo reformas a la normatividad municipal.
- Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos para la generación de informes oficiales e instrumentos de evaluación.
- Incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres, así como la incorporación de los temas de género en los mecanismos de participación y consulta ciudadana, tales como los Consejos Ciudadanos.
- Promover que se incorpore el enfoque de género en los diferentes diagnósticos, estudios y propuestas de desarrollo que se soliciten a instancias académicas, consultorías y organizaciones sociales.
- Realizar y actualizar diagnósticos sobre la condición de mujeres y hombres, con datos desagregados por sexo, grupos de edad, condición socioeconómica y etnicidad.

- Establecer convenios y acuerdos de colaboración con instancias de otros niveles y órdenes de gobierno, de la sociedad civil, la iniciativa privada y de la Academia para fortalecer al PROIGUALDAD Puebla.

ESTRATEGIA 2

Promover que en la cultura organizacional del gobierno municipal se incorpore la igualdad de género.

Acciones

- Desarrollar los mecanismos necesarios para contribuir a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos.
- Mejorar y dar continuidad a los mecanismos establecidos de prevención, denuncia, atención y sanción en materia de acoso y hostigamiento al interior del gobierno municipal.
- Mantener la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG 2003), la Norma Técnica de Igualdad Laboral u otras certificaciones.
- Realizar diagnósticos sobre la situación de las y los ser-

vidores públicos que trabajan en el Gobierno Municipal con el fin de cerrar las brechas de género y promover la igualdad laboral.

- Incorporar a las y los jóvenes prestadores de servicios social y/o prácticas profesionales, en las áreas que correspondan a su perfil de formación y eliminar sesgos de género en la asignación de actividades.
- Promover que las empresas y/o consultorías con las que el Ayuntamiento suscriba convenios adopten compromisos con la igualdad de género.
- Instrumentar acciones afirmativas a fin de promover que los servidores públicos –hombres- asuman su responsabilidad en el cuidado de sus hijas e hijos.

OBJETIVO 2

Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del Estado de derecho.

INDICADOR

Incremento anual en el número de reformas, en materia de igualdad de género, aprobadas en la normatividad municipal.

ESTRATEGIA

Garantizar que la normatividad municipal y los programas sociales se apeguen a la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y al marco jurídico vigente en esta materia.

Acciones

- Institucionalizar la perspectiva de igualdad de género mediante su incorporación en el Código Reglamentario para el Municipio de Puebla (COREMUN), normas y regla-

mentos municipales.

- Armonizar la normatividad municipal con el marco de los derechos humanos, contenidos en la Constitución y los Tratados y Convenciones internacionales.
- Realizar campañas a favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, promoviendo los derechos humanos y la legislación vigente en la materia.
- Fomentar la participación de las mujeres, en situación de marginación o exclusión, en los programas sociales del municipio.
- Impulsar el derecho y la certeza jurídica de las mujeres respecto a sus propiedades, a través de campañas y acuerdos con instancias del gobierno estatal y federal, notarías y otras instancias.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en las reglas, lineamientos o bases de operación de los programas de desarrollo social y de fomento económico que diseñe el municipio.

OBJETIVO 3

Contribuir a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con seguridad y protección.

INDICADOR

Incremento anual de los procesos de mejora de los servicios municipales para la atención de reportes y casos en materia de violencia familiar y de género. [#Personas capacitadas, # de protocolos]

ESTRATEGIA 1

Contribuir a la creación de comunidades seguras para la población, incorporando el enfoque de género en las políticas y servicios de seguridad pública.

Acciones

- Elaborar diagnósticos sobre el panorama de la seguridad pública en el municipio incorporando el enfoque de género para considerar los riesgos diferenciados que tienen mujeres y hombres.

- Asegurar la desagregación por sexo de todos los reportes en materia de violencia y seguridad pública, así como contar con una eficiente clasificación de los delitos apegada al marco jurídico vigente.
- Asegurar que los programas y acciones en materia de seguridad pública partan del reconocimiento de las diferencias de género y establezcan medidas específicas para garantizar la integridad física, los derechos y los bienes de las mujeres.
- Prevenir la incidencia de conductas delictivas entre las mujeres, a través de programas y acciones que incluyan la participación de la ciudadanía.
- Propiciar la capacitación y profesionalización del personal de seguridad pública (policías, agentes de tránsito, personal de los juzgados calificadores) en materia de derechos humanos y equidad de género.
- Desarrollar protocolos, guías o manuales de actuación del personal de seguridad pública antes los delitos de género.
- Fomentar la incorporación de mujeres como policías y agentes de tránsito y promover su ascenso, tanto en los cuerpos operativos como en los niveles de toma de decisiones.
- Promover, en coordinación con el gobierno estatal y concesionarios, campañas y otros mecanismos que contribuyan a la seguridad personal e inhiban la violencia contra las mujeres en el sistema público de transporte y la vía pública.

ESTRATEGIA 2

Prevenir y atender la violencia en contra de las mujeres.

Acciones

- Dar cumplimiento a las atribuciones que competen al municipio en el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Proveer la información que se genere en el ámbito municipal para el Banco Nacional de Datos de casos de violencia de género, a través de las instancias y mecanismos previstos en la Ley.
- Diseñar y ejecutar proyectos de prevención de la violencia en el noviazgo dirigidos a la población adolescente y joven del municipio.
- Fortalecer, con base en el enfoque de género, el programa de Prevención y Atención a la Violencia a cargo del Sistema Municipal DIF, así como todas las acciones de atención a las víctimas directas e indirectas de la violencia de género y la violencia familiar.
- Capacitar en género, en el conocimiento y comprensión de la violencia de género y familiar, así como en el marco normativo en la materia, al personal de Seguridad Pública, Juzgados Calificadores, Sistema Municipal DIF e Instituto Municipal de las Mujeres.
- Realizar campañas de difusión para promover el derecho

a una vida libre de violencia en el marco de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás ordenamientos legales.

- Dar continuidad a las acciones de sensibilización y prevención que se realizan en el mes de noviembre como el mes municipal de combate a todas las formas de violencia.
- Promover formas alternativas de atención a la población que vive o ha vivido violencia de género y familiar, así como a los agresores, tales como los grupos de autoayuda, con apoyo de organizaciones de la sociedad civil.
- Realizar acciones de prevención del síndrome del burn out para las y los servidores públicos que atienden a personas que viven o han vivido violencia de género y familiar.
- Fortalecer el Refugio Temporal de Atención a Mujeres y demás áreas de que ofrecen servicios a víctimas de la violencia de género y familiar.
- Asegurar que el personal que atienden a personas que viven o han vivido violencia conozca la normatividad vigente, en particular la NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención, así como las leyes General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus respectivos reglamentos.

OBJETIVO 4

Fortalecer las capacidades de las mujeres para reducir la desigualdad en materia socioeconómica.

INDICADOR

Incremento en la participación de las mujeres en los programas de desarrollo socioeconómico.

ESTRATEGIA 1

Contribuir a reducir la brecha de género mediante acciones afirmativas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y acceso de mujeres y hombres a los programas de desarrollo social.

Acciones

- Contribuir a abatir el rezago educativo y la discriminación de género asegurando el acceso, permanencia y conclusión de la educación básica de las mujeres adultas.
- Realizar acciones afirmativas para disminuir la brecha de género en el acceso y utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Realizar campañas, así como proyectos de sensibiliza-

ción y capacitación en igualdad de género dirigidos a las escuelas de los diferentes niveles educativos, incluyendo a todos los actores educativos: docentes, alumnado, padres y madres de familia.

- Realizar campañas y proyectos de orientación vocacional para erradicar estereotipos de género en la elección de carreras profesionales entre la población joven.
- Realizar acciones afirmativas a fin de que las mujeres accedan en mayor medida a los programas y actividades de fomento deportivo, de activación física y otras formas de esparcimiento.
- Fomentar que las mujeres utilicen los servicios de salud para la atención al embarazo, parto y puerperio, sobre todo en las localidades de mayor marginación.
- Promover la inscripción de las mujeres al Seguro Popular, como medio para contar con servicios médicos accesibles.
- Promover la prevención y detección oportuna de las enfermedades de mayor incidencia entre mujeres y hombres, atendiendo a los riesgos particulares que derivan de su condición biológica y de género.
- Dar continuidad a los proyectos y acciones de prevención y atención a los casos de cáncer de mama, cáncer cervicouterino y de próstata.
- Realizar acciones de prevención y atención al embarazo en adolescentes y jóvenes, desde un enfoque de género y derechos humanos.

- Brindar información a la población sobre los riesgos y mecanismos de protección y prevención en infecciones de transmisión sexual, en el VIH-SIDA.
- Promover la participación equitativa de mujeres y hombres en actividades deportivas, artísticas y lúdicas que contribuyan a mejorar su calidad de vida.
- Realizar campañas y estrategias de comunicación y educación, no formal, orientadas a la adopción de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónico-degenerativas, desórdenes alimentarios, adicciones y otras asociadas a los modelos de masculinidad y feminidad prevalentes.
- Promover los derechos sexuales y reproductivos de la población, mediante campañas y talleres con perspectiva de género.
- Proporcionar a las y los jóvenes adolescentes, cursos y talleres para la toma de decisiones informadas sobre su sexualidad y relaciones de pareja, fomentando, en especial, una maternidad y paternidad responsables.
- Fomentar la paridad en el acceso a la representación y participación juvenil, asegurando que el equilibrio en la composición por sexo de las y los jóvenes en la Red Municipal de OSC's Juveniles, en el Programa de Anfitriones Turísticos, Brigada Urbana y otros que se ejecuten por parte del Instituto de la Juventud del Municipio de Puebla.
- Incorporar el enfoque de género en los programas: Los

Adolescentes que Queremos, Familia Fortaleza Poblana y Dejando la Calle a Tiempo, con el objeto de promover una cultura de la igualdad y prevención de la violencia familiar y de género.

- Incorporar temáticas que promuevan la igualdad de género, los derechos humanos de las mujeres y el fortalecimiento de sus liderazgos en los programas de Capacitación Hábitat, de Capacitación Rescate de Espacios Públicos, Programa Municipal de Capacitación, Escuela Segura, de Acompañamiento a Profesores, y Centros de Desarrollo Comunitario.
- Realizar acciones afirmativas que permitan reducir las brechas de género en el acceso a los beneficios y a la participación en los programas de Apoyo a Agricultores y Productores, Piso Firme, Fortalecimiento a la Cultura e Identidad de los Pueblos Originarios, de Ahorro Familiar y de Energía, Construyamos Juntos, Tu Casa, Dándole Color a Puebla, Co-emprende, Banco de Tiempo y Conocimiento, Equipa tu Baño, Alfabetización y Atención al Rezago Educativo, Salud Municipal, Destrezas Digitales y otros a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social y Participación Ciudadana.

ESTRATEGIA 2

Incrementar las capacidades de participación, gestión y organización de las mujeres para me-

jorar sus oportunidades productivas, incrementar su autosuficiencia económica y potenciar su desarrollo humano.

Acciones

- Ampliar y fortalecer la organización y la participación social de las mujeres en la toma de decisiones de los programas de desarrollo social.
- Fomentar que en todos los programas sociales se incorpore el enfoque de género y se asegure que las necesidades de las mujeres sean tomadas en cuenta en los procesos de consulta y priorización.
- Contribuir a que las mujeres jefas de familia accedan y se beneficien con los programas de desarrollo social.

ESTRATEGIA 3

Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Acciones

- Ejecutar un programa de reconocimiento a las empresas instaladas en el municipio que fomenten la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre mujeres y hombres.
- Desarrollar campañas sobre los derechos humanos de

las mujeres y para combatir el sexismo y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

- Promover la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, la formación y capacitación de mujeres y personas con discapacidad en empleos y ocupaciones no tradicionales.
- Desarrollar esquemas y mecanismos para el financiamiento destinado a la consolidación de empresas lideradas por mujeres.
- Fortalecer el Programa Emprende Mujer a cargo del Instituto Municipal de las Mujeres, acompañando la capacitación productiva con procesos que fortalezcan su independencia, toma de decisiones, conocimiento de sus derechos y liderazgo.
- Ampliar la oferta de programas y servicios de capacitación, asesoría y acompañamiento productivo para mujeres emprendedoras.
- En coordinación con otros niveles de gobierno, así como la iniciativa privada, fortalecer los proyectos productivos de mujeres de la micro y mediana empresa, incorporándolas a la cadena productiva y comercial mediante incentivos crediticios, capacitación y acompañamiento institucional integral.
- Promover, mediante campañas y otras acciones afirmativas, tanto al interior del Gobierno Municipal como en los diversos centros de trabajo, acciones para alentar la con-

ciliación trabajo-familia, así como la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares.

- Asegurar la no discriminación por sexo y otras condiciones (edad, apariencia, estado civil, embarazo, etc.), en la oferta de las instancias empleadoras que ingresen a la bolsa de trabajo del Ayuntamiento, así como en las ferias y campañas de empleo.
- Fortalecer los proyectos y acciones para la inclusión laboral de las personas adultas mayores, las discapacitadas y las mujeres sin experiencia laboral previa, que desean o necesitan lograr su independencia económica.
- Apoyar la comercialización de productos elaborados por mujeres pequeñas productoras y artesanas mediante la organización de ferias y exposiciones.
- Facilitar la incorporación de las mujeres a procesos de capacitación y participación en eventos a cargo del gobierno municipal, mediante la habilitación de estancias, ludotecas y espacios temporales seguros para sus hijas e hijos menores de edad.

OBJETIVO 5

Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisiones.

INDICADOR

Participación por sexo en los diversos mecanismos de participación y representación promovidos por las diferentes dependencias y entidades municipales.

ESTRATEGIA

Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los ámbitos.

Acciones

- Alentar la participación de las mujeres en los diversos cargos de elección o representación popular tales como las Presidencias de Juntas Auxiliares, Inspectorías, y mesas directivas de colonias.

- Implementar acciones afirmativas para favorecer la promoción de las mujeres en la administración pública municipal.
- Brindar capacitación en género y derechos humanos a las autoridades Juntas Auxiliares e Inspectorías.
- Desarrollar proyectos y acciones de capacitación, educación y formación en derechos y participación política, liderazgos de mujeres y cultura democrática.
- Desarrollar campañas y difundir materiales en favor de los derechos civiles y políticos de las mujeres.
- Impulsar la integración de las mujeres en los diversos mecanismos de participación ciudadana que coordinen las diferentes dependencias y entidades municipales.
- Integrar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones del gobierno, al inicio y término de la administración municipal.
- Promover, mediante campañas y acciones de capacitación y sensibilización, prácticas democráticas en las familias, las escuelas y otras organizaciones sociales.
- Integrar un directorio de organizaciones de mujeres y grupos especializados en materia de igualdad de género para visibilizar los liderazgos existentes.
- Dar continuidad a la conmemoración de fechas relevantes en la agenda de género.



RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

Propuestas de mejora y recomendaciones¹

La aplicación del mainstreaming de género¹⁴ o enfoque integrado de género en un sitio web supone la realización de cambios sustanciales que alcanzarían a la totalidad de las páginas web que lo conforman, a fin de considerar en igualdad de condiciones a mujeres y hombres como público receptor y usuario. En el análisis expuesto en el apartado anterior de este estudio se ha observado que en las páginas web suelen convivir elementos sexistas con elementos no sexistas, algo que indica, a nuestro juicio, un interés más o menos general por hacer sitios web inclusivos desde el punto de vista de género pero, al mismo tiempo, una carencia de pautas concretas para el logro de este objetivo.

³⁸ T-Incluye.org. Sitio web: <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/materiales-didacticos/materialesdigitales.html>

En este apartado, y siguiendo la clasificación elaborada para la realización del análisis de este estudio, se ofrecen propuestas correctoras y recomendaciones para el desarrollo de webs con género, a fin de facilitar a personas y entidades el trabajo en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Si bien los elementos elegidos no están presentes en todas las páginas web, su inclusión utilizando las alternativas no sexistas que se proponen es recomenda-

ble desde el punto de vista de género, ya que es una forma de poner de relieve la vocación incluyente de un sitio web y de contribuir a la visibilización de las mujeres como usuarias de las TIC. Aquéllos elementos no sexistas que puedan insertarse en la home de un sitio web son una invitación para entrar en él y una declaración de principios de que esa institución, proyecto, medio de comunicación, etc. apuesta por la igualdad.

TABLA 12 LENGUAJE TEXTUAL ESPECÍFICO CON FUNCIÓN APELATIVA

Fórmula de saludo		
Uso sexista	Alternativas no sexistas	
Bienvenido Bienvenidos	Bienvenido y bienvenida Bienvenida y bienvenido Bienvenidas y bienvenidos Bienvenidos y bienvenidas	El desdoblamiento del mensaje en ambos géneros o el uso de un término impersonal corrige los problemas del uso sexista de la lengua.
Fórmula de saludo		
Uso sexista	Alternativas no sexistas	
Contacta con nosotros	Contacta Contacto Ponte en contacto Contactar Contáctanos Contáctenos Buzón Buzón de contacto	El uso sexista en este caso procede de la referencia a quien emite el mensaje (nosotros). Las alternativas propuestas eliminan esta referencia y, por tanto, el uso sexista, sin dificultar la comprensión del significado.

Fórmula de saludo		
Uso sexista	Alternativas no sexistas	
Usuario	Usuario o usuaria Usuaría o usuario	El desdoblamiento del mensaje en ambos géneros o el uso de un término impersonal solventa el uso sexista de la lengua y facilita la accesibilidad de los textos.
	Persona usuaria	Utilización del término “usuaria” como cualidad de persona, independientemente de su sexo, que usa el servicio.
	Identificador Nombre	Utilización de términos genéricos o impersonales.
	Nombre de registro Nuevo registro	El término “usuario” procede de la traducción del inglés “user”. Además de las alternativas no sexistas indicadas, existe la posibilidad de ir más allá de la mera traducción y utilizar otros términos en español que no estén marcados por el género y logren transmitir el mismo significado.
	Apodo Alias DNI	En ocasiones el identificador es un apodo, un alias o el número del DNI. El uso sexista se solventa incluyendo el término correspondiente.
	Usuario/a	Es necesario tener en cuenta que el uso de la barra [/] no se considera del todo correcto, desde el punto de vista de la accesibilidad de las páginas web.
	Usuari@	El uso de la arroba [@] se considera más incorrecto, desde el punto de vista de la accesibilidad, ya que el lector de pantallas no leería un término genérico. En este caso leería “Usuari arroba”.

Lenguaje textual específico derivado del uso de las TIC

En este caso, en las páginas web analizadas los términos utilizados en este sentido son “internauta”, “cibernauta” que, como ya se ha expuesto, no están por sí solos marcados por el género. Es necesario cuidar, en este sentido, los artículos y aditamentos que los acompañan para evitar utilizarlos de forma sexista. Las reglas a seguir para realizar esta corrección son las que se aplican al lenguaje general.

Lenguaje general

Una web será considerada inclusiva en la medida en que, utilice de forma no sexista también el lenguaje general, es decir, aquél no específico y que no necesariamente cumple una función apelativa.

Entre los elementos que son considerados parte del lenguaje general es preciso tener especial cuidado con los “menús” y con aquellos mensajes que dan acceso a otras secciones de la web. Estos textos tienen, para un uso no sexista del lenguaje, una dificultad añadida: el espacio que ocupan es muy reducido, el número de caracteres disponible para mostrar su mensaje y cumplir su función apelativa es habitualmente limitado.

Debido a que el lenguaje general utilizado en las páginas web comparte todas las características del empleado en cualquier otro tipo de textos, remitimos de nuevo a la Acción 1 del proyecto Web con Género, “Recopilación de información y recursos sobre lenguaje no sexista” (http://www.tincluye.org/recursos/documentos/documentos/Recopilatorio_de_recursos_web_sobre_lenguaje_no_sexista.pdf), donde se incluyen las principales guías y manuales publicados en España a tal efecto. Los materiales integrados en esa recopilación ofrecen numerosos ejemplos de uso sexista del lenguaje con opciones y alternativas no sexistas para su corrección. La mayoría de esa documentación es gratuita y de fácil acceso a través de Internet (Ver tabla 13, página 69).

Presencia masculina y femenina en las páginas web.

En general, los personajes masculinos están presentes en mayor medida que los femeninos en las páginas web analizadas, ya sea como autores de contenidos o como objeto de comentario, estudio o cita. Por esta razón, para evitar el sexismo en la web es importante tener en cuenta a las mujeres de forma equitativa con los hombres. Así, se recomienda:

- Atender los ámbitos con presencia femenina en relación de igualdad con los ámbitos de mayoritaria presencia masculina.

Análisis de otro tipo de lenguajes no textuales

Tipo de lenguaje no textual	Recomendaciones
Imágenes.	<ul style="list-style-type: none">• Representación paritaria de mujeres y hombres.• Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales (por ejemplo, mujeres en el ámbito profesional y en sectores masculinizados y hombres en el ámbito doméstico y realizando tareas de cuidado o atención al cliente). Incluir imágenes que contribuyan a romper con los estereotipos de género.• Visibilización de las mujeres.
Contenidos multimedia.	<ul style="list-style-type: none">• Representación paritaria de mujeres y hombres.• Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales. Incluir contenidos que contribuyan a romper con los estereotipos de género.• Visibilización de las mujeres.• Uso de voces masculinas y femeninas en igual proporción para las locuciones.• Uso de lenguaje no sexista en los textos.
Enlaces a contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferiblemente en la home del sitio web. De esta forma se logra visibilizar las cuestiones de género y se manifiesta el interés de la entidad o entidades por la promoción de la igualdad de oportunidades. Estos enlaces pueden remitir a sitios web generales (organismos de igualdad, por ejemplo) o a sitios web relacionados específicamente con el sector de la entidad que los incluye (por ejemplo, proyectos de género y TIC para sitios web relacionados con la SI o páginas de información con perspectiva de género para sitios web de medios de comunicación).
Nivel de los contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Minimizar el número de clics necesarios para llegar a los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo rutas de acceso sencillas.

- Incluir a más mujeres como protagonistas de informaciones, generadoras de opinión, protagonistas de contenidos multimedia, etc. y visibilizar a las ya existentes.

Si en las páginas web se muestran modelos no estereotipados, se utiliza un lenguaje dirigido a mujeres y a hombres, si “ellas” se encuentran tan representadas como “ellos”, si realmente se visibiliza a las mujeres... se contribuirá a que Internet y, por extensión, nuestra Sociedad, sea más igualitaria.





www.pueblacapital.gob.mx