



# **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN DE PROCESO**

**PROYECTO:  
“IMPULSANDO LA IGUALDAD EN EL  
GOBIERNO CANATLENSE”**



## SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA Y EVALUACIÓN DE PROCESO

Avanzar en el abatimiento de las desigualdades entre los ciudadanos y ciudadanas del municipio de Canatlán es uno de los principales objetivos de la administración, pues consideramos que sólo se podrá incidir favorablemente en la calidad de vida de los y las Canatlenses cuando logremos visibilizar y abatir las desigualdades entre los géneros.

El que hombres y mujeres tengan los mismos derechos (en lo general), no se traduce en igualdad de oportunidades, puesto que a nivel cultural e institucional falta aún mucho camino por recorrer, dado que no se recomienda el desarrollo de puesto que las relaciones entre los géneros y su asimetría forma parte de prácticas sociales, las cuales no se eliminan o modifican por decreto, sino que se requiere de la promoción de un cambio cultural. En este sentido, es menester de la administración municipal 2010-2013 el desarrollo de actividades orientadas al abatimiento de las desigualdades entre mujeres y hombres en el municipio.

Con apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres mediante el financiamiento que ofrece el Fondo Nacional Para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM), se llevó a cabo el proyecto Categoría B "Impulsando la Igualdad en el Gobierno Canatlense, el cual se dividió en tres actividades principales, las cuales constituyen en su conjunto en un gran paso en pro de la igualdad entre hombre y mujeres en el municipio de Canatlán.

El Proyecto se denominó: "Impulsando la Igualdad en el Gobierno Canatlense"

El objetivo general del proyecto consiste en: "Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos, la justicia y la toma de decisiones, tanto de manera individual como colectiva dentro de toda la administración pública del municipio, a través del diseño de planes, programas y políticas públicas con perspectiva de género."

Para tal efecto se desarrollaron tres actividades sustantivas las cuales fueron:

- Capacitación y planeación de políticas públicas con PEG.
- Capacitación y reformas al Bando de Policía y Gobierno Municipal.
- Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal



### **Capacitación y planeación de políticas públicas con Perspectiva de Género**

Esta actividad se desarrolló mediante un taller intensivo de capacitación teórico práctico, dividido en tres módulos, con dos sesiones cada uno, para un total de seis sesiones de cuatro horas (cada sesión) en el cual participaron Ediles, Funcionarios y Funcionarias de primer nivel que forman parte de la administración pública municipal

Mediante esta capacitación, se dotó a funcionarios y funcionarias de la APM, así como a ediles de herramientas teórico prácticas para la planeación, elaboración, ejecución y evaluación de políticas públicas con perspectiva de Género.

El primer módulo se denominó “Género y Desarrollo Local”, en el se manejaron conceptos básico de género como lo son el concepto de género, la diferencia entre sexo y género, así como su vínculo con el desarrollo local. Asimismo, se analizó el marco normativo en materia de género, incluidos los convenios internacionales que nuestro país ha suscrito en pos de lucha contra las desigualdades de género, y la legislación nacional en materia de equidad de género, todo esto con la finalidad de que los participantes tuviesen conocimiento del marco normativo en el que se fundamenta la lucha contra las desigualdades entre los géneros, y la comprensión del concepto de género como perspectiva y su expresión en el desarrollo local.

El siguiente módulo se denominó “Género y Políticas Públicas”. En dicho módulo, se manejó la dimensión de género en las políticas públicas, las implicaciones en las políticas públicas de los problemas fundamentales relacionados con la equidad de género, las políticas públicas con enfoque de género, la definición de las políticas públicas, características, clases de políticas, ciclo de la política, las políticas públicas con enfoque de género y las implicaciones de las políticas públicas con enfoque de género. En un ejercicio práctico, se pidió a los y las participantes evaluar por equipos las acciones de su gobierno para ubicar cuales de ellas se podían clasificar como políticas públicas, acto seguido, se pidió que clasificaran el tipo de políticas de acuerdo a la tipología en la que podrían ubicarse. Se reconoció que la mayoría de las políticas eran políticas ciegas al género, y en el mejor de los casos existían algunas específicas para mujeres, sin embargo, fue muy difícil para los y las participantes encontrar políticas género sensitivas.



Al final del ejercicio se pidió que realizaran una propuesta de políticas género sensitivas, la exposición demostró que funcionarios y funcionarias, así como ediles asimilaron de manera adecuada los conceptos y la teoría y lograron encontrar su relación directa con la práctica.

En el tercer módulo se denominó: "Institucionalización de las Políticas Públicas con Perspectiva de Género". En dicho módulo se trabajó el concepto de institucionalización y sus implicaciones, y la necesidad de que las políticas públicas con perspectiva de género adquieran formalidad en términos jurídicos e incidencia real en términos socio – culturales. Producto de la reflexión y participación activa de funcionarios, funcionarias y ediles se logró consensar un "Programa para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres en el Municipio", el cual fue elaborado de forma participativa y democrática. Asimismo, y en concordancia con los elementos teórico – prácticos adquiridos mediante la capacitación, se preparó el camino para avanzar a un nivel de institucionalización real en las políticas públicas, el cual se realizaría en la siguiente actividad que consistiría en los ajustes a la normatividad municipal incluyendo la perspectiva de género en el Bando de Policía y Gobierno del Municipio.

Los y las participantes tuvieron completa disposición para participar en las actividades, cabe señalar que dichas actividades se desarrollaron al concluir su jornada laboral, por lo que se reconoce el esfuerzo y el interés de funcionarios y funcionarias, así como de los y las ediles.

#### **Capacitación y reformas al Bando de Policía y Gobierno Municipal.**

En esta actividad, se inició con un proceso intensivo de capacitación. Dado que la mayoría de los y las participantes participaron también en la actividad anterior, contaban con elementos que les permitieron asimilar la información en esta siguiente etapa. Se inició con un recorrido al marco normativo nacional estatal y municipal, así como los convenios internacionales en materia de equidad de género. Asimismo, se expuso de manera amplia la necesidad de incluir en la normatividad municipal la perspectiva de género, y en especial en el Bando de Policía y Gobierno, dada su relación estrecha en la regulación de las relaciones entre los y las habitantes del municipio.



En la siguiente etapa, se desarrollaron mesas de trabajo con la participación del cabildo, y funcionarios y funcionarias de primer nivel, en las que se discutieron las reformas al Bando de Policía y Gobierno del municipio. Se revisó de manera puntual el bando, y se promovió la utilización de un lenguaje inclusivo, evitando el lenguaje discriminatorio o excluyente.

Es importante mencionar, que recientemente se había reformado el mencionado Bando incluyendo aspectos de protección a migrantes y derechos humanos, por lo que no fue difícil incluir la perspectiva de género en el documento.

Al final se contó con la ante propuesta de modificación al Bando, coincidiendo todos y todas las participantes en el proceso de la necesidad de que en la normatividad municipal se institucionalice la perspectiva de género, coincidiendo en que es un paso importante en pos del adelanto de las mujeres en el municipio.

### **Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal**

Esta actividad, se desarrolló en tres etapas. En primer lugar, se desarrolló un curso de capacitación dirigido a Funcionarios, Funcionarias y Ediles. En segundo lugar, se llevo a cabo un diagnóstico sobre la situación de género en la Cultura Institucional Municipal mediante la aplicación de cuestionarios a funcionarios y funcionarias de la APM con la finalidad de detectar el conocimiento en materia de perspectiva de género y su relación con la práctica cotidiana de funcionarios y funcionarias; asimismo se llevó a cabo un grupo focal con funcionarios y funcionarias de la Administración Pública Municipal, culminando estas actividades en la presentación en cabildo del programa de Cultura Institucional Municipal, el cual se elaboró de manera participativa, adecuado a las necesidades detectadas en la APM.

En el primer módulo, se regresó a los conceptos básicos sobre género, pero ahora con mayor profundidad, dado que los y las participantes ya contaban con elementos teóricos previos. Se trabajaron las temáticas relativas al Principio de Igualdad como punto de partida, el enfoque o perspectiva de género, el procedimiento para integrar el enfoque de género y el concepto y significado de transversalidad y su relación con el género. Esta actividad partió de la estrategia pedagógica de la Educación Popular en lo relativo al Triple autodiagnóstico como herramienta



Vivir Mejor

fodeimm



metodológica. En primer lugar, se pidió a los y las participantes que en todos los contenidos se partiera de la práctica, es decir, la práctica como punto de partido, luego se debería teorizar a partir de la práctica, y se cierra el proceso con la vuelta a la práctica. De esta forma, se buscó asociar todos los contenidos con la práctica, es decir con la realidad institucional de la APM de Canatlán. En esta lógica, se dio un repaso a la normatividad nacional y estatal en materia de género, así como de los convenios internacionales ratificados por nuestro país en esta materia. En el segundo Módulo, se desarrollaron temáticas tales como política nacional y deberes institucionales, clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional y Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y, hostigamiento y acoso sexual. En todos los temas los y las participantes se mostraron receptivos y críticos, sin embargo, el tema relativo a la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, generó un interesante debate, dado que no se logró encontrar un ejemplo para llevar a cabo la conciliación de las responsabilidades familiares con las laborales, prueba de ello era que se estuviese llevando a cabo la capacitación en un horario posterior a la jornada laboral. En este sentido, se opinó que se sacrificó responsabilidades familiares por una responsabilidad laboral e institucional, por lo que ese sería el tema más difícil de desarrollar en un programa de cultura institucional municipal. En el tercer módulo se abordaron las consideraciones para Consideraciones para la ejecución del Programa de Cultura Institucional Municipal, así como las etapas del proceso de cambio; además, se realizó un ejercicio de construcción colectiva donde los y las participantes aportaron ideas y nociones en pos de la elaboración de un Programa de Cultura Institucional Municipal con perspectiva de Género adecuado a la realidad de la administración Canatlense.

En la siguiente etapa, se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos para valorar la realidad de la Cultura institucional en el municipio, y se llevó a cabo un grupo focal. De esta forma, se contó con información concreta sobre la percepción de funcionarios y funcionarias respecto de las relaciones al interior de la APM y sus repercusiones en las relaciones entre los géneros. De esta forma, se tomaron en cuenta las necesidades más sentidas en la APM para desarrollar un Programa de Cultura Institucional Municipal con Perspectiva de Género en seis ejes estratégicos de acción, los cuales son: política municipal para incidir en la cultura institucional con PEG; fortalecimiento de la comunicación interna para la promoción del principio de igualdad; diagnóstico sobre la inclusión del principio de igualdad entre las y los servidores públicos; Identificación de las acciones y



decisiones del municipio para reducir las desigualdades entre mujeres y hombres; Modificaciones al lenguaje de las y los servidores públicos y; fortalecimiento del clima laboral con para la igualdad de género.

Dicha propuesta se presentó en para su aprobación y validación por parte de la máxima autoridad en el municipio, la cual es el cabildo en pleno.

El desarrollo de este proyecto, ha contribuido favorablemente en las relaciones institucionales y la forma en la que se desarrollan los programas y políticas, toda vez que incluye la perspectiva de género como eje transversal en la totalidad de los procesos en el municipio. Asimismo, el Instituto Municipal de la Mujer se ha posicionado como instancia fundamental en la Administración Pública Municipal. De esta forma, el Instituto municipal de la mujer en Canatlán, ha dejado de ser una dirección mas, para convertirse en un área de gestión y enlace permanente en materia de género, entre las diferentes áreas de atención en la Administración Pública Municipal.