

Programa de Gobierno Municipal para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones afirmativas del Municipio de Acolman.

Fodeimm, 2011



## Contenido

- I Introducción
- II Compromisos adquiridos por las y los funcionarios(as) públicos(as).
- III Programa para incorporar la perspectiva de género.
- IV Conclusiones



## I. Introducción

El Programa del Gobierno Municipal para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones afirmativas en el Municipio de Acolman tiene como objetivo que las y los funcionarios(as) aprendan sobre la perspectiva de género y su incorporación en los programas de gobierno.

La transversalidad de género en la administración pública implica, además de otras acciones, la capacitación y profesionalización de

quienes dirigen la política pública municipal e implica, que cada servido(a) público(a) este sensibilizado respecto al tema y sepa que la incorporación de la perspectiva de género es parte fundamental de cualquier

gobierno, en cumplimiento con la legislación internacional, nacional y estatal.

El presente documento se obtuvo con la participación plena del personal de Ayuntamiento, en especial, a través de un grupo focal y un curso-taller destinados a quienes dirigen la política pública municipal, el primero con funcionarios en general y el segundo efectuado para Cabildo.

La duración de los talleres fue de 8 horas para los funcionarios en general y de 4 horas para Cabildo, ya que, debido a sus actividades no fue posible alargarlo más, sin embargo, durante el desarrollo del taller los miembros del Cabildo se mostraron participativos e incluso al finalizar el mismo, cada uno dio sus impresiones acerca del taller y de la importancia de que cada servidor(a) público fuera profesionalizado en el tema.

El Presidente Municipal al tomar la palabra, se mostró interesado en fomentar acciones para la igualdad de género tanto al interior de la administración pública como en el diseño, ejecución y evaluación de política pública.

Al tratar el tema de armonización legislativa con perspectiva de género a nivel municipal, algunos(as) miembros del Cabildo sugirieron iniciar los trabajos para reformar el Bando de

policía y Gobierno, pues al reflexionar sobre las consecuencias para la población de dichas reformas y armonización estatal mostraron preocupación ante la inoperancia de la legislación estatal y ante una falta de facultades a sus autoridades municipales, en relación con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y su reglamento, y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México.

Otra preocupación para el Cabildo después de reflexionar y analizar sus programas de gobierno desde la perspectiva de género, fue la falta de estadística municipal desagregada por sexo. Ante esta situación, el Presidente Municipal solicitó a Cabildo ejercer acciones para desarrollar un banco de datos y generar estadística desagregada por sexo en cada programa que se ejecute en el Municipio.

Sin duda, el grupo focal con Cabildo marco el inicio de una serie de acciones a seguir y de la implementación de la perspectiva de género en el Municipio de Acolman, ya que, debido al interés mostrado se percibe la voluntad política para implementar acciones afirmativas, condición necesaria en el proceso de política pública. La política pública para una ejecución eficiente y eficaz deber de ejecutarse de manera transversal y a través del enfoque *top-bottom*, lo cual

indica que tiene que ser de *arriba-abajo*. Esta condición, únicamente se logra si existe la voluntad política de quienes dirigen las Instituciones, los gobiernos y los Estados. En este caso, al existir la preocupación, el interés y la voluntad del Cabildo de ejercer acciones afirmativas se tiene un importante inicio hacia el camino de mejores condiciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

El segundo taller dirigido a funcionarios de niveles de Coordinación hacia arriba, se llevó a cabo de igual manera con una participación significativa.

Algo que resalto en el grupo fue que al finalizar y evaluar las actividades, la mayoría de las personas que asistieron se quejaron de la falta de asistencia de los Directores(as), quienes en su mayoría se salieron al iniciar el curso y/o enviaron a su personal, indicándoles que asistirían más tarde, situación que no sucedió. Aún con dichos comentarios, el taller se desarrolló de manera exitosa y concluyó con participaciones interesantes y satisfactorias.

Los temas eje tanto del grupo focal como del curso-taller, basándonos en los conceptos utilizados en la normatividad internacional y en la teoría de género fueron:

- Teoría Sexo-Género.
- Factores de Socialización.
- Roles y Estereotipos de Género.
- Normatividad en materia de Igualdad de Género.
- Políticas Públicas con perspectiva de género.
- Desarrollo humano local sustentable.
- Participación Políticas de las Mujeres en el ámbito local.
- Incorporación del tema de género en la agenda pública.
- Facultades y papel de la Instancia Municipal de la Mujer.

Es importante señalar que el desarrollo de los talleres fue a través de un enfoque teórico – práctico. Se fomentó la reflexión de los/las asistentes en su vida privada y en la vida institucional del Municipio y se abordó la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación municipal.

Dentro de ese proceso, las actividades contempladas son:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como acceso igualitario en los recursos.
- Visibilizar las prácticas discriminatorias y proponer acciones para su eliminación.
- Considerar necesidades e intereses de mujeres y hombres.
- Establecer estrategias para promover el empoderamiento de mujeres vulnerables.
- La planeación con perspectiva de género es una manera de actuar para transformar realidades desfavorables para las mujeres.
- Se debe iniciar con un diagnóstico que permita identificar los factores que impidan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Posterior al diagnóstico se debe de generar un proceso de programación, planeación y presupuestación para implantar dicho plan.



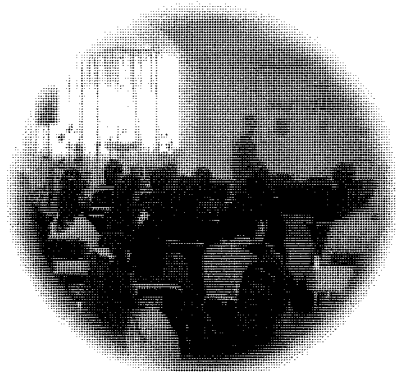
## II. Compromisos adquiridos por las y los funcionarios(as) públicos(as) municipales.

Las y los funcionarios/as públicos/as que acudieron a las actividades de capacitación adquirieron compromisos a través de una carta, la cual, después de hacer una breve reflexión y comentar acerca del tema frente a los y las compañeras adquirirían la responsabilidad y manifestaban su interés de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones afirmativas ejecutadas por el Ayuntamiento.

Los compromisos adquiridos a través de la carta compromiso que cada funcionario(a) público(a) firmo y manifestó son:

### Compromisos adquiridos por los funcionarios(as) públicos(as) del Municipio de Acolman

1. Poner en práctica los conocimientos adquiridos en el taller en su ámbito laboral.
2. Promover, divulgar y reconocer entre los (las) demás servidores (as) públicos (as) la importancia de planear con perspectiva de género para incorporar políticas públicas acordes a la situación de desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el municipio.
3. Trabajar de manera conjunta y coordinada al interior de la dependencia y con otras instituciones, para promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.



### III. Programa para incorporar la perspectiva de género.

El siguiente cuadro plantea el Plan de trabajo del Municipio de Acolman, el cual se obtuvo de las opiniones de las y los funcionarios (as) asistentes al taller a través del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer. Se diseñaron cuatro actividades macro para el siguiente año, con el fin de lograr las metas y objetivos planteados.

Necesidad y/o problema percibido	Líneas de Acción	Responsable			Fecha de cumplimiento
		Ejecución	Supervisión	Autorización	
<p>No existe una armonización legislativa en materia de igualdad de género. La legislación estatal y nacional en materia de violencia de género es inoperante ante la falta de armonización y capacitación de los y las responsables de ejecutar dicha ley.</p>	<p>Reformar el Bando de policía y gobierno con los conceptos de igualdad tanto internacionales, nacionales y estatales.</p> <p>Facultar, de acuerdo a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México a los policías municipales para que puedan actuar en caso de violencia de género sin caer en responsabilidad administrativa.</p>	<p>Propuesta de la coordinadora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.</p>	<p>Cabildo</p>	<p>Presidente Municipal y Cabildo.</p>	<p>Se propone como meta diciembre del año 2012, ya que se desea participar en el Fondo para el Fortalecimiento a instancias municipales del Instituto Nacional de las Mujeres en la categoría B en el cual una de las actividades es la reforma del Bando de Policía y Gobierno.</p> <p>Diciembre 2012.</p>

Necesidad y/o problema percibido	Lineas de acción	Responsable			Fecha de cumplimiento
		Ejecución	Supervisión	Autorización	Meta
<p>El personal de Ayuntamiento, los policías, el personal del sistema DIF, los ministerios públicos no están sensibilizados en el tema de género, generando con esto una falta de perspectiva en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas y acciones afirmativas.</p>	<p>Establecer una política de igualdad de género al interior del Ayuntamiento.</p> <p>Fomentar la transversalidad de la perspectiva de género, con el fin de que cada área y dependencia al implementar un programa o acción de gobierno tenga que tener el voto del Instituto Municipal de la Mujer.</p> <p>Coordinarse con el Consejo Estatal de la Mujer y/o como el Instituto Nacional de las Mujeres para recibir más capacitaciones en perspectiva de género para el personal del Ayuntamiento.</p>	<p>Coordinadora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.</p>	<p>Cabildo</p>	<p>Presidente Municipal y Cabildo.</p>	<p>Se propone como meta diciembre del año 2012, ya que se desea participar en el Fondo para el Fortalecimiento a instancias municipales del Instituto Nacional de las Mujeres en la categoría B en el cual una de las actividades es la reforma del Bando de Policía y Gobierno.</p> <p><b>Diciembre 2012.</b></p>

Necesidad y/o problema percibido	Líneas de Acción	Responsable			Fecha de cumplimiento
		Ejecución	Supervisión	Autorización	Meta
<p>No se cuenta con estadísticas desagregadas por sexo, sobtudo en el ámbito de salud, educación y violencia de género.</p> <p>No se ha generado una base de datos sobre las mujeres que acuden a algún tipo de ayuda por violencia de género, lo cual impide el diseño de política pública y acciones afirmativas para prevenir, sancionar y erradicar este fenómeno.</p>	<p>Coordinarse con las instituciones, áreas y dependencias que reciben los casos de violencia y establecer un registro para estos casos, además de brindarle el seguimiento adecuado.</p> <p>Coordinarse con las instituciones de salud con el fin de que registren y entreguen al área correspondiente los casos de mujeres atendidas por golpes o bien por algún tipo de problema psicológica que recaiga en los supuestos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y su reglamento.</p>	<p>Coordinadora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.</p> <p>Titular del área de salud.</p> <p>Titular del área de educación.</p> <p>Clinicas establecidas en el Municipio ya sean estatales o nacionales</p> <p>Dirección de seguridad pública.</p>	<p>Coordinadora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.</p>	<p>Presidente Municipal y Cabildo.</p>	<p>Esta acción se inicia en enero 2011, teniendo como meta el mes de diciembre 2010.</p> <p>El indicador será:</p> <p>El número de registros que se tengan en la base de datos de cada área y dependencia involucrada.</p> <p>Diciembre 2012.</p>

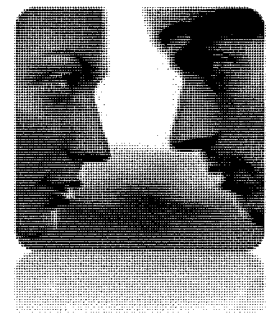
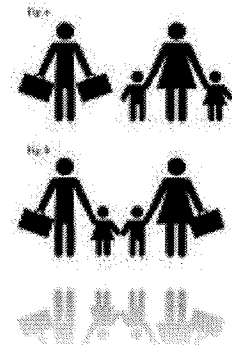


Necesidad y/o problema percibido	Lineas de Acción	Responsable			Fecha de cumplimiento
		Ejecución	Supervisión	Autorización	
<p>Existe una segregación ocupacional en el Ayuntamiento de Acolman, ya que los puestos y cargos que ocupan las mujeres y hombres se identifica que están asignados con base a estereotipos e identidades sexo-genéricas.</p>	<p>Diseñar un programa de cultura institucional con perspectiva de género para el Ayuntamiento de Acolman.</p> <p>Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de políticas económicas, laborales, sociales, culturales, civiles y de cualquier otra índole que se desarrollen, a fin de evitar la segregación de las personas en base a su sexo.</p> <p>Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la representación política.</p>	<p>Coordinadora del Instituto para la Protección de los Derechos de la Mujer.</p>	<p>Cabildo</p>	<p>Presidente Municipal y Cabildo.</p>	<p>Se propone como meta diciembre del año 2012, ya que se desea participar en el Fondo para el Fortalecimiento a instancias municipales del Instituto Nacional de las Mujeres en la categoría B en el cual una de las actividades es la reforma del Bando de Policía y Gobierno.</p> <p><b>Diciembre 2012.</b></p>

#### IV. Conclusiones.

El presente programa se diseñó con cuatro líneas de acción macro:

1. Armonización en torno a la legislación Internacional, Nacional y Estatal de los Derechos Humanos de las Mujeres y los conceptos de Igualdad de Género.
2. Como parte de la Transversalidad de la perspectiva de género, llevar a cabo la capacitación y profesionalización, además de una sensibilización de género a las autoridades municipales, cuerpos policíacos, personal del ministerio público, maestros, y personal en general.
3. Generar estadística local desagregada por sexo, en especial en el tema educativo y de salud, con el fin de tener una base para el diseño, implementación, ejecución y evaluación de la política pública.
4. Diseñar un programa de cultura institucional con perspectiva de género en la administración pública municipal, con el fin de generar un ambiente con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y libre de cualquier estereotipo sexista y casos de acoso y/o hostigamiento sexual.



Las líneas de acción propuestas así como las necesidades estratégicas fueron obtenidas a través de los comentarios de las y los funcionarios(as) públicos(as) tanto en el grupo focal como en el curso-taller, así como en las entrevistas realizadas a los(las) actores clave en la administración pública municipal.