



## INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

### PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (FODEIMM)

"INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE ZAPOTLAN DE JUÁREZ, HIDALGO.

INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER

SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO CATEGORÍA B: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES,

ACTIVIDADES: 3.-CAPACITACIÓN Y REFORMAS AL BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO; 4.- CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL



TITULAR: GLORIA CRUZ HERNÁNDEZ

ENERO 2012



## INDICE

## PÁGINA

<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>CONTEXTO</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO/METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
<b>OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO</b>	<b>17</b>
<b>RECUPERACIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	<b>19</b>
<b>ACTIVIDAD 3: INICIATIVA DE REFORMAS AL BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y REGLAMENTACIÓN DE LA IMAM</b>	
<b>ACTIVIDADES RESULTADOS PRODUCTOS</b>	<b>26</b>
<b>ACTIVIDAD 4. CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL</b>	<b>32</b>
<b>DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD 4</b>	
<b>ACTIVIDADES RESULTADOS PRODUCTOS</b>	<b>45</b>
<b>RESULTADOS DEL PROCESO DE FACILITACIÓN</b>	<b>51</b>
<b>APRENDIZAJES:</b>	<b>60</b>
<b>FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS</b>	
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>72</b>



fode-imm



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012  
Instancia  
Municipal de la  
Mujer

## **AGRADECIMIENTO**

---

El eje orientador del Instituto Nacional de las Mujeres en el desarrollo de políticas públicas para la igualdad, con la perspectiva de género en el municipio es esencial, a través del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, la Instancia Municipal de Atención a la Mujer recibió financiamiento para la realización del proyecto categoría B en este 2011.

El gobierno municipal por conducto de la Instancia Municipal de Atención de la Mujer agradece al FODEIMM por su contribución permanente al adelanto de las mujeres, hacia la construcción de relaciones entre mujeres y hombres democráticas, igualitarias, con acceso a los recursos y a las oportunidades de desarrollo.



## **INTRODUCCIÓN.**

La Instancia Municipal de Atención a la Mujer (IMM) de Zapotlán de Juárez, es el mecanismo de gestión estratégico para promover el adelanto de las mujeres a través de la planeación, ejecución y evaluación de resultados de políticas públicas locales, que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, impulsa la participación de las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo así como la defensa y exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres.

Su objetivo es lograr la igualdad de género con justicia social y equidad. Para cumplir con su propósito debe hacer visible la desigualdad en el acceso al desarrollo de las mujeres frente a los hombres; el eje de análisis es la perspectiva de género.

Para continuar en acciones estratégicas hacia el adelanto de las mujeres, la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género con miras hacia la igualdad de mujeres y hombres; la IMM participa en esta emisión del Fodeimm 2011 en la categoría B, con el proyecto "*Institucionalización de la perspectiva de género en el municipio de Zapotlán de Juárez, Hidalgo*" con las actividades de armonización legislativa en la Capacitación y reformas a Bandos de Policía y Gobierno Municipal y el Programa Municipal de Cultura Institucional, para abonar hacia construcción de una sociedad donde se defienda a las mujeres contra la violencia y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Exista la toma de decisiones y la participación ciudadana y política de ellas, Así también incorporar la perspectiva de género en los valores institucionales que favorezcan una cultura de igualdad, equidad, oportunidad y revaloración de las mujeres en la organización municipal.

El desarrollo de las actividades y resultados del proyecto, dejaron experiencias, aprendizajes que es oportuno y necesario rescatar para aprender de esta experiencia, compartirla y analizar los puntos débiles y fuertes de las acciones realizadas, analizar la respuesta de las personas participantes y las propuestas para mejorar los procesos de intervención en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas locales.



## CONTEXTO.

El proyecto se construyó con la plataforma de las leyes federales y estatales en materia de igualdad, compromisos suscritos por México como estado parte de las Naciones Unidas.

### **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (FODEIMM) 2011**

#### **OBJETIVO GENERAL**

"Institucionalizar y transversalizar la PEG en el ámbito local, favoreciendo el desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres para fortalecer su capacidad de incidencia en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas locales encaminadas a lograr el adelanto de las mujeres impulsando su participación en todos los ámbitos del desarrollo municipal, en el marco de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres<sup>1</sup>.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

"1.- Fortalecer el desarrollo de capacidades teóricas y metodológicas de funcionarias y funcionarios públicos municipales, para formular y gestionar propuestas que transformen el marco normativo y programático del municipio, orientado a la transversalidad y la institucionalización de la Perspectiva de género en las políticas públicas locales.

"2.- Promover la adopción de una cultura de igualdad y de respeto a los derechos humanos de las mujeres dentro de la administración pública municipal a través del diseño e implementación de programas de cultura institucional municipales.

"3.- Implementar modelos de intervención participativos, interinstitucionales e intersectoriales que den respuesta a problemas, necesidades e intereses estratégicos de las mujeres identificados como prioritarios para cerrar las brechas de género.

---

<sup>1</sup> Reglas de operación FODEIMM 2011



"4.- Incentivar la utilización de los diagnósticos participativos, agendas ciudadanas, bandos de policía y gobierno con perspectiva de género, programas de cultura institucional y programas de igualdad municipales generados de las anteriores emisiones del FODEIMM, entre los gobiernos municipales a fin de que se aprovechen como herramientas que permitan concretar y enriquecer las propuestas de política pública municipales que contribuyan a la igualdad de género"<sup>2</sup>.

#### **FUNDAMENTOS DEL FODEIMM**

- ✚ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. (CEDAW).

Reafirma los derechos humanos fundamentales, señala la igualdad de derechos de hombres y mujeres y el establecimiento de un nuevo orden económico internacional con equidad y justicia social promotor de la igualdad entre mujeres y hombres.

- ✚ Convención Belém Do Pará, Brasil.

Define la violencia contra las mujeres y establece las bases jurídicas para desarrollar legislación al respecto. En su preámbulo establece: "Las mujeres tienen derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público y como privado ...la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades,.."

- ✚ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1º y 4º.

"Art.1: 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, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse,... Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, ..."

Art. 4: "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia".

- ✚ Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres

<sup>2</sup> idem.



Establece que su objeto es: *“promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país”.*

#### ✚ Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación

“El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona... así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”.

#### ✚ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,

“...regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres... y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.”

Art. 16: corresponde a los Municipios: fracciones (I –V). Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes; coadyuvar en la consolidación del programa en la materia de igualdad, proponer presupuesto al ejecutivo estatal para la ejecución del programa, diseñar y aplicar campañas de concientización para la igualdad, Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres”.

#### ✚ Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida libre de Violencia

Manda “prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en coordinación con las entidades federativas y los municipios”.

#### ✚ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Establece 5 ejes rectores, el eje 3: Igualdad de Oportunidades: Ubica el Desarrollo Humano y el bienestar de las personas como el centro de acción del Gobierno Federal en materia de igualdad de oportunidades, establece “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de Oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y



ejerzan sus derechos por igual”.

#### ✦ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Establece generar una cultura institucional de igualdad donde impere el respeto entre iguales, transversalizar la perspectiva de género en todas las acciones: legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales que implementen en el país; incorporar esta categoría desde el diagnóstico, formulación y planeación que garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres. La estrategia 4 manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad.

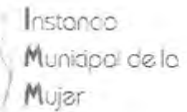
El Fodeimm ha fortalecido la función de las Instancias Municipales de Desarrollo de las Mujeres (IMM) como mecanismos de gestión para integrar de manera transversal la perspectiva de género en las políticas públicas del municipio. Con el FODEIMM se ofrece capacitación, asesoría y recursos económicos para la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, se potencian las capacidades, habilidades del funcionariado público, de las titulares de las IMM y de la ciudadanía para la igualdad de género en el desarrollo local. Se puntualiza que la transversalidad de la perspectiva de género hace ver la desigualdad existente entre mujeres y hombres, toma en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en todos los niveles y etapas de decisión de las políticas locales. La institucionalización de la perspectiva de género significa la reorganización y transformación de la cultura y prácticas institucionales apoyada en los principios de igualdad y equidad.

#### **FUNDAMENTO ESTATAL**

##### Ⓞ Constitución Política del Estado de Hidalgo

“Artículo 4.- En el Estado de Hidalgo, todo individuo gozará de las garantías y derechos que otorga esta Constitución ... En el Estado de Hidalgo queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social o económica, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos”.





Artículo 5.- "El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia..."

© Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo

Artículo 1.-"La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad, así como, a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el Estado, la materialización de la igualdad real en los ámbitos público y privado.

Se establecen los principios rectores y mandata el establecimientos de mecanismos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En el artículo 21 marca la correspondencia de los municipios para implementar la política municipal en materia de igualdad, así como prevención presupuestaria para la ejecución de planes y programas en esta materia.

© Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Hidalgo.

Artículo 1.- "La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como, establecer la coordinación entre el Estado, los Municipios y la Federación, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; con los principios rectores, ejes de acción, y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar. En el artículo 2.- establece la atención para erradicar las modalidades y tipos de violencia contra las mujeres.

© Plan Estatal de Desarrollo 2012-2016

En el eje estratégico establece: 1.3 Igualdad real entre mujeres y hombres establece como objeto general el generar y promover las bases institucionales y materiales necesarias en la Administración Pública Estatal para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, erradicando toda forma de desigualdad con el fin de garantizar el ejercicio pleno de todos sus derechos: humanos, jurídicos, políticos, sociales y culturales, asegurando el acceso a la salud, la educación y el empleo, en un ambiente sin violencia ni discriminación, así como incidir en el combate a la desigualdad, al rezago social y la pobreza. Objetivos específicos: Igualdad real entre mujeres y hombres, legislación estatal y municipal con perspectiva de género, Unidades institucionales de género e instancias municipales para el desarrollo de las mujeres, Presupuestos sensibles al género en las dependencias y entidades de la



administración pública estatal y municipal.

© Ley Orgánica Municipal

Establece la autonomía del municipio, la planeación de su gobierno y las atribuciones para emitir Bandos, reglamentos y disposiciones que resuelvan las necesidades de la ciudadanía para lograr su desarrollo y bienestar, además de promover la participación ciudadana. En correspondencia a las Leyes Federales y Estatales.



## **MARCO TEÓRICO/METODOLOGÍA DEL PROYECTO.**

### **DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE Y GÉNERO**

El desarrollo humano tiene un crecimiento en espiral, en busca de las libertades. Esta libertad no puede ser posible si existen factores como la pobreza, la escases de oportunidades económicas, la falta de servicios públicos, la debilidad de la democracia, la discriminación y la desigualdad de género.

Lo que cada persona puede hacer se sitúa en las oportunidades económicas, políticas y sociales generadas en el entorno. El ejercicio de las libertades individuales como la participación social y las decisiones públicas tienen fuertes impactos en el conjunto social y en las medidas que toman las instituciones para seguir generando oportunidades para fortalecer el acceso a las libertades individuales.

El desarrollo humano entendido como la expansión de la libertad de las personas expresada en el conjunto de oportunidades para ser y actuar, y la posibilidad de elegir con autonomía tiene que llegar a cada persona, esto es a cada mujer y a cada hombre.

La perspectiva de género comparte con el desarrollo humano sustentable el objetivo de lograr la igualdad, el desarrollo y bienestar de las personas humanas, en el acceso a los satisfactores de sus necesidades: vitales, específicas, prácticas, e intereses estratégicos, así como las oportunidades de desarrollo, en este sentido la perspectiva de género hace ver que las relaciones entre hombres y mujeres basadas en el privilegio/subordinación de hombres/mujeres en razón de mayor valor a lo masculino/hombre y menor valor a lo femenino/mujer, ha incidido en la desigualdad, pobreza y discriminación de estas últimas. Para acceder al desarrollo y al bienestar de las personas es necesario deconstruir la cultura basada en el poder y subordinación y construir relaciones sociales en las cuales mujeres y hombres sean equivalentes, no exista valores de subordinación para hombres o mujeres, sino que se acepte la igualdad de ambos, atendiendo las diferencias estrictamente biológicas.

Por ello la categoría del análisis del género y el paradigma del desarrollo humano sustentable son fundamentales en el desarrollo local, ya que los ámbitos de desarrollo político, económico, social, geográfico y ambiental de mujeres y hombres confluyen en el espacio del municipio.



El género está vinculado a la etnia, clase social, a la política, a la educación, atraviesa todos los ámbitos de desarrollo, por ello es necesario la se visibiliza la desigualdad, coloca en la mesa del interés público a las mujeres. Las políticas públicas con enfoque de género promueven la igualdad, fomentan procesos de planeación en los cuales se transversalice el género, se institucionalicen valores de igualdad, respeto, inclusión, democracia, la participación ciudadana, defensa de los derechos humanos de las mujeres. "Los procesos de abajo hacia arriba resultan más operativos y democráticos. Son los espacios locales los que poseen una "dimensión más nítida de escala humana, vale decir, una escala donde lo social no anula lo individual sino que, por el contrario, lo individual puede potenciar lo social"<sup>3</sup>.

La perspectiva de género evidencia que los procesos de desarrollo no han sido neutros, que éstos han sido desiguales e inequitativos para las mujeres. Las mujeres desde que nacen son excluidas del acceso a las oportunidades, a los bienes, a los servicios y a los espacios públicos. En cambio, ha concentrado las posibilidades del desarrollo en los hombres y su espacio.

El desafío del desarrollo humano a escala humana, hace inaplazable la formulación de políticas locales que consideren las complejas realidades de género. Las políticas tienen que dar prioridad a los objetivos de igualdad de género, asumir la responsabilidad de ubicar las desigualdades de las mujeres con respecto de los hombres y actuar en consecuencia, dando cauce a las necesidades prácticas para mejorar sus condiciones sociales y económicas de vida, y a los intereses estratégicos para modificar su posición subordinada frente al resto de la sociedad.

La unidad del espacio y desarrollo local, donde se observan los avances concretos en los retos del desarrollo humano son los municipios, en tanto son las instancias de representación política y de administración del territorio a las que les corresponde atender directamente los asuntos públicos de la vida cotidiana de la población, de las localidades y las ciudades.

---

<sup>3</sup> Informe sobre Desarrollo Humano, México 2004. PNUD.

Tomado de Manfred A. Max-Neef, Desarrollo a Escala Humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Icaria editorial

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM



El municipio es agente clave en la gestión del desarrollo local. Hablar del municipio y de su forma de gobierno implica hablar de las responsabilidades que éste tiene en el bienestar y en la satisfacción de las necesidades que manifiesta la población asentada en su territorio.

### **FEDERALISMO/ DESCENTRALIZACIÓN**

El federalismo hace referencia al arreglo político institucional basado en una distribución funcional y territorial del poder entre un ámbito central y ámbitos locales, independientes o federados, los cuales participan del pacto, alianzas y acuerdos. Lo fundamental es la naturaleza política de las relaciones que se establecen entre cada una de las partes, caracterizadas por su independencia, soberanía y la capacidad para decidirse a sí mismas "autogobierno más gobierno compartido".

La descentralización es la transferencia del poder de decisión y ejecución de las políticas públicas del gobierno central a las entidades federativas y municipios, pero también a la sociedad.



## DEMOCRACIA

La democracia responde a la voluntad e intereses colectivos, donde hombres y mujeres de los diferentes grupos y sectores tienen voz y capacidad de decisión. La democracia es una forma de gobierno destinada a promover estructuras económicas y sociales que den bienestar a todas y todos con justicia y equidad.

La democracia tiene que desarrollar derechos y políticas económicas y sociales que desactiven las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres.

El desarrollo local con perspectiva de género acompaña cambios políticos, institucionales, sociales y culturales que abran espacios y medios de participación de la sociedad, en donde las mujeres amplíen su capacidad de decisión. Significa reconocer, valorar y potenciar los papeles que desempeñan las mujeres en cada contexto específico y sus aportes al desarrollo. Además de superar las limitaciones de la división de los roles y la exclusión y subordinación que afecta su vida cotidiana.

Para ello es fundamental introducir políticas efectivas orientadas a la redistribución y al acceso de las mujeres a los espacios de decisión en los gobiernos locales así como el reconocimiento y promoción de la participación y de los derechos de las mujeres.

No se puede ampliar la democracia y la ciudadanía, si las mujeres no se constituyen en sujetos de intervención social. Si la democracia se construye sobre una serie de instituciones que excluyen en los hechos a las mujeres pierde legitimidad. De hecho "no hay democracia política legítima que excluya a la mitad de la población. Y por ello plantea la paridad como un proceso estratégico de lucha contra el monopolio masculino del poder".

"La paridad se refiere a la distribución o reparto equitativo del poder. El ejercicio de la paridad implica asumir que las relaciones de género son también políticas, esto es, son *relaciones de poder*. La paridad en términos de género es entonces redistribuir con equidad el poder político atendiendo las necesidades y circunstancias diferenciadas de hombres y mujeres para acceder a las instancias de decisión y representación" (Instraw).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Rosa Cobo, Democracia paritaria y sujeto político feminista. Anales de la Cátedra Francisco Suárez, 36 (2002), 29-44 pp. [www.ugr.es](http://www.ugr.es)



FODEIMM



La demanda de las mujeres es ejercer el derecho a la igualdad pero también el derecho a la diferencia, esto implica abandonar el concepto aparentemente neutro de ciudadanía (que hace referencia esencialmente al sujeto masculino) y construir una ciudadanía con perspectiva de género que considere los derechos particulares y colectivos de las mujeres”.

### **POLÍTICAS PÚBLICAS**

El propósito de la política pública es alcanzar los objetivos del bien común, considerando cuatro estrategias incluyentes: transformaciones estructurales, resolución de problemas, asignación de recursos y optimización de situaciones.

### **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Las políticas de igualdad tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria en todas las esferas de la vida económica, política, social, de toma de decisiones y en todas las actividades ya sean educativas, de formación, de empleo, etc.

La noción política de la igualdad incluye el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres pero también de las desigualdades que se han generado con el pretexto de ser diferentes. Son los valores de la igualdad y la libertad, los que permiten construir un pensamiento crítico que reivindique todos los derechos de las mujeres como seres humanos y la misma capacidad de autonomía que la aceptada para los hombres.

La equidad tiene como propósito último contribuir a lograr la igualdad, por encima de las diferencias que puedan existir, cualquiera que sea la naturaleza de esas diferencias que puedan crear desventajas para unas personas frente a otras. La equidad se hace presente en el trato que se brinda las necesidades e intereses de las personas que son diversas o diferentes.

Desde el desarrollo local es en el municipio donde sincretizan los mecanismos de gestión y de creación de nuevos paradigmas que construyan relaciones de género equitativas, igualitarias, donde las mujeres accedan a la participación política que consideren los derechos políticos, particulares y diversos de las mujeres.



## METODOLOGÍA

La metodología participativa permite a partir de los aprendizajes previos y de las experiencias de las y los participantes generar nuevas reflexiones y aprendizajes en el marco de la vida cotidiana para la construcción de valores, actitudes equitativos y de promoción del desarrollo de las mujeres evitando cualquier forma de discriminación o exclusión de las políticas de desarrollo. Las actividades del proyecto se efectuaron a través de la facilitación de talleres, mesas de trabajo, grupos focales, encuestas, entrevistas que brindaron los insumos para la iniciativa de reforma al Bando con perspectiva de género, y la elaboración del PCI.





## **OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO**

Ordenar y analizar las experiencias, aprendizajes, resultados adquiridos durante los meses de septiembre a diciembre del 2011, en el desarrollo de las actividades del proyecto "Institucionalización de la perspectiva de género en Zapotlán de Juárez, para rescatar los aprendizajes significativos las fortalezas, oportunidades debilidades, amenazas en la institucionalización de la perspectiva de género para la igualdad de mujeres y hombres con las actividades: reformas al Bando y el Programa Municipal de Cultura Institucional.

### **DATOS DEL PROYECTO**

*"Institucionalización de la perspectiva de género en el municipio de Zapotlán de Juárez, Hgo".*

### **OBJETIVO:**

Reformar el marco normativo y promover el Programa de Cultura Institucional para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en el municipio".

### **CATEGORÍA B: "POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES"**

"Actividad 3. Capacitación y reformas a Bandos de Policía y Gobierno Municipal.

Desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal que tomen decisiones y operen los programas del municipio incluyendo los Comités y Consejos de Planeación, y de manera obligada, las titulares y personal de la IMM, para realizar las acciones y gestiones necesarias a efecto de obtener una propuesta integral con PEG de reformas al marco normativo municipal.

Productos esperados de la actividad 3:



- ❖ Iniciativa de reformas al Bando de Policía y Gobierno y Reglamentos, que incluya reformas con PEG”.

“Actividad 4. Capacitación y diseño del Programa de Cultura Institucional Municipal.

Desarrollar capacidades con PEG en las y los integrantes del gobierno municipal que tomen decisiones y operen los programas del municipio incluyendo los Comités y Consejos de Planeación, y de manera obligada, las titulares y personal de la IMM, para definir estrategias integrales que modifiquen la cultura, las prácticas y las relaciones formales e informales de trabajo entre mujeres y hombres en la APM a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Productos esperados de la actividad 4:

- ❖ Proyecto de Programa Municipal de Cultura Institucional<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Diario Oficial, Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM), para el ejercicio fiscal 2011. Jueves 30 de diciembre 2010 (octava sección). Doc.

## Recuperación de la Práctica

### ACTIVIDAD 3: INICIATIVA DE REFORMA BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y REGLAMENTACIÓN DE LA IMM

Desarrollar capacidades con PEG con integrantes del gobierno municipal que toman decisiones y operan los programas del municipio incluyendo los Comités y Consejos de Planeación, y de manera obligada, la titular y personal de la IMM, para realizar las acciones y gestiones necesarias a efecto de obtener una propuesta integral con PEG para reformas al marco normativo municipal.

#### EJES TEMÁTICOS ABORDADOS

#### PLAN DE FORMACIÓN TALLER MARCO JURÍDICO INICIATIVAS DE REFORMA AL BANDO

Al finalizar el módulo las y los integrantes de Cabildo, servidoras, servidores públicos representantes de los comités de COPLADEM participantes habrán fortalecido sus capacidades teórico-metodológicas para la construcción de reglamentos a Bandos Municipales en clara concordancia con los instrumentos internacionales, nacionales y estatales.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Ejes temáticos	Técnicas didácticas	Tiempo	Recursos didácticos
Establecer un marco de referencia común para el desarrollo del taller y el logro de objetivos	Identifica los propósitos y contenidos del taller	Propósitos	<b>Encuadre</b> Presentación para explicar propósitos, contenidos temáticos y metodología Expectativas de los participantes Se escribe en rotafolio lo que se espera lograr en este taller	T=0:15	Presentación de Cabildo Formatos de evaluación inicial
		Contenidos temáticos	<b>Comparten sus expectativas en plenaria</b> Se resaltan coincidencias y delimitan expectativas. Comentarios en plenaria sobre sus compromisos	T=0:15	
	Reconoce su papel y responsabilidad en el desarrollo del taller	Metodología	<b>Se pactan principios para la convivencia en el evento</b> Técnica de Integración. Se le solicita al grupo integrarse en círculo. La		Carpetas y libretas de apoyo Carteles: propósitos y temario Hojas de rotafolio Marcadores Papeletas Masking tape
	Establece compromisos de aprendizaje	Expectativas			
		Compromisos de aprendizaje			
		Integración			

			primera persona dice su nombre: "Me llamo Carlos y me pica aquí" (rascándose alguna parte del cuerpo, por ejemplo la cabeza). La segunda persona dice: "Se llama Carlos y le pica allí" (rascando la cabeza de Carlos) "y yo me llamo María y me pica aquí" (rascándose otra parte del cuerpo). Y así sucesivamente, hasta completar el círculo.	T=0:15	
Análisis de derechos de las mujeres y obligaciones de los municipios contenidas en legislaciones nacionales y estatales.	Conoce la defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de oportunidades que marca la Ley General para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado.	Constitución Política del Estado de Hidalgo. Ley orgánica Municipal Acciones estatales para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres Sustento Jurídico Bando de Policía y Gobierno Protección, promoción y defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres. Ley General para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado. Acciones estatales para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres	<b>Exposición.</b>  La exposición es realizada con la finalidad de darle un énfasis especial a las relaciones que sostienen ambas leyes entre sí y -en concordancia con ello-, observar la naturaleza universal de los derechos de las mujeres y las obligaciones actuales del municipio para cubrir estas demandas.	T=1:30	Presentación en Power point, Bando de policía Material de apoyo de Derechos humanos y legislación Computadora Cañón proyector
Reflexionar como la construcción social de género provoca desigualdades de oportunidades en mujeres y hombres	Reconoce la construcción social de género Ubica la desigualdad existente Reconoce la valoración social diferenciada para hombres y mujeres y el y la brecha de género.	Androcéntrico Desigualdades entre mujeres y hombres. Perspectiva de Género y Políticas Públicas Derechos humanos	<b>Exposición</b> Se realiza una exposición sobre la construcción sociocultural del sistema sexo género, la evolución de los derechos humanos y se propicia la reflexión colectiva.  <b>Plenaria</b> Se comparten experiencias y se visualiza la incorporación de los roles y estereotipos de género durante la infancia y la vida adulta	T=2:00	Power point Hojas rotafolios Marcadores de colores Cañón Computadora
Análisis y ubicación de los Derechos Humanos desde la perspectiva de género y el desarrollo humano sustentable. Proporcionar a las y los asistentes información contenida en los diversos instrumentos internacionales que contemplan derechos humanos de las mujeres, y	Reconoce la concurrencia de los tres órdenes de gobierno para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la defensa de los DH mujeres	<b>Marco Jurídico Internacional:</b> Historia de los Derechos Humanos de las Mujeres CEDAW Belem Do Pará <b>Marco Jurídico Nacional:</b> Compromisos Internacionales para la incorporación transversal de la mujer Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos Plan Nacional de Desarrollo Programa de Igualdad.	<b>Rompecabezas</b> Se arman tres equipos a cada uno de ellos, se les entrega material para armar 3 rompecabezas de: Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Constitución Política de Hidalgo. De la Historia de los Derechos Humanos de las Mujeres Leyes para la igualdad En plenaria se presentan los trabajos.  Exposición plenaria del armado de los	T: 2:20	Material de rompecabezas Hojas rotafolios Marcadores de colores Cañón Computadora

que les permitan plasmar estos derechos en el Bando de Policía y Gobierno. Facilitar la reflexión en torno al trabajo legislativo, como un trabajo realizado en equipos de servidores públicos con equidad de género.		Ley Federal de Responsabilidades de los servidores público.	rompecabezas por participantes. Cierre Exposición sobre la historia de los derechos humanos de las mujeres y el marco jurídico nacional e internacional.		
---	--	---	--	--	--

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Ejes temáticos	Técnicas didácticas	Tiempo	Recursos didácticos
Bienvenida	Establecer un ambiente de trabajo y cooperación	Relajación y concentración	Dinámica de integración y relajación.	T=0:15	
Recordar a las y los asistentes los temas revisados en el taller anterior y la importancia de estos para la continuidad del taller.	Reflexiona sobre los aprendizajes del día anterior comparte sus ideas	Derechos Humanos de las Mujeres Legislación Internacional Legislación estatal Bando de Policía	Lluvia de ideas Se les pedirá a las y los participantes recordar los temas que se discutieron en la sesión anterior. Al final la facilitadora hará una síntesis de los mismos.	T= 0:15	Hojas de rotafolio Marcadores Masking tape
Conocer los resultados del Diagnóstico participativo sobre la posición y condición de las mujeres en Zapotlán, FODEIMM 2010.	Identifica la desigualdad de género. Reconoce la necesidad de impulsar el adelanto de las mujeres. Reconoce la necesidad de políticas públicas con perspectiva de género	Resultados del Diagnóstico de las mujeres del municipio: Educación Salud Trabajo Patrimonio Reconocimiento y Participación política de las Mujeres	Exposición de los resultados del diagnóstico Dinámica de grupo: Se forman equipos de trabajo y a cada uno de los integrantes se les entrega información sobre la situación de las mujeres, se les pide que lo comenten y a continuación se les da conocer los resultados del diagnóstico sobre la situación de las mujeres y la sistematización de la experiencia del 2010.	T= 1:30	Ppwer Point Hojas rotafolios Marcadores de colores Etiquetas Hojas blancas Cañón Computadora
Identificar la función estratégica de la Instancia Municipal para el desarrollo de las Mujeres.	Conoce sobre la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en el desarrollo local. Identifica la necesidad de reglamentación de la IMM	Instancia Municipal de las Mujeres  Objetivos Funciones Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas Reglamentación de la IMM	Trabajo en equipos y Exposición FODA Se solicita a los participantes que con la información revisada integren un FODA de la IMM respecto a la administración municipal Exponen en plenaria su análisis y propuestas Por parte del equipo facilitador se brindan elementos que promuevan la creación de la comisión edilicia de género y el comité de participación ciudadana	T= 1:30	Power Point Hojas rotafolios Marcadores de colores Etiquetas Hojas blancas Cañón Computadora
Proporcionar elementos de técnica legislativa que les permitan armonizar los Bandos	Reflexiona sobre la importancia de la técnica legislativa para la	Técnica Legislativa	Acompañamiento Explica los pasos a seguir para reformar Bandos de Policía y Gobierno, con base	T=2:30	Hojas de rotafolio Hojas Blancas Lápices



de Policía y Gobierno con los diferentes ordenamientos: internacionales, nacional y estatal.	formulación del Bando		en el análisis del proceso parlamentario y la forma argumental.		Marcadores Masking tape
Contrastar las expectativas y compromisos enunciados al inicio de la sesión con los resultados obtenidos en el taller	Valora si se han cubierto las expectativas y resultados de aprendizaje expuestos  Expresa sus inquietudes, opiniones y conclusiones con respecto al contenido y desarrollo del taller	Evaluación del taller	Evaluación Se les distribuye a las participantes las cédulas de evaluación del taller y se les orienta para su llenado individual, en plenaria se les solicita su opinión con respecto de: Las expectativas y resultados La forma de trabajo y dinámica Los materiales usados El ambiente del grupo Relación con sus funciones en la comunidad u organización Utilidad para la vida diaria Quejas y sugerencias	T=0:20	Cédulas de evaluación Hojas de rotafolio Marcadores Masking-tape

## ENTREVISTA

Realizar entrevistas dirigidas a funcionarias/os públicos de las Administración Municipal que permitan identificar como perciben el objetivo y funciones de la Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres (IMM), las principales necesidades y derechos de las mujeres, para ser incorporadas en el Bando de gobierno y en el reglamento de la IMM.

No. Entrevista	Entrevistador	Fecha:
Estado:	Municipio:	Localidad:
<b>1.- Datos Generales de entrevistada/o</b>		
1.1.- Nombre:		
1.2.- Sexo:	Mujer ( )	Hombre ( )
1.3.- Edad: _____ años		
1.4.- Escolaridad:		
Primaria incompleta	Primaria	Secundaria      Bachillerato o nivel técnico incompleto



Bachillerato o nivel técnico	Licenciatura completa	Licenciatura incompleta	Otra
1.5.- Período de gestión municipal (del mes/año al mes/año)			
1.6.- Experiencia en el Ayuntamiento:			
Cargo	Área de adscripción	Período (mes y año)	
1.7.- ¿Cuáles son sus funciones en la actual administración municipal?:			
Cargo	Área de Adscripción	Funciones	
1.8.-Realiza otras actividades a nivel particular? Cuáles?			
1.9.- ¿En los programas que opera, se establece formas de atención diferenciada para mujeres y hombres?		Si ( )	No ( ) Cuáles?
1.10.- Cuenta con presupuesto para acciones a favor de las mujeres		Si ( )	No ( )
<b>2.- Instancia Municipal para El Desarrollo de las Mujeres (IMM)</b>			
2.1. ¿Desde cuándo cuenta el municipio con la IMM?			
2.1.1 Formalmente ante cabildo (mes/año) _____			
2.1.2 ¿Existía antes informalmente o como parte de otra unidad administrativa? Sí ( ) No ( ) ¿En dónde?			
3. ¿Qué motivó la creación de la IMM en el municipio?			
3.1.1 Por invitación del Instituto Hidalguense de las Mujeres. .... ( )			
3.2 Por iniciativa del Presidente Municipal. .... ( )			
3.3 A instancias del H. Cabildo. .... ( )			
3.4 Otra ( ) ¿cuál? _____			
3.5 ¿Existe la comisión edilicia de igualdad de género en H. Cabildo? Sí ( ) No ( )			
3.6 ¿Conoce quienes la integran?			
3.7 ¿Existen otras comisiones en el Ayuntamiento? _____			
3.8 ¿En la estructura orgánica del municipio, que nivel ocupa la titular de la IMM?			
3.9 Dirección. .... ( )			
3.10 Mando medio. .... ( )			
3.11 Operativo. .... ( )			
3.12 Otro ( ) ¿cuál? _____			
3.13 ¿De qué área depende la IMM?			
3.14 Desarrollo Social. .... ( )			
3.15 Obras Públicas. .... ( )			
3.16 Del Sistema DIF municipal. .... ( )			
3.17 De la Presidencia municipal/secretaría del ayuntamiento. .... ( )			
3.18 Del instituto estatal de las mujeres. .... ( )			



Zapatlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

- 3.19 Otro ( ) ¿cuál? \_\_\_\_\_
- 3.20 ¿La IMM cuenta con reglamento que defina sus atribuciones? Si ( ) No ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_
- 3.21 Indique en orden de importancia, cuál es el propósito de la IMM (enumere del 1 al \_\_\_\_\_)
- 3.22 Solucionar los problemas de violencia hacia las mujeres. . . . . ( )
- 3.23 Apoyar al DIF en la atención a problemas de las familias. . . . . ( )
- 3.24 Gestionar apoyos para las mujeres en pobreza del municipio. . . . . ( )
- 3.25 Promover la participación ciudadana y política de las mujeres. . . . . ( )
- 3.26 Coordinar las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. . . . . ( )
- 3.27 Tener acceso a los recursos del Fodeimm. . . . . ( )
- 3.28 Otro ( ) ¿cuál? \_\_\_\_\_
- 3.29 ¿Qué opina de que el municipio cuente con la IMM?
- 3.30 **Es muy importante** para la gestión de políticas y el desarrollo local en el municipio. . . . . ( )
- 3.31 **Es importante** para la gestión de políticas y el desarrollo local en el municipio. . . . . ( )
- 3.32 **Es poco importante** para la gestión de políticas y el desarrollo local en el municipio. . . . . ( )
- 3.33 **No es importante** para la gestión de políticas y el desarrollo local en el municipio. . . . . ( )
- 3.34 No sabe . . . . . ( )
- 3.35 ¿Cuál es la respuesta de las y los servidores públicos del municipio ante las tareas de la IMM?
- 3.35.1 De tolerancia por ser una instancia con la que no todas/os están de acuerdo. . . . . ( )
- 3.35.2 De coordinación en acciones determinadas por el gobierno municipal. . . . . ( )
- 3.35.3 De colaboración en los retos de la IMM para la igualdad de oportunidades . . . . . ( )
- 3.35.4 De desconfianza. . . . . ( )
- 3.35.5 De indiferencia. . . . . ( )
- 2.10. ¿Considera importante dar apoyo a la IMM y a su titular? Si ( ) No ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**3.- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

- 3.1.- ¿Ha escuchado sobre el tema de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres? **Sí** ( ) **No** ( )
- 3.2.- ¿Qué opina usted con respecto de que en el Bando de Policía y Gobierno se reconozca la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres?
- 3.2.1 **Es muy importante** para impulsar el adelanto y desarrollo de las mujeres. . . . . ( )
- 3.2.2 **Es importante** para impulsar el adelanto y desarrollo de las mujeres. . . . . ( )
- 3.2.3 **Es poco importante** para impulsar el adelanto y desarrollo de las mujeres. . . . . ( )
- 3.2.4 **No es importante** para impulsar el adelanto y desarrollo de las mujeres. . . . . ( )
- 3.2.5 No sabe. . . . . ( )
- 3.3.- ¿Qué opina con respecto a que el gobierno municipal debe implementar políticas y presupuestos para la igualdad entre mujeres y hombres?
- 3.2.1 **Es muy importante** para el desarrollo local sustentable con equidad. . . . . ( )
- 3.2.2 **Es importante** para el desarrollo local sustentable con equidad. . . . . ( )
- 3.2.3 **Es poco importante** para el desarrollo local sustentable con equidad. . . . . ( )
- 3.2.4 **No es importante** para el desarrollo local sustentable con equidad. . . . . ( )
- 3.2.5 No sabe . . . . . ( )

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM\*





Zapatlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

3.3.- En orden de importancia, ¿cuáles problemas considera que afectan más a las mujeres en el municipio?

- 3.3.1. Violencia de género. . . . . ( )
- 3.3.2. Ingresos insuficientes para necesidades básicas. . . . . ( )
- 3.3.3. Proyectos productivos. . . . . ( )
- 3.3.4. Excesivas cargas de trabajo doméstico y comunitario. . . . . ( )
- 3.3.5. Condiciones difíciles en el cuidado de los hijos y familiares dependientes. . . . . ( )
- 3.3.6. Desigualdad de oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres. . . . . ( )
- 3.3.7. Escasa participación en decisiones comunitarias y municipales. . . . . ( )
- 3.3.8. Falta de reconocimiento al papel social que desempeñan. . . . . ( )
- 3.3.9. Machismo. . . . . ( )
- 3.3.10. Falta de acceso a los recursos como vivienda, tierra, financiamiento. . . . . ( )
- 3.3.11. Migración masculina. . . . . ( )
- 3.3.12. Otras ( ) ¿cuáles? \_\_\_\_\_

**4.- Normatividad con perspectiva de género.**

4.1.- Del listado siguiente, que aspectos considera que el municipio debe normar para contar con un desarrollo local sustentable con enfoque de género: marque el grado de importancia.

Concepto	Muy importante	Es importante	Poco importante	No es importante
4.1.1 Fomentar la participación social, económica, política y ciudadana para lograr la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.				
4.1.2 Coadyuvar a la modificación de los roles y estereotipos de género que favorecen la discriminación y la violencia contra las mujeres.				
4.1.3 Erradicar la discriminación por sexo, género, culto, etnia, condición social.				
4.1.4 Promover el desarrollo de programas transversales y servicios en adelante de las mujeres				
4.1.5 Fortalecer la igualdad jurídica de mujeres y hombres				
4.1.6. Establecer acciones para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.				
4.1.7 Coadyuvar para consolidar el sistema nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres				
4.1.8 Proteger los derechos humanos de las mujeres, niñas, niños, ancianas y ancianos.				

10.- ¿Qué propuestas hace para incorporar al Bando de Policía y Gobierno Municipal?



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



## ACTIVIDADES, RESULTADOS, PRODUCTOS

Actividades Programadas	Actividades Realizadas	Resultados	Productos	Evidencias
Presentación del proyecto a autoridades municipales	Presentación del proyecto "Institucionalización de la perspectiva de género en el municipio de Zapotlán de Juárez, Hgo." Ante el presidente municipal. Ing. Omar Gómez Pineda y representantes del Cabildo. Entrega de calendario de actividades.	Se pactan tiempos de trabajo, el presidente está de acuerdo en las actividades, señala dar por enterada a la Oficiala mayor para que se convoque al personal. El Cabildo está enterado de las actividades del proyecto		Diapositiva Fotografías
1 Investigación documental y revisión sobre bando de gobierno y reglamentación municipal.	1 Análisis de la información existente sobre ordenamientos municipales, en la oficina de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer (IMM), con la titular, regidoras, contralora interna y equipo de consultoría.	En el análisis se identificó que la propuesta de reglamentación elaborada por la H. Asamblea municipal contenía todos los reglamentos internos de la APM, por lo que el Bando contenía 110 páginas, se les comentó que la propuesta por ellos elaborada perdería eficiencia administrativa, al pretender abarcar todos los temas sin un diagnóstico preciso de las necesidades de las áreas. Sobre esta advertencia y documento se revisó el Bando, para identificar los vacíos con relación al enfoque de género.		Fotografías informe
1 Taller de 16 hrs, con regidoras, regidores, asesor jurídico, jueza conciliadora, presidente municipal, titulares de	Realización del taller de capacitación "Taller Marco Jurídico para la reforma al Bando de Policía y Gobierno", participantes: 12 mujeres y 22 hombres: Regidoras, Regidores, Contralora Interna,	Conocen el marco normativo internacional, nacional, estatal sobre la defensa de los derechos humanos de las mujeres la igualdad y la violencia de género; y la Ley Orgánica Municipal, las atribuciones del municipio para la armonización legislativa e incorporar la peg en sus ordenamientos,		Informe Fotografías lista de asistencia



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

<p>área, Delegada/os, Juez Municipal, departamento jurídico y psicológico DIF, Seguridad Pública y, Comité de Planeación, mujeres y hombres líderes y titular de la IMM.</p>	<p>Jueza Conciliadora, auxiliares, personal de la administración pública y seguridad pública municipal, delegadas y delegados, titular de la IMM. Tres días de taller total 16 horas.</p>	<p><b>Durante el proceso del Taller se reconoció:</b></p> <p>La falta de un marco jurídico municipal acorde a las necesidades actuales y diferenciadas entre mujeres y hombres. Bando de Policía y Gobierno obsoleto o desconocimiento del mismo. No existen reglamentos internos municipales o de haberlos, no cuentan con la perspectiva de género.</p> <p>Resistencias en la temática y resistencias por parte de las y los servidores públicos y Asamblea derivado de la propia construcción social del género, educación y cultura que reproduce roles y estereotipos de género.</p> <p>Incipiente conocimiento del tema de los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Desconocimiento del diagnóstico participativo sobre la condición y posición de las mujeres y hombres en el municipio de Zapotlán (2010) y por ende la utilización de esta herramienta para la elaboración de las propuestas del Bando que rescate la condición, posición, necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.</p> <p>No hay difusión de la función de la IMM y el papel de gestión por el desarrollo de las mujeres,</p> <p>La necesidad de impulsar la gestión transversal y de coordinación de la IMM con las diferentes áreas de la APM.</p> <p>El personal de seguridad pública expresa su necesidad de contar con capacitación</p>	
--	---	---	--

		permanente o más a fondo sobre los casos de violencia de género, mantener la coordinación con las áreas involucradas		
3 Grupos focales de 3hrs c/u. Con actoras/es locales clave de las localidades de Zapotlán, Acayuca y San Pedro.	1 grupo focal en la localidad de Acayuca con actoras clave, 11 mujeres y 3 hombres.  Las personas de las otras dos localidades (Zapotlán y San Pedro) convocadas no asistieron a los grupos focales programados, por lo que se decidió trabajar con las regidoras y regidores las reformas al Bando, a raíz del interés de la contralora y de las regidoras de revisar la propuesta de Bando e incorporar la perspectiva de género en toda la propuesta.	Se lleva a cabo un grupo focal con Actoras y actores locales se da una introducción sobre los derechos humanos de las mujeres, los mecanismos y leyes internacionales y nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres conocen la propuesta de Bando de Policía y Gobierno, con la incorporación de la peg. Reconocen y hacen propuestas: Identifican el valor diferenciado de mujeres y hombres, la subordinación de las mujeres en la familia, en la comunidad y en trabajo. Señalan el poco reconocimiento que se les da a las mujeres por su actividad y la violencia existentes Proponen difundir las leyes que defienden a las mujeres Fortalecer la autoestima de las mujeres Formar parte o hacer un comité que promueva los derechos de las mujeres y los defienda		Informe de Acayuca Fotografías Diapositivas
1 Mesa de trabajo para análisis del borrador sobre la iniciativa de reforma al Bando de Policía y Gobierno y reglamento de la Instancia Municipal de Atención a	4 mesas de trabajo para el análisis y propuestas de reformas a la iniciativa de Bando de Policía y Gobierno Municipal y Reglamento de la Dirección Municipal de Desarrollo de las Mujeres. Participantes regidoras, regidores, contralora	Apoyadas en la asesoría del equipo de consultoría 3 regidoras, contralora interna, Titular de la IMM informadas e interesadas en incorporar a la propuesta de Bando de Policía y Gobierno que trabajaron, el marco normativo que armoniza la legislación y fundamenta la incorporación de la perspectiva de género, la igualdad de acceso a las oportunidades de	Iniciativa de Reforma al Bando de Policía y Gobierno perspectiva de género	4 Minutas de trabajo Actas de dos sesiones plenarios y de Cabildo en las cuales se aprueban los dos instrumentos



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



<p>las Mujeres.</p>	<p>interna, síndica municipal, titular de la IMM y equipo de consultoras.</p> <p>2 sesiones plenarias de Cabildo</p>	<p>desarrollo de mujeres y hombres, la no discriminación, el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p> <p>Se eleva a nivel de Dirección a la IMM y se elabora la propuesta de reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres.</p>	<p>Propuesta de Reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres</p>	
<p>10 entrevistas con funcionarios, funcionarias tomadores de decisión regidoras, regidores, asesora jurídica, representantes comité de planeación, titular de la IMM.</p>	<p>20 entrevistas levantadas a personal de la administración municipal.</p> <p>Se aumenta el número de entrevistas realizadas al personal de la administración municipal para contar con un mayor parámetro de percepción</p> <p>En el levantamiento de la entrevista participaron 12 mujeres y 8 hombres</p>	<p>Consideran muy importante el papel de la IMM para la incorporación de la PEG en las políticas del municipio.</p> <p><b>En orden de importancia se considera que la función de la IMM:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres</li> <li>• Promover la participación política y ciudadana de las mujeres</li> <li>• Gestionar apoyos para las mujeres en situación de pobreza del municipio</li> <li>• Solucionar los problemas de violencia contra las mujeres</li> <li>• Apoyo al DIF en los casos de atención a las mujeres</li> <li>• Gestionar recursos del Fodeimm</li> </ul> <p>La tolerancia o la indiferencia de las otras áreas hacia la IMM, es por el desconocimiento, por tanto es necesario incorporar a la estructura orgánica municipal a la IMM así como difundir la ubicación de la IMM, su objetivo funciones y papel para el adelanto de las mujeres.</p> <p>Incorporar a la planeación municipal las necesidades especiales, prácticas de las mujeres, y promover la participación política de estas.</p>	<p>Documento de soporte del Bando</p>	<p>Formato de entrevista</p> <p>20 entrevistas sistematización de entrevistas</p> <p>Gráfica de resultados fotografías</p>



Jopollán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

		<p>Consideran muy importante erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres</p> <p>Promover la participación política de las mujeres</p> <p>Establecer acciones para eliminar los roles y estereotipos de género.</p> <p>Necesidad de capacitación constante a las y los principales tomadores de decisión sobre la legislación en materia de igualdad, una vida libre de violencia, el federalismo, el desarrollo local sustentable, perspectiva de género, y Ley Orgánica Municipal</p> <p>Se conozca y se difunda el Bando de Policía y Gobierno al personal de la APM.</p>		
<p>Iniciativa de reforma al Bando de Policía y Gobierno Municipal y reglamento de la Instancia Municipal de Atención a las Mujeres.</p>	<p>Iniciativa de reformas al Bando con perspectiva de género</p>	<p>Creación de la Comisión Edilicia para la Igualdad de Género,</p> <p>Creación de los comités de participación ciudadana para la igualdad entre mujeres y hombres que, entre otros objetivos, fortalezcan las funciones de la Dirección Municipal de Desarrollo de las Mujeres, propuesta también en el organigrama de la APM.</p> <p>La iniciativa de reformas al Bando de Policía y Gobierno con perspectiva de género es aprobado en sesión de Cabildo, sin embargo, acuerdan también recortar la propuesta, respetando el contenido en materia de igualdad y derechos humanos de las mujeres, toda vez que al haber tratado de integrar en un solo ordenamiento la reglamentación de cada área, resultó un documento muy extenso.</p>	<p>Un Bando de policía y gobierno con perspectiva de género</p>	<p>Minutas de las sesiones de trabajo</p> <p>Dos actas de sesión plenaria de Cabildo donde se aprueba la reformas y el reglamento de la DMDM</p>



Jopellón de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

<p>Una propuesta de reglamento para la Dirección Municipal de Desarrollo de las Mujeres.</p>	<p>En el Bando se mandata que en el Plan Municipal de Desarrollo y los programas sectoriales favorezcan el adelanto de las mujeres y la redistribución presupuestaria. En el ordenamiento rector del gobierno municipal mandata se visibilicen las necesidades prácticas de las mujeres y se promueva su participación social, económica y política.</p> <p>Fortalecimiento de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer al posicionarse a nivel de Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres.</p> <p>Propuesta del reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres aprobado por la H. Asamblea Municipal.</p> <p>Se amplía la función estratégica de gestión para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género.</p> <p>Se crean tres áreas sustantivas: atención a la salud de las mujeres, protección de los derechos de las mujeres y vinculación con perspectiva de género.</p>	<p>Propuesta de reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres</p>
--	---	--

## ACTIVIDAD 4. CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL MUNICIPAL

### EJES TEMÁTICOS ABORDADOS

#### PLAN DE FORMACIÓN TALLER ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Al finalizar el módulo las y los participantes habrán realizado un diagnóstico con enfoque de género de las relaciones entre mujeres y hombres que se presentan en la vida institucional de la APM, a partir de la reproducción de los roles y estereotipos de género.

Habrán fortalecido sus capacidades para reconocer y cuestionar las relaciones sociales entre hombres y mujeres en los ámbitos laboral y profesional; a partir de explorar los conceptos básicos del enfoque de igualdad, del Programa de Cultura Institucional y distinguir los fundamentos de los derechos humanos, para delinear caminos hacia la construcción de relaciones de oportunidades a través de la propuesta de acciones afirmativas en la APM.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Ejes temáticos	Técnicas didácticas	Tiempo	Recursos didácticos
Ubicar la dinámica del proceso de formación de funcionarias y funcionarios públicos con enfoque de género, así como los contenidos y procedimientos del proceso de capacitación para la elaboración del Programa de Cultura Institucional	➤ Distingue los propósitos, contenidos y estructura del proceso de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ Encuadre</li> <li>★ Propósitos, contenidos y del proceso de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exposición inicial</li> <li>Presentación del proceso formativo: propósitos, contenidos temáticos y metodología de aprendizaje</li> <li>Información y acuerdos sobre la estrategia general operativa</li> </ul>	T=0:25	Acetatos o carteles: nombres, propósitos y temas del proceso Etiquetas como gafetes Carpeta de trabajo Bolígrafos Lápices Hojas de rotafolio Marcadores Masking tape
	➤ Reconoce la metodología de trabajo y evaluación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ Metodología de aprendizaje</li> <li>★ Estrategia operativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuadre del taller</li> <li>Presentación de propósitos, temas y dinámica</li> <li>Presentación de participantes: Nombre</li> </ul>	T=0:20	
	➤ Determina su papel y compromisos en el	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ Expectativas y compromisos de aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área a la que pertenece</li> <li>Tareas que desempeñan en su área</li> <li>Experiencia en temas de género</li> </ul>		

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM\*





Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

logro de los  
resultados esperados  
y expectativas  
planteadas

Aclaración de expectativas y compromisos de aprendizaje  
En plenaría las y los participantes expresan:  
Las razones de su asistencia  
Lo que esperan lograr del proceso  
Se identifican las expectativas comunes, considerando las inquietudes de los participantes y los propósitos institucionales.  
Definen los compromisos que están dispuestos a adquirir para contribuir al logro de objetivos  
Se pone de manifiesto el papel y responsabilidades de las partes involucradas (participantes y formadoras/es) en el desarrollo del taller

T=0:20

Considerar el contexto en el que se sustenta la elaboración e instrumentación de Programa Cultural Institucional en la APM

➤ Subraya la importancia de la igualdad de género.  
➤ Resalta las características PCI

➤ Política institucional para la igualdad de género  
➤ Política Nacional y Deberes Institucionales  
➤ Marco normativo y jurídico para elaborar e Instrumentar el PCI en la Administración Pública Municipal

➤ Sugerencias para la convivencia  
➤ Exposición del contexto  
Presentación del contexto social y jurídico y normativo  
Programa de Cultura Institucional y su instrumentación en la Administración Pública Municipal  
Ronda de preguntas y respuestas  
Síntesis y conclusiones  
Verificación de criterios de evaluación

T=1:10

Lápices  
Hojas de rotafolio  
Marcadores  
Masking tape

Definir en qué consisten los roles de género, considerando la separación de espacio público y privado y las implicaciones en el desarrollo humano de hombres y mujeres

➤ Explica la asignación de roles al comparar el tipo de actividades y responsabilidades de hombres y mujeres  
➤ Visualiza cómo se expresa la apropiación del espacio público y

➤ Roles de género  
➤ División del trabajo: productivo, reproductivo y comunitario  
➤ Espacios privado y público  
➤ Igualdad y

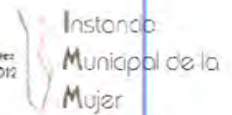
➤ Roles y actividades  
Explicación  
Se entregan cuatro papeletas a cada persona (colores distintos para hombres y mujeres), para anotar:  
Una actividad principal, (según responsabilidades y funciones) que realicen las mujeres  
Una actividad principal que realicen los hombres  
Una actividad secundaria que realicen las mujeres  
Una actividad secundaria que realicen los hombres

T=1:15

Tarjetas de ocho colores  
Hojas de rotafolio  
Marcadores  
Masking tape



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



privado

➤ Vislumbra consecuencias relacionadas con los espacios de participación de hombres y mujeres

➤ Contrasta las oportunidades y limitaciones que tienen hombres y mujeres para el desarrollo humano

desigualdad de oportunidades

\* Desarrollo humano

\* Clima laboral  
Comunicación  
incluyente

de Se reúnen las papeletas y se forman cuatro equipos, dos de mujeres y dos de hombres para realizar el análisis como sigue:

Un equipo de mujeres analiza las actividades principales de su sexo (opiniones de ambos sexos en cada caso)

El otro equipo de mujeres, las secundarias.

Un equipo de hombres analiza sus actividades principales.

El otro equipo de hombres, las secundarias.

En plenaria, los equipos presentan y explican los resultados, tratando de ubicar la asignación de roles y espacios de participación masculina y femenina.

En lluvia de ideas establecen las características principales que definen las relaciones laborales entre mujeres y hombres

➤ Síntesis y conclusiones

➤ Aciertos y desaciertos: "✓" o "x"

Explicación

Se forman cuatro equipos mixtos para contestar dos preguntas cada uno, con ejemplos tomados del ejercicio anterior:

¿Cuáles son las diferencias entre las actividades que realizan hombres y mujeres?

¿Cuáles de estas actividades corresponden al trabajo productivo, reproductivo y comunitario?

¿Qué tipo de trabajo hacen mujeres y hombres?

¿Cuánto vale el trabajo de hombres y mujeres y por qué?

¿Los roles y trabajo desempeñado tienen qué ver con ciertas atribuciones naturales o capacidades de hombres y mujeres?

¿Qué da origen a esta división del trabajo?

¿Cuáles son las consecuencias de esta división del trabajo para el desarrollo personal de cada quién?

T=1:15

Hojas de rotafolio  
Marcadores  
Masking tape

Tarjetas con  
preguntas impresas  
Símbolos en tarjetas:  
"✓" o "x"  
Hojas carta  
Lápices  
Hojas de rotafolio  
Marcadores  
Masking tape



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

Distinguir el origen de la desigualdad de oportunidades en las relaciones de género  
  
Observar cómo se manifiesta la desigualdad de género en el espacio laboral

Menciona las diferencias culturales que han promovido y limitado el desarrollo de mujeres y hombres

Ventajas y desventajas de mujeres y hombres para el desarrollo humano  
Derechos humanos  
Oportunidad para el desarrollo humano  
Igualdad de oportunidades  
Equidad, igualdad  
Perspectiva de género y políticas públicas.

Qué tipo de relaciones humanas se dan entre mujeres y hombres  
¿Son justas estas diferencias para mujeres y hombres?  
Que alternativas existen en la administración pública para enfrentar esta brecha de género al interior de sus dependencias y con la población objetivo  
Las conclusiones de los equipos se presentan en plenaria  
En colectivo se hace la reflexión sobre :  
La asignación de roles  
La valoración del trabajo productivo, reproductivo y comunitario  
La separación del espacio público y privado  
Las oportunidades para el desarrollo humano para mujeres y hombres  
Construcción de relaciones de lo femenino y lo masculino  
➤ Síntesis y conclusiones  
➤ Verificación de criterios de evaluación  
➤ Ventajas y desventajas  
Anotan según su sexo: una ventaja (qué ganamos) por ser mujeres o ser hombres, una desventaja (qué perdemos) por ser mujeres o por ser hombres.  
Anotan en tarjetas diferentes (según el sexo opuesto): una ventaja (qué ganan) hombres o mujeres y una desventaja (qué pierden) hombres o mujeres.  
Por equipos analizan las ventajas y desventajas que apoyan o limitan el desarrollo humano de mujeres y hombres.  
En un segundo momento se les pide identifiquen y comenten las políticas, planes y programas institucionales existentes en cada época. Precisan aquellos programas que particularmente han promovido el adelanto de las mujeres.  
Analizan su impacto en la población y al interior

T=1:15

Tarjetas de colores  
Lápices  
Rotafolios  
Plumones  
Masking tape



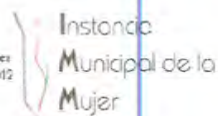
Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

<p>Diferenciar las condiciones de trabajo para mujeres y hombres y reconocer cómo afectan al desempeño laboral</p>	<p>Anota las diferencias existentes entre mujeres y hombres y para favorecer las condiciones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Condiciones de trabajo y relaciones de género</li> <li>* Estereotipos en el ámbito laboral</li> <li>* Selección de personal</li> <li>* Salarios y prestaciones</li> <li>* Promoción vertical y horizontal</li> <li>* Capacitación y formación profesional</li> <li>* Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</li> <li>* Hostigamiento y acoso sexual.</li> </ul>	<p>de la APM. En plenaria se hace una reflexión colectiva.</p> <p>➤ Espacio laboral Se forman equipos de trabajo para analizar las condiciones del ámbito de trabajo tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acceso al empleo (# y tipo m y h)</li> <li>➤ Participación en puestos directivos</li> <li>➤ Promoción (posibilidades de ascenso)</li> <li>➤ Acceso y tipo de capacitación</li> <li>➤ Seguridad laboral (mantener empleo)</li> <li>➤ Diferencias salariales =puestos=funciones</li> <li>➤ Prestaciones sociales (por tipo)</li> <li>➤ Condiciones (equipo, materiales, instalaciones, seguridad)</li> <li>➤ Hostigamiento sexual y trato</li> <li>➤ Plasmear síntesis en rotafolio</li> <li>➤ Presentación de resultados: situación y causas</li> </ul> <p>3 participaciones de h y m ¿impacta la desigualdad de oportunidades y trato, en el desempeño laboral, desarrollo profesional y propósitos institucionales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Síntesis y conclusiones</li> <li>➤ Verificación de criterios de evaluación</li> </ul>	<p>T=2:00</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hojas</li> <li>➤ Lápices</li> <li>➤ Rotafolios</li> <li>➤ Plumones</li> <li>➤ Masking tape</li> </ul>
<p>Definir algunos retos y tareas para incorporar la visión de género en su desempeño laboral y profesional a través del PCI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifica las Fortalezas-Oportunidades-Debilidades-Amenazas de las dependencias de la APM para implementar el PCI.</li> <li>➤ Escribe algunos retos que le permita incorporar la visión de género en su ámbito de trabajo y profesional</li> <li>➤ Formula un programa Cultural Institucional en la</li> </ul>	<p>Política de igualdad Programa de Cultura Institucional Acciones afirmativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Retos y tareas</li> <li>➤ Explicación breve de las de las políticas de igualdad</li> <li>➤ Elaboración de Foda</li> </ul> <p>Se dan 4 tarjetas de cuatro colores a las/os participantes para anotar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalezas</li> <li>• Debilidades</li> <li>• Oportunidades y amenazas</li> </ul> <p>Se juntan las tarjetas por color y se entregan a cada equipo (4) previamente conformados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Discuten y hacen resumen con propuestas</li> <li>➤ Se elaboran tareas y retos ( acciones afirmativas)</li> </ul>	<p>T=1:40</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lápices</li> <li>➤ Rotafolios</li> <li>➤ Plumones</li> <li>➤ Masking tape</li> </ul>



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



APM

- Establece de manera coherente los componentes del programa con las tareas y los retos y estrategias

Contrastar las expectativas y compromisos enunciados al inicio de la sesión con los resultados obtenidos en el taller

- Valora si se han cubierto las expectativas y resultados de aprendizaje
- Expresa sus opiniones con respecto del taller y proceso

Evaluación del taller

- En plenaria se comparten tareas y retos, se validan

- Síntesis y conclusiones

- Preguntas finales  
En plenaria, los participantes expresan opiniones con respecto de:  
Las expectativas y resultados acordados  
La importancia de la igualdad de género  
La forma de trabajo y dinámica del taller  
Los materiales usados  
El ambiente del grupo  
Utilidad para la vida diaria  
Quejas y sugerencias

T=0:20

preguntas de evaluación

de



Júpiter de Juárez  
2009 - 2012

Instituto  
Municipal de la  
Mujer

## Guía para la conducción de grupos focales que participan en la integración del Programa de Cultura institucional

Profundizar el análisis de la reproducción de la desigualdad al interior de la organización municipal para detectar las áreas de oportunidad en la mejora de la cultura institucional municipal con perspectiva de género.

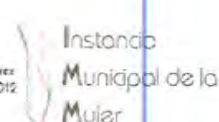
Tomar nota de la cantidad de participantes, sexo, edad y de ser posible hacer una presentación rápida para saber áreas de procedencia y si tienen o no personal a su cargo

- ✓ En el área de trabajo son igual las condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo para mujeres y hombres
- ✓ Como son los procesos de convocatorias, de selección y los requisitos a cubrir para ingresar
- ✓ Existen actividades o funciones designadas solo a hombres o a mujeres, son los mismos tipos de empleo o existe una clasificación por sexo
- ✓ Son las mismas jornadas laborales para ambos y las compensaciones por trabajo extra, igual asignan horas extras a hombres y mujeres
- ✓ Rotación de personal - Estructura por sexo
- ✓ Áreas de desempeño
- ✓ Funciones por puestos, Salarios, Toma de decisiones y Prestaciones sociales
- ✓ Oportunidades de capacitación
- ✓ Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones
- ✓ Oportunidades de ascenso
- ✓ Evaluación de competencias
- ✓ Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances
- ✓ Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, Plan nacional de desarrollo, Programa para la igualdad, Plan estatal de desarrollo
- ✓ Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODEIMM"



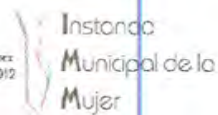
Irapuato de Juárez  
2009 - 2012



- ✓ Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan y consideran datos desagregados por sexo
- ✓ Cuentan con diagnósticos desagregados por sexo de acuerdo a los formatos estándar que se manejan a nivel nacional así como en los programas para el adelanto de las mujeres:
  - Programas para el adelanto de las mujeres
  - Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)
  - ◇ Las políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres
  - ◇ Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres
- ✓ Los lineamientos y normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos
- ✓ Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres
- ✓ Como se da la ejecución de programas
- ✓ Existen mecanismos de evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres
- ✓ Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles, avances
- ✓ Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



## Encuesta aplicada sobre Cultura Institucional al personal de la Administración Municipal de Zapotlán de Juárez, Hgo.

La consulta se realizó con las siguientes preguntas con 4 variantes por cada una de ellas

En total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
---------------------	---------------	------------	-----------------------

### 1.- Política Institucional y Deberes institucionales.

- 1.1 Conoce la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo.
- 1.2 Conoce Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Edo. de Hgo.
- 1.3 Conoce la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo y su Reglamento
- 1.4 Conoce la Ley de Derechos y Cultura Indígena para el Estado de Hidalgo.
- 1.5 Programa Estatal Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres
- 1.6 Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- 1.7 La normatividad de la Administración municipal esta adecuada a la perspectiva de género para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 1.8 Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados

### 2.-Clima laboral.

- 2.1 Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y para hombres en el mismo nivel jerárquico
- 2.2 En la Administración municipal existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.3 En mi Área se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
- 2.4 En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso
- 2.5 En mi área se promueve el trabajo en equipo.
- 2.6 En la Administración municipal hay ausencia de situaciones de intimidación o maltrato.
- 2.7 El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo
- 2.8 Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
- 2.9 En mi área se trabaja en equipo
- 2.10 Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo
- 2.11 Los procedimientos de mi institución están actualizados
- 2.12 El trato que damos de mi área hacia afuera ¿es cordial y respetuoso?
- 2.13 Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo
- 2.14 Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma.

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM





Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

- 2.15 Conozco el impacto del trabajo de mi institución
- 2.16 Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo
- 2.17 Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo
- 2.18 En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidades
- 2.19 En mi área los sanitarios son adecuados para las necesidades de mujeres y hombres.
- 2.20 La estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos
- 2.21 En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.
- 2.22 En mi institución se sancionan adecuadamente los actos de corrupción
- 2.23 En mi trabajo, si veo corrupción, la denuncio
- 2.24 Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.
- 2.25 Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
- 2.26 Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad
- 2.27 Los servidores públicos contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente

### 3.- Comunicación incluyente.

- 3.1 Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la Administración municipal con enfoque de género.
- 3.2 Mi jefe/jefa es congruente en lo que dice y lo que hace.
- 3.3 En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas.
- 3.4 Mi jefe/jefa me informa de los objetivos que tenemos que lograr como equipo
- 3.5 Mi jefe/jefa me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.
- 3.6 Dentro de la Administración municipal se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.
- 3.7 Dentro de la Administración municipal se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.
- 3.8 En los boletines, circulares, campañas públicas se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.
- 3.9. En los documentos oficiales que se emiten en el ayuntamiento se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.
- 3.10 En la Administración municipal se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (boletines, memorándums).
- 3.11 En la administración municipal se utiliza un lenguaje de respeto y no discriminatorio entre compañeras y compañeros de trabajo.

### 4.-Selección de Personal

- 4.1 En la Administración municipal se difunde con claridad los requerimientos para la selección de personal.
- 4.2 En la Administración municipal el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM"



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2015

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

- 4.3 En mi institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer.
- 4.4 En la administración municipal se respeta la antigüedad de la trabajadora/or
- 4.5 En la Administración municipal el estado de ingravidez de las mujeres no impide el acceso a la contratación.
- 4.6 En la institución la edad de mujeres y hombres no son obstáculo para el acceso al empleo/trabajo.

#### 5.- Salarios y Prestaciones

- 5.1 En la Administración municipal se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
- 5.2 En la Administración municipal existe el permiso o licencia por paternidad.
- 5.3 En la Administración municipal existe el permiso o licencia por maternidad.
- 5.4 En la Administración municipal, las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
- 5.5 Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar.
- 5.6 El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.
- 5.7 Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestación de guarderías.
- 5.8 En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados

#### 6. Promoción vertical y horizontal

- 6.1 En la Administración municipal existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
- 6.2 En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.
- 6.3 En mi área existen mecanismos de evaluación del desempeño.
- 6.4 En la Administración municipal se otorgan puestos y promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
- 6.5 En la Administración mpal importa que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionada/o
- 6.6 La Administración municipal (APM) anuncia oportunamente las plazas disponibles
- 6.7 En la APM se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores

#### 7.- Capacitación y Formación Profesional.

- 7.1 En mi área se reconoce el logro de resultados
- 7.2 La Administración municipal establece políticas de formación profesional y de capacitación sin distinción para mujeres y hombres.
- 7.3 La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.
- 7.4 La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.
- 7.5 En la Administración municipal hay un programa de capacitación adecuado



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



- 7.6 En la APM existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 7.7 En la APM se promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.
- 7.8 En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.
- 7.9 Mi jefe/a es receptivo/a a sugerencias y comentarios.
- 7.10 En la APM se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.
- 7.11 En mi área recibimos capacitación para trabajar en equipo.
- 7.12 En la APM los cursos y talleres se realizan dentro del horario de trabajo.
- 7.13 Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
- 7.14 Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.
- 7.15 Mi jefe me hace sentir que mi trabajo es importante para el logro de los objetivos del área.
- 7.16 En mi área logramos obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.
- 7.17 Los cursos y talleres de capacitación que otorga la APM se consideran para promociones y ascensos.
- 7.18 En la APM se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.
- 7.19 Estoy conforme con la respuesta de la APM a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.

#### **8.- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.**

- 8.1 Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi institución.
- 8.2 Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.
- 8.3 En mi área se respeta el horario de trabajo.
- 8.4 El horario de trabajo establecido en mi centro de trabajo respeta el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- 8.5 En mi institución sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.
- 8.6 En la APM se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencia de maternidad o permisos para atender asuntos personales.
- 8.7 Considero que la APM debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



Tepic, Jalisco  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

**8.8** En la APM se respeta el permiso o licencia por maternidad.

**8.9** En la APM se agendan reuniones de trabajo fuera de horario laboral y/o días laborales.

**8.10** En la APM se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.

**9.- Hostigamiento y acoso sexual.**

**9.1** En la APM las autoridades intimidan o maltratan a las personas.

**9.2** Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual.

**9.3** En mi área existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

**9.4** Mi área informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.

**9.5** En la APM se realizan campañas para prevenir, denunciar y atender el hostigamiento y acoso sexual.

**9.6** En la APM existe una política de prevención y sanción del acoso sexual.

**9.7** En la APM se brinda confidencialidad y seguridad a mujeres y hombres en casos de hostigamiento y acoso sexual.

10.- ¿Con que otras prestaciones cuentan los trabajadores?

11.- Tienes algún comentario que te gustaría agregar?

12.- ¿Qué haría del Municipio un mejor lugar para trabajar?

Las siguientes preguntas son con fines estadísticos, lo que proporcionará mayor información para completar el presente estudio.

Sexo Hombre  Mujer

Mes  Año

¿Qué edad tienes?

18-25  26-40  40-60  60-80

¿A qué área perteneces?

¿Qué tipo de contrato tienes (Estructura, Eventual, Base)

Cuánto personal tienes a tu cargo

La presente información será para uso exclusivo del Diagnóstico de Cultura Institucional Municipal.

¡Gracias por tu participación y apoyo!



Jopollán de Juárez  
2009-2012



## ACTIVIDADES, RESULTADOS, PRODUCTOS.

Actividades Programadas	Actividades Desarrolladas	Resultados	Productos	Evidencias
<p>1 Taller Análisis de Género, para contextualizar como se producen y reproducen los roles y estereotipos de género de lo privado a lo público, brechas de desigualdad, segregación ocupacional por sexo.</p> <p>1 Taller de Programa Cultura Institucional: 9 Objetivos para la cultura organizacional humanista, democrática, justa e igualitaria; mejores prácticas incluyentes,</p>	<p>Se realizaron 2 talleres de 8 horas cada uno en 4 sesiones de 4 horas cada sesión, en un proceso de sensibilización y difusión del Programa Nacional de Cultura Institucional y su relación con la equidad de género, con el cómo se producen y reproducen los roles y estereotipos de género de lo privado a lo público, ahondando las brechas de</p>	<p><b>1.- POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>^ Realizar una mayor difusión del tema de género y dar a conocer la existencia de las nuevas leyes que dan protección a las mujeres y pueden favorecer mejores condiciones para su desarrollo</li> <li>^ Difundir con los distintos sectores de la población la cultura de equidad de género y los derechos humanos de las mujeres</li> <li>^ Promover que la nueva administración alinee su planeación programática con perspectiva de género</li> </ul> <p><b>2.-CLIMA LABORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>^ Promover que la administración municipal cuente con condiciones generales de trabajo y reglamento, que lo conozca el personal y que incorpore la visión de género con equidad, asimismo que se difunda entre el personal una conciencia de aplicación de la normatividad sin favoritismos ni excepciones</li> <li>^ Contar con un organigrama-directorio fotográfico del personal a la entrada de presidencia</li> <li>^ Que se formule una misión y visión de trabajo con la participación de las distintas áreas</li> <li>^ Que el personal conozca sus derechos y obligaciones al interior de la administración y en el ejercicio de sus funciones</li> <li>^ Promover el otorgamiento de prestaciones de ley al personal desde el inicio de la gestión</li> <li>^ Institucionalizar el permiso de cuidados paternos</li> <li>^ Que el pago de horas extras se realice para cubrir ese tipo de</li> </ul>		<p>Informe del taller</p> <p>Fotografías</p>

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM"

<p>transparentes y eficaces.</p>	<p>y desigualdad y segregación ocupacional por sexo</p>	<p>acciones y con criterios homogéneos y de equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ Debe de existir igualdad en el trato al personal y equidad en las prestaciones y condiciones de trabajo</li> <li>★ Simplificar el proceso de comprobación de gastos operativos y quitarle lo laborioso y confuso al proceso, simplificar los procesos burocráticos</li> </ul> <p><b>3.-COMUNICACIÓN INCLUYENTE SE MIDE SI LOS MENSAJES QUE TRASMITE LA ORGANIZACIÓN ESTÁN DIRIGIDAS A TODAS LAS PERSONAS SIN EXCLUIR O INCENTIVAR LOS ROLES O ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ Usar lenguaje incluyente en todos los documentos que sean elaborados por la administración municipal y en las relaciones que establece con la población.</li> <li>★ Crear el área de comunicación social dentro de la administración y que se haga cargo de la gaceta informativa en donde se publiquen convocatorias, adjudicación de subsidios, resultados de gestiones, promoción de eventos y reconocimientos al personal del municipio.</li> </ul> <p><b>4.-SELECCIÓN DE PERSONAL.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ Contar con perfiles de puestos indistinto de si es hombres o mujer, para la integración de las administraciones</li> <li>★ Contar con un perfil de puestos y posteriormente sacar convocatoria para poder cubrirlos.</li> <li>★ Al inicio de cada administración debe hacerse una distribución de trabajo equitativamente para cada dirección de área y otorgar los espacios y equipo con ese mismo criterio</li> <li>★ Establecer que las vacantes en la administración municipal, sean cubiertas mediante convocatoria abierta interna y de ser necesario abierta a la población</li> </ul> <p><b>5.-SALARIOS Y PRESTACIONES: NIVEL DE EQUIDAD EN LA ASIGNACIÓN DE LAS REMUNERACIONES QUE RECIBE EL PERSONAL.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>★ Instrumentar un programa de monitoreo permanente con las direcciones de área que permita evaluaciones continuas del trabajo y reorientación del mismo, así como fomentar la cooperación entre las distintas áreas.</li> <li>★ Que haya congruencia entre la distribución de las cargas de trabajo de acuerdo a puestos y niveles salariales</li> </ul>
----------------------------------	---	--

- ✦ Establecer mecanismos de estímulos al desempeño a fin de incentivar al personal, desde el reconocimiento público hasta la premiación en efectivo o con días de descanso e incluso la posibilidad de mejoras salariales

#### **6.- PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL**

- ✦ Realizar mínimamente 2 evaluaciones anuales del desempeño del personal y tomarlo en cuenta para el otorgamiento de estímulos y cambios de puestos

#### **7.- CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL: ATENCIÓN A CRITERIOS DE GÉNERO Y NECESIDADES DEL PERSONAL.**

- ✦ Establecer un programa de capacitación y formación profesional como acción permanente de la administración
- ✦ Que la administración municipal establezca convenios con instancias educativas de distintos niveles a fin de facilitar la continuidad en la formación académica del personal, incluyendo el nivel superior y posgrados
- ✦ Que se den cursos de valores y autoestima al personal en general, promover la sencillez del mismo, empezando por los altos mandos, tener un trato respetuoso y humano entre el personal y para con los usuarios.
- ✦ Que se capacite al personal con un enfoque de servicio y que se visualice el impacto que tiene el trabajo de la administración municipal interna y externamente.

#### **8.- CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL**

- ✦ Promover que los eventos del día de la madre, del padre, de la familia y la celebración de fin de año, se realicen festejos por parte de la administración para el personal y sus familias, adicional a los festejos para la población
- ✦ Promover la realización de eventos deportivos y socioculturales en donde el personal de la administración y sus familias puedan participar
- ✦ Que las cargas de trabajo se distribuyan oportunamente entre las áreas y antes de hacer uso de tiempos extras, buscar el apoyo entre las mismas.

#### **9.- HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

- ✦ Promover que la relación entre el personal sea de respeto, mejor trato y mejor forma de expresión, promover la calidad humana con valores y calidad laboral



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

		<p>* Establecer una instancia interna que atienda los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral y contar con un procedimiento claro de atención a este tipo de situaciones</p>	
<p>4 Grupos focales orientados a captar información cualitativa sobre el ambiente institucional.</p>	<p>2 grupos focales con mujeres directivas y operativas de la Administración municipal</p> <p>2 Grupos Focales con hombres directivos y operativos de la Administración pública municipal</p>	<p><b>CONCLUSIONES (RESUMEN):</b></p> <p>La toma de decisiones recae en una persona (presidente municipal) por la asignación de facultades que le otorga la Ley Orgánica Municipal.</p> <p>Carecen de un reglamento interno, por lo que se compensa con una serie de valores que tienen que ver con la calidad en el servicio.</p> <p>El DIF Municipal cuenta con plan de trabajo que incluye: misión, visión y valores</p> <p>El tema de género es recibido como auxilio de las feministas a las mujeres, se estigmatiza y se da un feminismo desvirtuado</p> <p>En algunos equipos o áreas no se separan las cuestiones de trabajo de lo personal</p> <p>Existe el Burocratismo excesivo</p> <p>Ausencia de cultura de la denuncia.</p> <p>Estilos de comunicación inadecuados, ineficaces e ineficientes.</p> <p>Promoción de capacitación para ocupar mejor niveles salariales.</p> <p>Cubren las necesidades laborales con personal de servicio social.</p> <p>Existe una excesiva asignación de tareas pero aun así cumplen con sus funciones.</p> <p>Existe una renuncia anticipada toda vez que se firma al mismo tiempo el contrato y la renuncia; los empleados buscan ser reconocidos por su desempeño laboral con el objetivo de crecer y permanecer dentro de la Administración</p> <p><b>Propuestas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideran conveniente la creación de un enlace de vigilancia para evitar el abuso de poder.</li> <li>2. Establecer un monitoreo de lo interno hacia lo externo, que identifique las conductas del servidor hacia la población.</li> <li>3. Es necesario la organización, que eficiente las actividades del trabajo en la jornada laboral.</li> </ol>	<p>Informes de los grupos focales</p> <p>fotografías</p>



4. Promoción de acceso a las oportunidades de trabajo y de promoción con el fin de contar con un mejor desarrollo personal y laboral y salarial.
5. Hacer del conocimiento de las y los trabajadores sus derechos en materia laboral.
6. Hace falta que los funcionarios hagan de su conocimiento el marco legal en materia de igualdad, así como exhortarlos a seguir una línea de respeto a esta.
7. Contraloría interna debe equilibrar la equidad entre funcionarias/os y la ciudadanía.
8. Solicitan se implemente el servicio de guardería.
9. Crear una Unidad Básica de Rehabilitación, que de servicio gratuito al personal de la administración Municipal.
10. Contar con un manual de procedimiento por escrito, donde se especifique las funciones que le corresponde a las y los trabajadores de acuerdo al área donde se desempeñarán.
11. Dar seguimiento a los trabajos que se inician en una administración y se terminen en otra; en este sentido, es importante anunciar a la población las actividades desarrolladas por el Municipio, con el propósito de ser beneficiados.
12. Al ingreso de las funciones de la presidencia municipal se tienen que establecer las condiciones salariales, prestaciones y funciones para quienes se contraten, evitando con esto inconformidades, incluso que tengan bien claro que van a trabajar para la población.
13. Beneficiaría en gran medida la reestructuración de las oficinas para que esto permita otorgar mayor y mejor espacio para poder desarrollar el trabajo con eficacia y mejor entrega de resultados. (Aunque aun así se cumple con los objetivos).
14. Que los directivos de la Administración Pública Municipal visiten las escuelas primarias, secundarias y bachilleratos, con la finalidad de inculcar una cultura cívica ciudadana dando a conocer las funciones que desarrolla la AMP.

30 Encuestas diagnóstica sobre la organización y los funcionarios/los

Se realizaron 30 encuestas de diagnóstico a las y los funcionarios/los

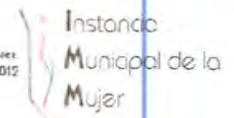
Diagnóstico sobre organización y cultura organizacional, identificación de áreas de oportunidad para la mejora:

1.- Política Institucional y Deberes institucionales.

Sistematización de los resultados de la encuesta



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



<p>programas de la APM a través del análisis de género, con las y los funcionarios municipales</p>	<p>municipales a fin de obtener el diagnóstico así como las propuestas en torno al Programa Municipal de Cultura Institucional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.- Clima laboral</li> <li>3.-Comunicación Incluyente</li> <li>4.-Selección de personal.</li> <li>5.-Salarios y prestaciones: nivel de equidad en la asignación de las remuneraciones que recibe el personal.</li> <li>6.-Promoción vertical y horizontal</li> <li>7.- Capacitación y formación profesional: atención a criterios de género y necesidades del personal.</li> <li>8.- Corresponsabilidad entre la vida personal y familiar, personal e institucional</li> <li>9.-Hostigamiento y Acoso Sexual y laboral</li> </ol>	<p>Gráficas</p>	
<p>1 Programa Municipal de Cultura Institucional de Zapotlan</p>	<p>1 Programa Municipal de Cultura Institucional de Zapotlan</p>	<p>Se cuenta es una propuesta para cimentar relaciones de género, democráticas, equitativas, iguales y justas al interior de la Administración Municipal, mejorando los servicios que ofrece en beneficio de la ciudadanía e incorporando la transversalidad del género en la cultura organizacional del ayuntamiento a fin de promover relaciones igualitarias y equitativas en el acceso a las oportunidades de desarrollo entre mujeres y hombres, observa los principios de equidad con justicia social, democracia, pluralidad y respeto a las diferencias y a la diversidad.</p>	<p>Programa Municipal de Cultura Institucional</p>	<p>Documento</p>

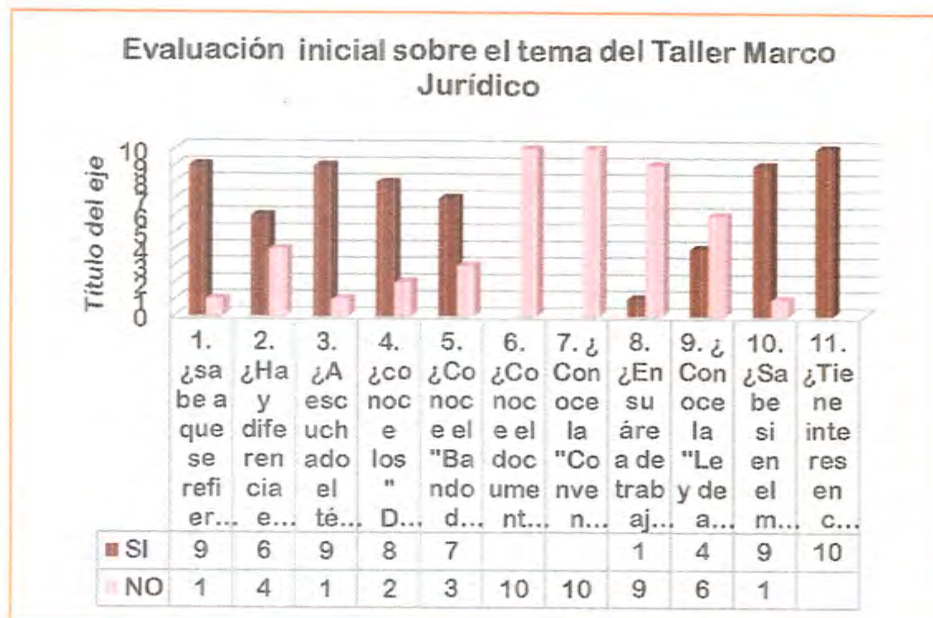
## RESULTADOS DEL PROCESO DE LA FACILITACIÓN

### ACTIVIDAD 3. CAPACITACIÓN Y REFORMAS A BANDOS DE POLICÍA Y GOBIERNO MUNICIPAL.

#### ACTIVIDAD TALLER MARCO JURÍDICO

Para el proceso de facilitación se diseñaron cédulas de evaluación de inicio del proceso, cédula de evaluación de final del proceso y las cédulas de satisfacción, estos fueron los resultados los días 7 y 8 de septiembre con funcionarias, funcionarios, regidoras, regidores, delegados y representantes del Copladem.

En las cédulas de inicio del taller las y los participantes refieren que han escuchado los términos de perspectiva de género, el término desigualdad, y los derechos humanos de las mujeres, pero no cuentan con más referentes.



- 1.- ¿Sabe a que se refiere la perspectiva de género?
2. ¿Hay diferencia en los términos "desigualdad e inequidad"?
3. ¿A escuchado hablar sobre "Política Publica con perspectiva de Genero"?
4. ¿conoce los " Derechos humanos de las mujeres"?
5. ¿Conoce el "Bando de Policía y Gobierno del municipio"?
6. ¿Conoce el documento de la (CEDAW)?
7. ¿Conoce la "Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, de Belém do Pará"?
8. ¿En su área de trabajo existe puestos diferenciados para hombres y mujeres?
9. ¿Conoce la "Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado"?
10. ¿Sabe si en el municipio se promueve acciones para fomentar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia?
11. ¿Tiene interés en conocer más acerca del tema de perspectiva de género y su incorporación en el Bando Municipal?

Extracto de los resultados de la aplicación de la cédula de evaluación final al término del taller del marco jurídico

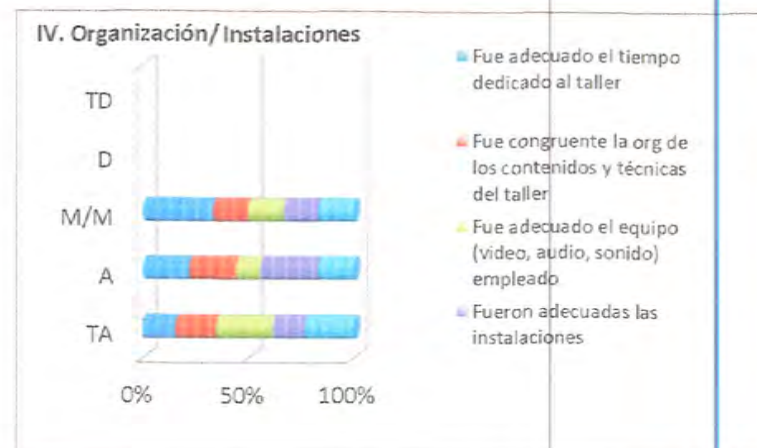
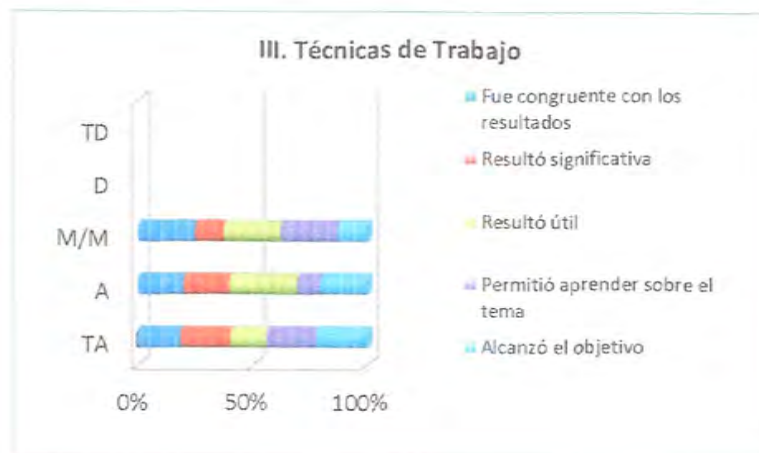
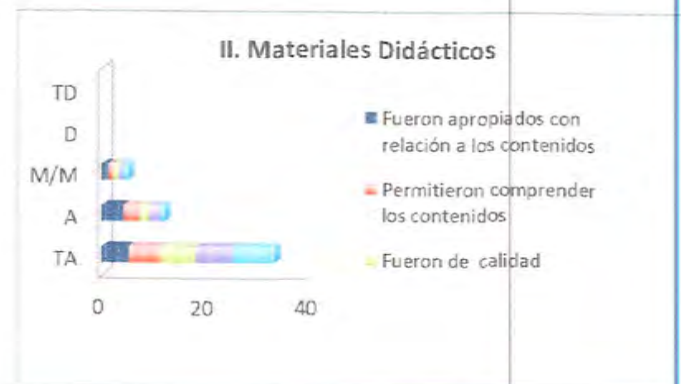
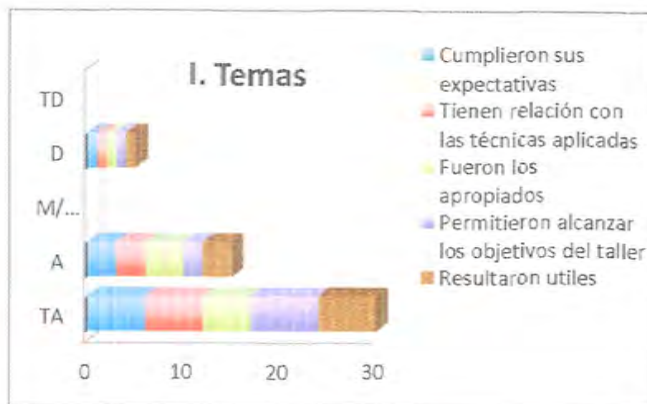
¿A que se refiere la " Perspectiva de Género"?	Mencione las diferencias entre equidad e igualdad	Proponga una acción de Política pública con perspectiva de género	Mencione 3 Derechos Humanos de las Mujeres	Mencione 2 instrumentos nacionales o internacionales para prevenir y/o erradicar la violencia y discriminación hacia las mujeres
Que hay mucha desigualdad, que las Instituciones tomen en cuenta las desigualdades	Igualdad que todos deberíamos tener un mismo trato	Que tomen en cuenta las opiniones de los ciudadanos en general	1. Respeto a sus decisiones, 2. La igualdad, 3. No violencia	Capacitación, educación
Tomar en cuenta la participación activa de la mujer Incorporar a ambos géneros en todos los ámbitos, trabajo, estudio etc. Que exista igualdad entre hombres y mujeres	Equidad: Hacer equilibrada la participación de mujeres y hombres en su entorno ciudadano (político, deportivo, social, económico). Igualdad: Lograr que ambos gocen de los mismos derechos y obligaciones	Convocatoria de participación ciudadana para elección de cargos en la función pública Incluir en las acciones municipales a las mujeres y los hombres por igual	Decidir sobre el número de hijos, 2. Derecho a trabajar, 3. Derecho a estudiar y libertad de expresión Una vida libre de violencia, Trabajo digno y bien remunerado	Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres. Convención Nacional de los Derechos Humanos
A dar la importancia como tal a la mujer, es decir, que no exista inequidad en oportunidades tanto a mujeres como a hombres, di no a las desigualdades.	Equidad: Se refiere al género masculino y femenino. Igualdad: Se refiere a los derechos y oportunidades para todos por igual	Que exista la misma oportunidad en hombres y mujeres para desempeñar cargos dentro de la administración Municipal	1. A tender un empleo digno, 2. A ser presidente Municipal, 3. Ser felices. 1. Ser parte de las acciones administrativas, 2. Tomar conocimiento de la salud reproductiva, 3. Educación	La información y los talleres

Es armonizar equilibrar las condiciones económicas, sociales, políticas; el desarrollo, participación, reconocimiento, oportunidades entre hombres y mujeres	Equidad: Es buscar un equilibrio. Igualdad: Es tratar de la misma forma sin ver las diferencias y/o carencias	Los cargos de presidencia Municipal serán ocupados por los hombres y mujeres de acuerdo a una evaluación de puestos Las mismas oportunidades entre hombres y mujeres	1. Derecho a la salud, 2. Derecho a la educación, 3. Derecho a una vida sin violencia	Ley de protección hacia las mujeres Inmujeres
Se refiere a la equidad que existe entre hombres y mujeres en todos los aspectos	Equidad: significa que hay igualdad de derechos y obligaciones. Igualdad: significa que hay distinción	Concientizar, motivar, publicitar, la convivencia equitativa, respetuosa, y amigable entre hombres y mujeres, para lograr un trato igual con las mismas condiciones	1. Derecho a la no violencia, 2. Derecho a la libre expresión, 3. Derecho al trabajo	Convenios internacionales
La perspectiva de género refiere a implementar o mirar las acciones diarias a ambos géneros	Equidad: Todos y todas debemos tener los mismos derechos. Igualdad: Todos tener las mismas portunidades	El tema que me toco exponer todo era presidente y no debe de ser así debe ser presidente o presidenta	1. Trato digno, 2. Derecho a la información, 3. Derecho a la libertad de decisión (toma de decisiones)	CEDAW, Convención de Belém du para

Están de acuerdo en que se abordó el objetivo y los temas del taller planteado al inicio, consideran que hace falta mayor participación de los hombres de la administración municipal para incorporar la perspectiva de género en la APM, piensan que estos temas son de gran importancia y trascendencia para el desarrollo del municipio, estos temas llegaron para profundizar en la vida municipal y hacer mejores mujeres y hombres.

Saben que se tendrá un taller con personal de seguridad pública y lo consideran muy bueno porque ellos están en contactos sobre todo con la violencia contra las mujeres, y es muy oportuno que ellos conozcan la legislación al respecto de la violencia. Y las atribuciones del municipio que se verán reflejadas en la iniciativa de reforma del Bando. Agradecen al Instituto Nacional de las

Mujeres por el apoyo brindado a la Instancia de Atención a las Mujer, porque sin estos recursos no se podrían hacer este tipo de eventos.





El día 10 de septiembre se llevó a cabo el taller con personal de Seguridad Pública, llegaron a las siguientes conclusiones y propuestas:

- ▲ Es necesario actualizar el Bando de Policía y Gobierno municipal para contar con un marco jurídico vigente y que de atribuciones a seguridad pública
- ▲ Es necesaria la capacitación de los jueces conciliadores, del ministerio público y de personal de seguridad pública para la atención a la violencia contra las mujeres, porque esto es una cadena de atención.
- ▲ Necesitamos conocer el Bando de Gobierno para un mejor servicio a la ciudadanía.
- ▲ Tener capacitación constante sobre las leyes y sobre lo que compete a seguridad pública, sobre el tema de género, necesitamos más conocimiento.
- ▲ Una vez que se publique el Bando se les dará a conocer al personal de seguridad pública.

Respecto a la aplicación de la cédula de evaluación al personal de seguridad pública sobre la facilitación de los talleres comentaron:

- ✓ La igualdad es que ambos sexos nos traten por igual y reconocer que ambos tienen los conocimientos para ser iguales. La equidad que a un sexo le

quiten privilegios para ambos puedan estar por igual.

- ✓ Igualdad: Mismas obligaciones y derechos. Equidad: Empatar las oportunidades
- ✓ Que exista igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres.
- ✓ Las mujeres tienen derecho a la salud, derecho al trabajo, derecho a la igualdad
- ✓ Para erradicar la violencia: elevar las penas judiciales, que esté en el Bando municipal, talleres y capacitación.



imm



Zapollón de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

- ✓ La perspectiva de género se refiere a distinguir entre hombres y mujeres, su desarrollo es distinto
- ✓ Una acción política es Igualdad y equidad sin distinción de sexo ni clase
- ✓ Para desempeñar mejor nuestra función se necesita más capacitación
- ✓ Leyes contra la violencia: la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, las leyes de protección a las/los niñas/niños
- ✓ Ley para prevenir la discriminación. Ley de los pueblos indígenas, Constitución Política

#### **ACTIVIDAD 4. CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL**

Resultados del proceso de facilitación del taller de capacitación Análisis de Género en la Cultura Organizacional. Una vez concluido el análisis y exposiciones de los equipos; por parte del equipo facilitador se agradeció el trabajo realizado y se invitó a las y los asistentes a realizar una evaluación del proceso.

#### **SOBRE LOS TEMAS**

- \* Esta información es muy importante debería de darse al inicio de la administración
- \* Se tienen que hacer cambios para que de verdad tengamos las mismas oportunidades
- \* Aquí en la administración hay mas mujeres que hombres, pero quien da órdenes es un hombre, presidente municipal
- \* No tenemos información diferente para mujeres y hombres,
- \* Los circulares, comunicados y memorandus que se elaboran en las oficinas se escriben en masculino
- \* Deberíamos tener reglamentos para cada área de trabajo así sabríamos bien nuestras funciones
- \* La información que nos brindaron es para mejorar nuestro trabajo, y fue muy buena.
- \* Deberían sancionar a las personas que no asistieron a los talleres, porque si sabían que tenían que venir

#### **SOBRE LA PARTICIPACIÓN:**

- ❖ Algunos tenemos temor de decir lo que pensamos porque luego llega a oídos de los jefes

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal  
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres. FODE/IMM\*\*

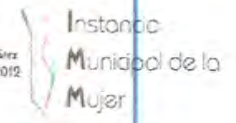




imm



Zapellán de Juárez  
2009 - 2012



- ❖ A nuestras áreas llegó la circular para que dieran permiso para asistir al taller, pero no les interesa mejorar.
- ❖ Estamos las personas que deseamos mejorar, y queremos dejar nuestra experiencia a la siguiente administración.
- ❖ En los talleres de la IMM, siempre nos dan buen trato, servicio de cafetería y alimentos
- ❖ Es una lástima que no se aprovechen al 100% estos talleres

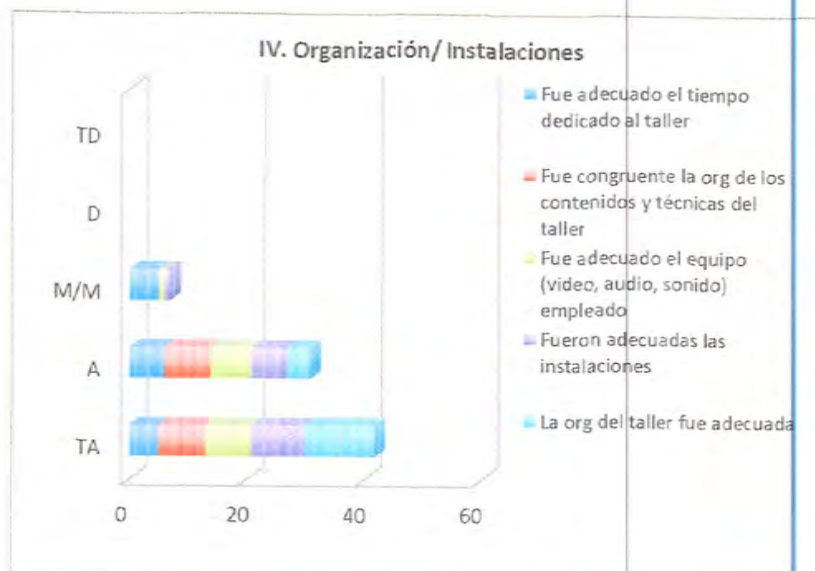
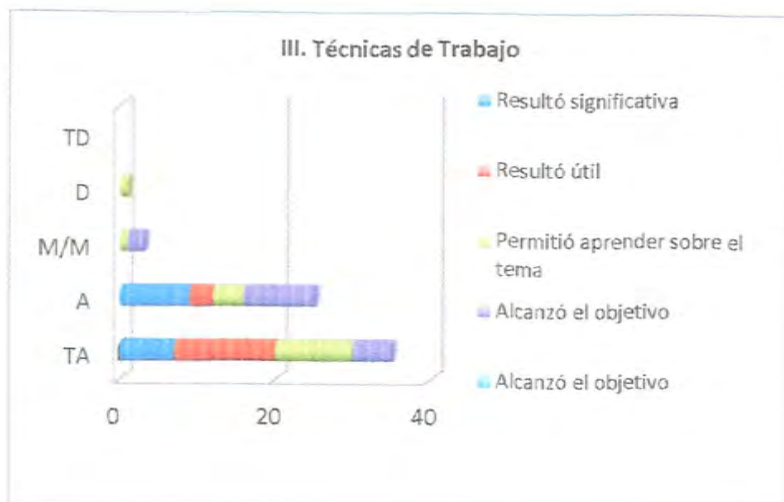
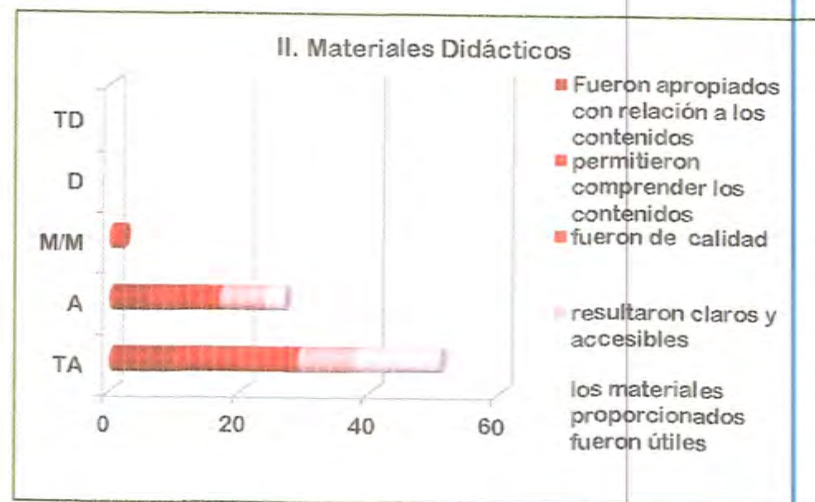
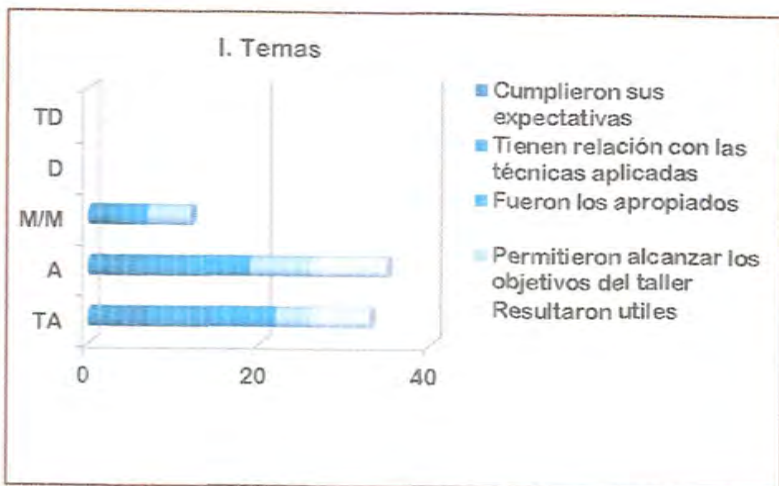
#### **SOBRE LA FACILITACIÓN**

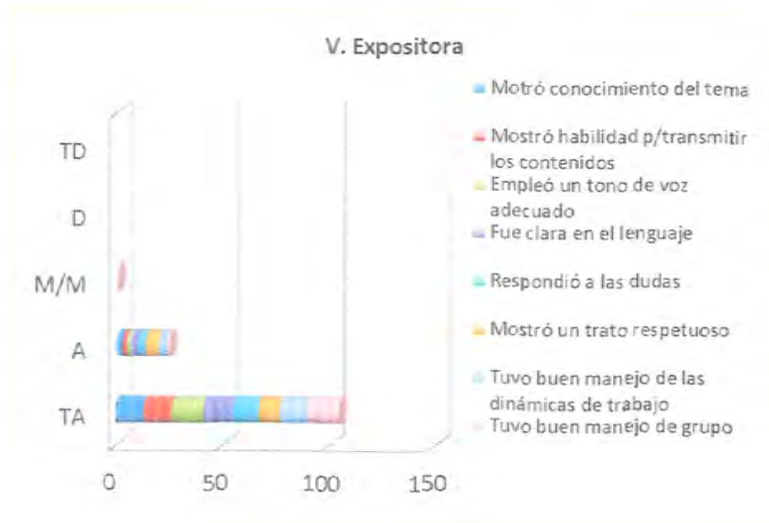
- Son conocimientos nuevos, las dinámicas nos ayudaron a entender
- Me gustaría también videos sobre el tema de violencia en el trabajo
- Explicaron nuestras dudas y fueron claras en la información
- Me gustaría más dinámicas y juegos.

#### **SOBRE LO QUE NO ME GUSTÓ DEL TALLER**

- ❖ Que no sean puntuales mis compañeras, compañeros
- ❖ que no esté el presidente municipal
- ❖ Que se alargue el taller porque no se llega puntual

Al cierre del taller se distribuyó la hoja de evaluación de satisfacción, con los ndicadores: I temas, II Materiales didácticos, III Técnicas de trabajo, IV Organización/instalaciones, V Expositora, las gráficas muestran los resultados:







Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

## APRENDIZAJES

### FORTALEZAS

#### DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER

Conocimiento y respaldo de las autoridades del municipio para la ejecución del proyecto: presidente municipal, presidenta del DIF municipal, regidoras y regidores.

Con la ejecución del proyecto logra dar paso fundamentales en la institucionalización de la perspectiva de género son aprobados en sesión plenaria de Cabildo las iniciativas de reformas al Bando de Policía y Gobierno con perspectiva de género y el reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres.

Eleva a nivel de Dirección a la Instancia Municipal de Atención a las Mujeres, con el desarrollo del proyecto hace ver que la Instancia no es un organismo de "atención", sino de impulso al desarrollo de las mujeres, como sujetas históricas.

Mueve y reúne a las regidoras, la contralora interna, la síndica, las mujeres directoras de área a una participación activa y solidaria, para las reformas al Bando y la elaboración del reglamento de la ahora propuesta Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres.

A través del análisis del género hace ver la reproducción de roles y estereotipos de género en la cultura institucional del municipio la necesidad de su transformación y se construye un primer Programa Municipal de Cultura Institucional con el propósito de establecer relaciones armoniosas, equitativas, igualitarias, democráticas y justas en la cultura organizacional de la administración pública municipal.

Una sola voluntad, logra mover y sensibilizar a las mujeres que laboran en áreas directivas y operativas del municipio para lograr los objetivos del proyecto, mueve la simpatía de hombres inscritos en áreas de dirección para que colaboren en la ejecución de actividades del proyecto y destinen momentos para la impulsar la visión de género y desarrollo local en el municipio. Lamentablemente estas voluntades solidarias aún son pocas.



Con el apoyo del FODEIMM logra en cuatro meses hacer visible el papel estratégico de la IMM para incorporar políticas públicas transformadoras y transversales de las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.

Utiliza el diagnóstico desagregado por sexo elaborado con recursos del Fodeimm 2010 como insumo para la propuesta de reformas al Bando de Policía y Gobierno y de la reglamentación de la IMM.

A través de la Gestión ante Inmujeres-Fodeimm promueve la sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género para la institucionalización y transversalidad de la peg en las políticas públicas, en la planeación y presupuestación municipal.

Hace ver a las mujeres como potencial de desarrollo, con intereses personales, familiares y comunitarios que han aportado y aportan beneficios en los ámbitos privado y público, que necesitan ser cubiertas sus necesidades e intereses para fortalecer su participación y el desarrollo del propio municipio.

Capacitación constante, compromiso e ímpetu en la realización del trabajo de la titular de la IMM .

Seguimiento y continuidad de la IMM en las acciones y actividades realizadas en las diferentes categorías del Programa FODEIMM (2009, 2010, 2011).

#### **DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y DEL AYUNTAMIENTO**

Con su participación promueve una política y gestión hacia la igualdad sustantiva de mujeres y hombres

Cuentan con un ordenamiento normativo que obliga a la transversalidad de la perspectiva del género en las acciones de gobierno municipal en la planeación, presupuestación y ejecución.

Comprenden la importancia de contar con una cultura y valores institucionales de igualdad, democracia, justicia y equidad que brinda oportunidad de desarrollo al personal y da una gestión distinta y de calidad a la administración municipal.

No pueden dar marcha atrás y dejar de lado el enfoque de género para el desarrollo del municipio.



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



De manera intermitente y con tropiezos dejan la propuesta de una gestión donde se visibilice las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres de los sectores de la población, se promueva la inclusión al desarrollo sin importar sexo, género, religión, preferencia sexual, edad, discapacidad.

Personal de Seguridad Pública Municipal, que demanda capacitación para atender la violencia contra las mujeres.

## **OPORTUNIDADES**

### **DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER**

Impulso a la institucionalización de la perspectiva de género al contar con el ordenamiento general de gobierno armonizado con los Acuerdos y Convenciones Internacionales, la Ley General y Estatal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, leyes General y Estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, Ley Orgánica Municipal.

Presentar el Programa Municipal de Cultura Institucional a la entrante administración municipal 2012-2016, como aportación a la formación de una nueva cultura organizacional centrada en la igualdad, la justicia, la equidad y el acceso a las oportunidades de mujeres y hombres que conforman el ayuntamiento

Se eleva a Dirección Municipal de Desarrollo de las Mujeres, esto le permite una posición diferente en la gestión y negociación para la transversalidad de la perspectiva de género en la planeación y presupuestación del gobierno municipal.

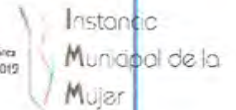
Cuenta con el respaldo que le otorga el propio ordenamiento municipal de Bando de Policía y Gobierno.

Tiene un acercamiento de la situación de las mujeres gracias a los diagnósticos de la situación y condición de las mujeres apoyados por el Fodeimm-2010 y el realizado por el IHM-2008, que es un insumo para la planeación del naciente gobierno.

A pesar de las inercias prolijadas en la cultura tradicional de la administración municipal, logra llamar la atención hacia el objetivo y funciones de la IMM.



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



Existe el interés del personal de la administración y de la población a formar el Comité de Participación Ciudadana para dar seguimiento y evaluar las acciones de gobierno municipal en pro de la igualdad entre mujeres y hombres y la atención a la violencia contra las mujeres.

Disposición e interés de un sector de la ciudadanía en el tema de los derechos humanos de las mujeres.

#### **DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y AYUNTAMIENTO**

Aprovechar los productos: el Diagnóstico de la situación y condición de las Mujeres de Zapotlán (Fodeimm.2010), el Programa Municipal de Cultura Institucional, la propuesta del Bando de Policía y Gobierno con enfoque de género, el reglamento de la Dirección Municipal para el Desarrollo de las Mujeres (Fodeimm. 2011), como bases para iniciar su gestión de gobierno.

Continuar con las acciones para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en el marco del desarrollo local y federalismo que otorga mayor dinamismo y capacidad de decisión a los gobiernos locales.

De ser un gobierno diferente, comprometido interesado en el bienestar de las personas, por ende en disminuir la brecha de desigualdad y de discriminación a causa del género; deconstruir los roles y estereotipos de género para construir relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.

Continuar con el beneficio de los recursos del Fodeimm para no flaquear en los pasos que se han dado en la gestión hacia la igualdad con justicia y equidad, en el acceso a los recursos y oportunidad de desarrollo de mujeres y hombres.

Gestionar para la sensibilización y capacitación del personal del marco teórico y metodológico de la perspectiva de género en la planeación municipal y en el desarrollo de políticas públicas



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



## **DEBILIDADES**

### **DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER**

El escaso apoyo del área en la que se encuentra adscrita

Por estar en una tercera posición al interior de la estructura municipal, no cuenta con autonomía para negociar o decidir sobre las acciones a seguir que competen a la IMM.

Debe cubrir otras funciones que le demande la Dirección a la que está adscrita

No cuenta con presupuesto para ejercer sus funciones

Debe realizar múltiples gestiones y negociación para lograr sus funciones y metas

Intereses personales, de grupo o de gobierno se anteponen o obstaculizan el impulso de la institucionalización y de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. En específico el Bando de Policía y Gobierno y la reglamentación de la IMM aprobados en sesión de cabildo no siguieron trámite para su publicación, por intereses personales y malos entendidos entre regidores y presidente municipal.

No contar con más personal para el desempeño de su objetivo y funciones.

Solo cuenta con recursos propios cuando obtiene financiamiento del Fodeimm para el proyecto.

No existe un respeto por los pocos recursos de los que tiene posesión la IMM en mobiliario y equipo.

### **DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y AYUNTAMIENTO**

Poco interés por realizar acciones o actividades coordinadas con la IMM para el adelanto de las mujeres.

Desinformación sobre el objetivo y funciones de la IMM a pesar de que han participado en eventos que la IMM organiza para capacitación.





Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



Desinformación en contenidos normativos que competen a las funciones que realizan como los marcos jurídicos y normativos en materia de igualdad, el servicio público, la planeación estratégica, el federalismo y la rendición de cuentas, el compromiso de capacitación sistémica.

Falta de presupuesto designado para la realización de las funciones de la IMM.

Confusión respecto de las actividades y funciones que realiza la IMM y el Sistema DIF Zapotlán, ya que se encuentran en las mismas instalaciones y se realizan canalizaciones de la IMM a éste Sistema, lo que se refuerza con el nombre de Instancia Municipal para la Atención de la Mujer, pues limita el fin último de esta dependencia a atender a las mujeres brindándoles asesorías, becas, créditos, cursos, etc. y dejando de lado la incorporación de la PEG en las políticas públicas municipales, función estratégica.

#### **AMENAZAS**

##### **INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER**

El más triste es que todo el trabajo de gestión y de logro en productos se archive para una mejor ocasión, es decir que la entrante administración municipal no de seguimiento a la publicación del Bando y de la reglamentación de la DMDM; no ascender a nivel de Dirección a la IMM.

Continúe sin presupuesto y sin un respaldo real y efectivo

Nueva titular sin la experiencia sobre el tema, no retome las acciones realizadas o cambie la visión y objetivo de la IMM

No impulse la creación de la comisión edilicia para la igualdad de género,

No de seguimiento al comité de participación ciudadana

Se debilite el papel de gestión de la IMM

No participe en el Fodeimm 2012



imm



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instituto  
Municipal de la  
Mujer

### **PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y AYUNTAMIENTO**

Tomar a la IMM y el objetivo de incorporar a las mujeres al desarrollo como una "moda" de política pública para atraer la atención electoral o simular que existe un interés para el desarrollo de las mujeres.

El cambio de la administración municipal, el nuevo gobierno no continúe el compromiso de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género.

No se le de seguimiento al trámite de Publicación del Bando de Policía y Gobierno y a la publicación del reglamento de la IMM.

No se designe presupuesto a la IMM.

Se continúe con los vicios de las formas tradicionales de gobernar, se prioricen otras áreas de atención o los compromisos adquiridos en campaña no favorezcan la planeación que visibilicen las necesidades e intereses de las mujeres.

Los intereses de los partidos representados en las regidurías del Ayuntamiento que no permitan el diálogo y la negociación.



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



## CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES

El desarrollo de políticas públicas integrales que tomen en cuenta las necesidades diferenciadas de la población no se da en tres años de gobierno municipal, ni en cuatro o seis, es un proceso que se construye paso a paso, con sus pequeños avances y grandes retrocesos o pausas prolongadas. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, puede verse como el vaso de agua medio vacío o medio lleno; según sea la percepción de quien analice el trabajo de gestión y el desarrollo de actividades para incorporar la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género en la gestión municipal.

A tres años de creación de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer (2009), por iniciativa del entonces recién presidente municipal, ha invitación expresa del Instituto Hidalguense de las Mujeres (IHM), de incorporar en el gobierno municipal los intereses de las mujeres. La IMM ha obtenido recursos y apoyos del Inmujeres a través del Fodeimm y con el IHM actividades de sensibilización y de capacitación sobre la perspectiva de género, en los temas de políticas públicas, desarrollo local sustentable, derechos humanos de las mujeres, en la visión de promover una gestión para la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, para ello es necesario incorporar el enfoque de género, como categoría analítica que permite ver la desigualdad económica, política, social, y de acceso a los recursos en que históricamente han estado las mujeres por la construcción de las relaciones entre mujeres y hombres.

Visibilizar el desigual acceso al desarrollo de mujeres y hombres y de como esto se reproduce en todos los aspectos de la vida humana es un trabajo de reflexión y análisis que demanda disposición, sensibilidad y voluntad de mejorar las condiciones de vida de las mujeres, de quienes tiene en un determinado instante histórico el ejercicio del poder.

La igualdad de acceso y de oportunidades entre mujeres y hombres es una empresa complicada y que implica cambiar las formas de hacer las cosas y de actitudes, hábitos, valores, maneras de concebir y de percibir los roles y estereotipos de mujeres, hombres.

La gestión de gobierno municipal, cada vez más está encaminada a ser innovadora, propositiva, tomadora de decisiones que proporcione los medios necesarios para la satisfacción de las necesidades de las personas que habitan el territorio municipal, en ese



instituto  
imm



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012

Instancia  
Municipal de la  
Mujer

sentido debe ver el adelanto de las mujeres fundamental para el bienestar de todas y de todos. Ya no puede ni debe seguir con inercias, con decisiones para complacer compadrazgos o apoyos durante las campañas electorales.

Romper con estos vicios, apatías e inercias de formas organizacionales de gobierno es un proceso lento, en esta perspectiva los logros de la IMM son significativos. El apoyo, simplemente tener de conocimiento al presidente municipal de las actividades del proyecto es contar con la "disposición a participar" del personal de la APM. Se requiere más que esto, no obstante la IMM a cubierto sus metas a pesar de límites u obstáculos, apatías.

Dado que el acceso a la igualdad de mujeres y hombres y el desarrollo local son agendas a largo plazo, es necesaria la capacitación constante y sistemática sobre la perspectiva de género, la responsabilidad del servicio público, el paradigma del desarrollo humano sustentable, el federalismo y la descentralización, la actualización y armonización de los marcos jurídicos, para lograr gobierno eficaces, eficientes y con un objetivo de visión y misión de guía y gestión para el beneficio de la población.

Debe darse tiempo, espacio y exigencia de asistencia y participación a eventos que tienen que ver con la mejora de la gestión del servicio municipal del mejoramiento en la calidad de vida de mujeres y hombres en el municipio.

Dar un paso hacia la procuración de los recursos, medios necesarios para el desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes y hacer a un lado la visión asistencialista y paternalista de la administración. Esto no significa dejar de ser sensibles a las necesidades de la población, ni a la cercanía que esta siente con su casa de gobierno, al contrario la propuesta es tener una escucha atenta y mirada a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, a la diversidad de población que habita el territorio municipal, en la medida en que las mujeres y hombres sientan que sus necesidades son escuchadas y existen propuestas que abren puertas para solucionar necesidades, las personas se sentirán identificadas con sus gobiernos y solidarias con los partidos que los representan.

Otro punto de suma importancia es el papel y función del Ayuntamiento, las disputas de poder y rencillas rompen con la mejor disposición de trabajo e iniciativas que puedan surgir de un proceso de planeación, obtención de financiamiento, participación de personal, regidoras, ciudadanía. Ejemplo es la no publicación del Bando y del Reglamento de la DMDM. En el proceso de las capacitaciones las personas involucradas muestran mucho interés, las mujeres son las más propositivas y más punitivas; los hombres se sienten agredidos, mujeres y hombres terminan por comprender que la perspectiva de género no es una cuestión de mujeres sino de ambos.

## ANEXO

### Concentrado de eventos y participantes del proyecto

No.	Nombre del evento	Lugar	Participantes			Participantes	Horario	Fecha	Total hr. cubiertas	
			M	H	Total					
1	Grupo Focal p/la Elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional	Oficina de la IMAM	10		10	Directoras de área	10:00 a 13:00	1 de sept de 2011	3	12 horas
2	Grupo Focal p/la Elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional	Sala de Cabildo		10	10	Directores de área	10:00 a 13:00	3 de sept de 2011	3	
3	Grupo Focal p/la Elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	10		10	Personal Operativo (mujeres)	10:00 a 13:00	2 de sept de 2011	3	
4	Grupo Focal p/la Elaboración del Programa Municipal de Cultura Institucional	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	1	9	10	Personal Operativo (hombres)	10:00 a 13:01	9 de sept de 2011	3	
5	Grupo Focal Bando (Acayuca)	COPUSI de Acayuca	12	5	17	Mujeres y Hombres (hogar)	10:00 a 13:00	1 de sept de 2011	3	3 horas
6	Taller Marco Jurídico	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	10	6	16	Regidora/es y Directoras de área	9:00 a 14:30	7 de septiembre	5.3	17.30 horas
7	Taller Marco Jurídico	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	10	6	16	Regidora/es y Directoras de área	10:00 a 16:00	8 de septiembre	6	
8	Taller para la incorporación del Enfoque de Género en el Bando de Policía y Gobierno Municipal en Zapotlán	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	2	16	18	Personal de seguridad pública	8:00 a 14:00	10 de septiembre	6	

Este programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM™

9	Taller Programa de Cultura Institucional (1a. Sesión)	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	6	4	10	Personal operativo	10:00 a 15:00	12 de septiembre	5	16 horas
10	Taller Programa de Cultura Institucional (2a. Sesión)	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	7	4	11	Personal operativo y directivo	10:00 a 15:00	20 de septiembre	5	
11	Taller Programa de Cultura Institucional (3a. Sesión)	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	7	3	10	Personal operativo	9:00 a 15:00	28 de septiembre	6	
12	Mesa de trabajo para la presentación de la Iniciativa de Reforma al Bando de Policía y Gobierno	Oficina de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer	5		5	Directivas, regidoras y consultora jurídica	10:00 a 13:00	1 de octubre	3	12 horas
13	Mesa de trabajo Reforma al Bando	Oficina de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer	5	3	8	Directivas, regidoras/es, consultora jurídica y consultora titular	10:00 a 13:00	6 de octubre	3	
14	Mesa de trabajo para la elaboración del Reglamento de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer de Zapotlán de Juárez, Hgo.	Oficina de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer	5	1	6	Directivas, regidor/as, consultora jurídica y consultora titular	10:00 a 13:00	19 de octubre	3	
15	Mesa de trabajo para la elaboración del Reglamento de la Instancia Municipal de Atención a la Mujer de Zapotlán de Juárez, Hgo.	Salon de Cabildo	5	2	7	Directivas, regidor/as, consultora jurídica y consultora titular	10:00 a 13:00	28 de octubre	3	

16	Foro de Presentación de iniciativa de reformas al Bando con PEG y presentación de propuesta de Reglamento de la IMAM	Biblioteca Municipal de Zapotlán de Juárez	20	8	28	Directivas, regidor/as, consultora jurídica y consultora titular, empleadas, empleados, Estudiantes	10:00 a 14:00	1 de diciembre	4	4 horas
17	Aplicación de Entrevistas a servidoras servidores públicos reformas al Bando	Presidencia Municipal/oficinas DIF/ Oficina Desarrollo Social	12	8	20	Personal de presidencia Municipal				
18	Aplicación de encuesta del PCI	Presidencia Municipal/oficinas DIF/ Oficina Desarrollo Social	14	10	24	Personal de presidencia Municipal				
<b>TOTALES</b>			141	95	236				64.3	64.3



Zapotlán de Juárez  
2009 - 2012



### **DERECHO DE PROPIEDAD INTELECTUAL:**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES)

LIC. CLARA EDITH MUÑOZ MÁRQUEZ, DIRECTORA DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LAS POLÍTICAS MUNICIPALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, FODEIMM

### **DIRECTORIO:**

ING. OMAR GÓMEZ PINEDA

PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE ZAPOTLÁN DE JUÁREZ HIDALGO:

C. GLORIA CRUZ HERNÁNDEZ

TITULAR DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA MUJER

### **CONSULTORÍA:**

SOC. MARÍA DE LOS ÁNGELES GALINDO GÓMEZ

MTRA. ALMA IRAYS RAMÍREZ VEGA

T.F. MARÍA DEL CARMEN NAVARRO JIMÉNEZ

C. SOFÍA VÁZQUEZ DÍAZ

Prestadora de Servicios Profesionales:  
Soc. María de los Ángeles Galindo Gómez  
Tel: (771) 7119985  
Correo electrónico: [maragalgo@gmail.com](mailto:maragalgo@gmail.com);  
[galindogomez@yahoo.com.mx](mailto:galindogomez@yahoo.com.mx)  
[maricarmenj96@gmail.com](mailto:maricarmenj96@gmail.com)  
[vadiso@prodigy.net.mx](mailto:vadiso@prodigy.net.mx)





Japottón de Juárez  
2009 - 2012



## INDICE

## PÁGINA

<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>CONTEXTO</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO/METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
<b>OBJETIVO DE LA SISTEMATIZACIÓN DEL PROYECTO</b>	<b>17</b>
<b>RECUPERACIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	<b>19</b>
<b>ACTIVIDAD 3: INICIATIVA DE REFORMAS AL BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y REGLAMENTACIÓN DE LA IMAM</b>	
<b>ACTIVIDADES RESULTADOS PRODUCTOS</b>	<b>26</b>
<b>ACTIVIDAD 4. CAPACITACIÓN Y DISEÑO DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE CULTURA INSTITUCIONAL</b>	<b>32</b>
<b>DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD 4</b>	
<b>ACTIVIDADES RESULTADOS PRODUCTOS</b>	<b>45</b>
<b>RESULTADOS DEL PROCESO DE FACILITACIÓN</b>	<b>51</b>
<b>APRENDIZAJES:</b>	<b>60</b>
<b>FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS</b>	
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO</b>	<b>69</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>72</b>