



INFORME DEL SEMINARIO- TALLER
Gestión, planeación y políticas públicas
con perspectiva de género

Mtra. Claudia Domínguez Hernández

Mtra. Yazmín González López

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente".

PRESENTACIÓN

El presente informe ofrece una síntesis de seminario- taller *Gestión, planeación y políticas públicas con perspectiva de género* donde el objetivo fue formar y profesionalizar a las titulares de las IMM y personal de los ayuntamientos, aportando los instrumentos teóricos, prácticos y metodológicos que les permita avanzar en la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el ámbito local, desde un enfoque integrador a partir de sus experiencias.

A lo largo de diez sesiones desarrollamos conceptos, compartimos experiencias, discutimos y analizamos los elementos que debemos tomar en cuenta para incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal, en la planeación e instrumentación de políticas de Igualdad.

Consideramos que la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal así como la planeación e instrumentación de políticas de igualdad, son de suma importancia, debido a que en principio atiende las desigualdades y buscan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Otro elemento sustantivo son los ayuntamientos y cabildos, debido a que tienen un papel clave para asumir en todas las políticas municipales la igualdad de oportunidades, a fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de todas las personas que habitan en los municipios a los que presta servicio. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal fue hilo temático central para el desarrollo del seminario-taller.

El informe está dividido en cuatro apartados: En el primero planteamos el contenido del programa y la metodología aplicada. En el segundo desarrollo de contenidos durante las diez sesiones y posteriormente propuestas de acciones afirmativas y políticas públicas de igualdad, finalmente conclusiones y recomendaciones.

PUNTOS DE PARTIDA

A lo largo del seminario taller el objetivo general y particulares orientaron cada una de las diez sesiones donde se buscó principalmente brindar herramientas teórico conceptuales para contribuir al fortalecimiento del trabajo que realizan las Instancias Municipales de las Mujeres, la cuales tienen como tarea principal institucionalizar las políticas públicas de igualdad, que permitan disminuir la brecha de género en el ámbito local.

Preparación del seminario taller

Durante la fase de preparación, la Mtra. Claudia Domínguez Hernández en coordinación con la Mtra. Yazmín González López llevaron a cabo una investigación preliminar, con el fin de construir el proyecto y participar en la licitación convocada por el gobierno de Hidalgo (se anexa documento).

Participantes

A lo largo de diez sesiones de cinco horas cada una se capacitaron 50 personas, 28 titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres, 10 regidoras, 11 funcionarias del ayuntamiento municipal y 1 psicóloga de una IMM área.

El grado escolar de las participantes (anexa lista) es:



PROGRAMA DEL SEMINARIO TALLER

Para el diseño temático del programa del seminario taller tomamos en cuenta:

1

Contribuir y reorientar el trabajo asistencial de las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) en el Estado de Hidalgo para que promuevan acciones estratégicas que contemplen la defensa y promoción de los derechos humanos de las Mujeres y la equidad de género.

2

La autoestima se refiere a la relación que una mujer establece consigo misma: lo que piensa de sí misma, la imagen corporal que se ofrece, así como el grado de bienestar que siente consigo misma. Se trata de un factor de supervivencia fundamental para la vida de las personas y es especialmente importante en la arena política porque un nivel adecuado de autoestima capacita para sobrevivir a las críticas, a los conflictos y a las relaciones difíciles con el entorno.

3

El empoderamiento es un concepto ligado a la autoestima en el sentido que confiere un orgullo de sí, una sensación de “poder hacer” (como indica su propio nombre, del inglés power) y está por tanto indisolublemente unido al nivel de autoestima personal.

4

La perspectiva de género es una visión científica sobre la sociedad, a partir de la cual es posible observar las diferencias y las semejanzas entre mujeres y hombres, así como la desigualdad prevaleciente entre ambos (Lagarde, 2003).

6

Partimos de la idea de que la perspectiva de género en las políticas públicas municipales facilitará una nueva forma de mirar y pensar los problemas, las necesidades y demandas, los procesos sociales y los objetivos del desarrollo social. Es una perspectiva consustancial a la gestión municipal que responde al desafío de la innovación, que articula eficiencia y bienestar, que se abre a la inclusión de la diversidad social y que alienta la liberación de las energías sociales para mejorar equitativamente la calidad de vida de las comunidades (Massolo. 2003).

7

Reconocemos que a pesar de la existencia de instrumentos jurídicos que han rechazado la discriminación contra las mujeres y la violación de sus derechos, es indiscutible que el alcance y la aplicación efectiva de estas convenciones, tratados y leyes las cuales parecerían estar presentes en el orden mundial, nacional y estatal, están todavía muy lejos de su aplicación en los municipios.

8

La desigualdad entre los hombres y las mujeres continúa siendo una característica de la vida social, económica y política en los municipios.

9

Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres, por medio de: iniciativas que inspiren actividades innovadoras, fomenten cambios, incluyendo cambios en las políticas públicas, fortalecimiento de la participación de las mujeres y grupos de mujeres organizados.

9

La importancia de aprender a visualizar la situación y los procesos que protagonizan las mujeres con una perspectiva de género y desde los ámbitos locales; podría apoyar a la formulación de nuevas estrategias de avance en la búsqueda de la equidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

9

Consideramos que el principal reto es desterrar, desde las titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres, las servidoras públicas del ayuntamiento y las integrantes de cabildo como responsables de definir programas sectoriales, la concepción que se tiene sobre las mujeres y sus actividades; la cual a menudo se encierra en una concepción de que son las responsables de la reproducción social, del cuidado de la familia, la comunidad, los alimentos, la higiene, los ancianos y los enfermos y las receptoras silenciosas de beneficios de los programas.

Dicha concepción, que se ha asumido como creencia; ha mantenido al margen la participación de las mujeres y su papel como actoras sociales, formuladoras y ejecutoras de las políticas públicas en los municipios.

PROGRAMA TEMÁTICO DEL SEMINARIO TALLER

Sesión	Fecha de realización	Módulo	Ejes temáticos	Temas
1	30 de julio	Herramientas para el fortalecimiento de la conciencia de las mujeres	Narrativa de la identidad de las mujeres.	Autoestima y empoderamiento Lo personal es político
2	06 de agosto	Herramientas para el fortalecimiento de la conciencia de las mujeres	Feminismo, Teoría de Género y perspectiva de género.	Historia del Feminismo Aportaciones del Feminismo
3	13 de agosto	Liderazgo de Mujeres en el municipio	Claves para la construcción del liderazgo de las mujeres.	Ética y enfoque de liderazgo desde la teoría feminista. Técnicas para el fortalecimiento del liderazgo de Mujeres. Estrategias para el fortalecimiento del liderazgo de Mujeres Participación de y acceso de las Mujeres en la toma de decisiones
4	20 de agosto	Mapeo situacional de las mujeres	Diagnóstico sobre la situación y posición de las Mujeres en el Municipio.	Desarrollo local y humano Condición, posición, necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres Metodología para la elaboración de diagnósticos municipales sobre la situación de las Mujeres.

Sesión	Fecha de realización	Módulo	Ejes temáticos	Temas
5	03 de septiembre	Introducción a la Administración Pública y el Gobierno Municipal	Introducción a la Administración Pública Municipal.	El municipio y sus mecanismos de funcionamiento Organización de la Administración Pública Municipal El gobierno municipal y la equidad de género Gestión Municipal con equidad de género
6	09 de septiembre	El Ayuntamiento y la IMM	Función y quehacer de la Instancia Municipal de las Mujeres e Incidencia en la planeación municipal.	Plan de desarrollo Municipal y su articulación con la PEG. Elementos metodológicos par la integración del Plan de Trabajo Final del seminario taller.
7	24 de septiembre	Facultad reglamentaria	Bandos y reglamentos municipales.	Marco Jurídico de los derechos humanos de las Mujeres Perspectiva de género en un procedimiento de armonización municipal

Sesión	Fecha de realización	Módulo	Ejes temáticos	Temas
8	01 de octubre	Caja de herramientas para la incidencia en el quehacer del municipio	Políticas Públicas y administración municipal.	Políticas Públicas de la Igualdad Mecanismos para el adelanto de las Mujeres Incorporación de la agenda de las mujeres en la planeación municipal.
9	09 de octubre	Caja de herramientas para la incidencia en el quehacer del municipio	Transversalidad de la perspectiva de género.	¿Qué es? ¿Cuál es su objetivo? ¿Cuál es la finalidad? Revisión de dudas para el trabajo final
10	15 de octubre	Presentación de Trabajos	Implicaciones de gestión, planeación y políticas públicas.	Panel interactivo Entrega de trabajos

METODOLOGÍA

La metodología propuesta parte de un enfoque teórico metodológico para entender el concepto de género, como una categoría de análisis y reflexión que permite comprender las desigualdades y desventajas de las mujeres respecto a los varones, en el ámbito social, económico, político y cultural, construidas históricamente a partir de las diferencias biológicas.

Bajo este enfoque, la perspectiva de género se convierte en una herramienta metodológica para ver y pensar las relaciones sociales entre mujeres y hombres de una manera distinta, que detecta y analiza el impacto diferenciado por sexo en las políticas, programas, proyectos y acciones que se llevan a cabo desde el gobierno municipal que propicien la transversalidad del género.

Durante las sesiones del seminario taller utilizamos la **metodología participativa**, sus principales características son:

Integración creativa entre lo individual y lo colectivo: Es un proceso de aprendizaje grupal, que toma en cuenta las experiencias individuales y el compromiso de los participantes para aportar a los espacios coercitivos, a favor de los intereses comunes. Un compromiso no solo verbal, sino que refleje en acciones concretas que enriquezcan el quehacer del grupo, sus conocimientos y posibilidades de desarrollo.

La transformación mediante el análisis y la crítica constructiva: Parte del análisis de los conocimientos y experiencias que el grupo tienen sobre la realidad. Se logra así, un mayor desarrollo de la conciencia individual y colectiva. No se trata de que las personas acepten lo que se les dice, sino que piensen, que sean críticos de sí mismos y de lo que les rodea. Se trata de propiciar el razonamiento, el debate, la proposición, el diálogo y el escuchar los planteamientos de los otros.

Partir de la práctica, enriquecerla con la teoría y volver a la práctica: Es una forma de aprendizaje que siempre está vinculada con la práctica, con la teoría, y regresa nuevamente a la práctica para transformarla creativamente. Son tres momentos de un mismo proceso.

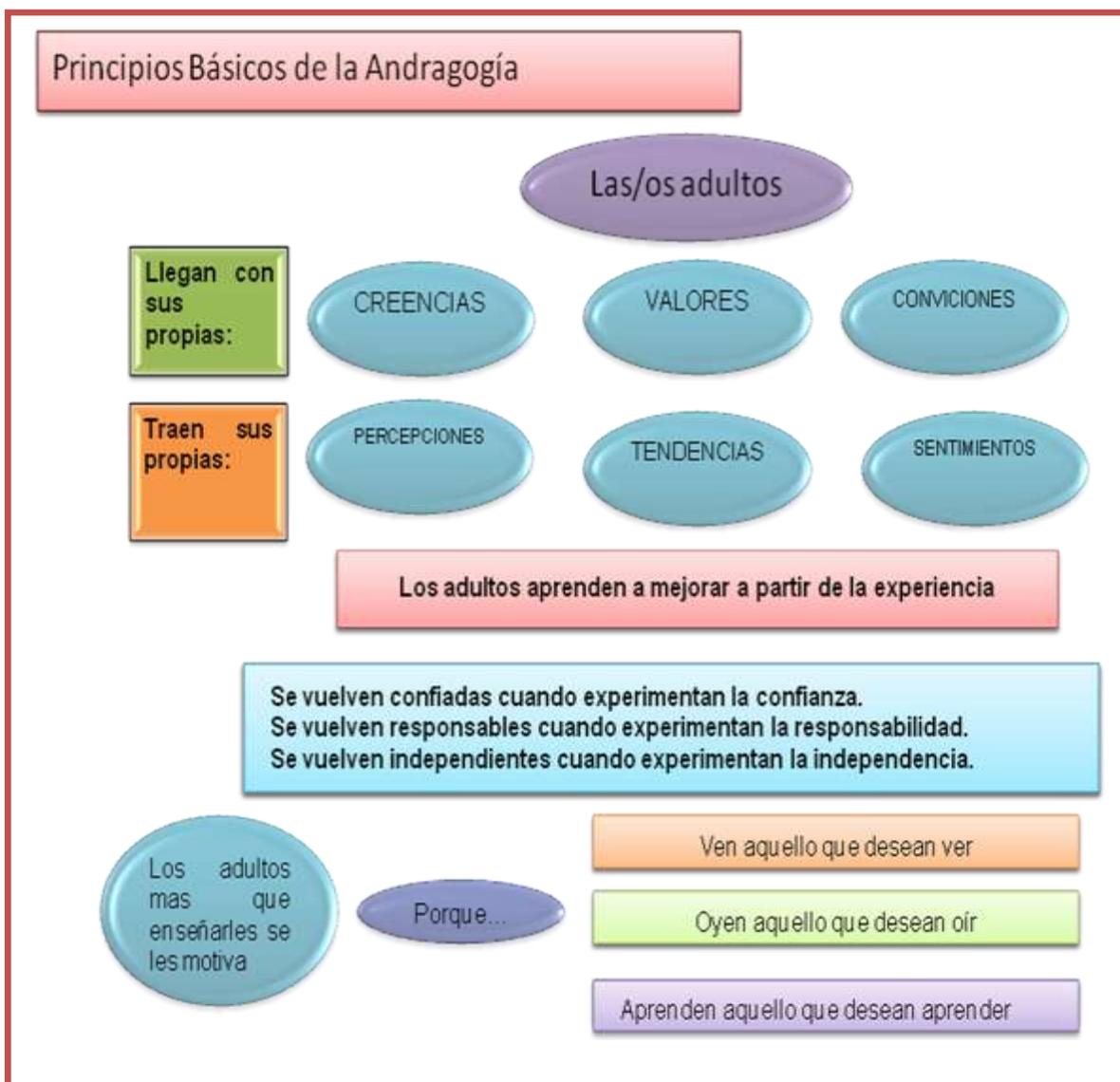
Se hace énfasis en la creatividad y en el aprendizaje lúdico: El aprendizaje estimula la cooperación, la reflexión, la participación, la creatividad, las decisiones por consenso y el compromiso.

Si la participación está orientada hacia la toma de decisiones es importante replantearnos las formas, es decir, el cómo facilitarnos la expresión, la crítica y el análisis individual y grupal.

Para esto es importante centrarse en la **metodología participativa** como un proceso que estimula la participación y el interés de todos los miembros del grupo.

Se parte de la expresión de opiniones e ideas que enriquezca al grupo como totalidad y se trata de un esfuerzo colectivo para alcanzar conclusiones más claras y eficaces.

En el fortalecimiento de la metodología aplicada durante las sesiones del seminario taller decidimos incluir a la *andragogía* debido a que proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeras/os participantes y con la facilitadora; lo anterior, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica.



PROCESO METODOLÓGICO

El proceso que desarrollamos durante las sesiones de trabajo se inscriben en los siguientes campos:

Manejo de la dinámica grupal

Motivar la participación de todas.
Apoyar a las tímidas y frenar las que tomaban más la palabra.
Prestar atención a tensiones y conflictos.
Permanecer imparcial y neutral.
No dejar monopolizar la palabra.
“Leer” el lenguaje no verbal.

Aspectos organizativos

Apoyo en la preparación de la logística de cada sesión.
Respeto del tiempo programado para cada sesión.
Previo a cada sesión se enviaban vía email las lecturas temáticas.
Al inicio del seminario taller se establecieron los mecanismos de comunicación, por ejemplo se creó el email seminariotallerhidalgo2010@gmail.com como una herramienta de comunicación.

Técnicas y herramientas de trabajo

Al inicio del seminario se presentó la metodología de trabajo e indicamos que el proceso se apoyaría en tres herramientas: Exposición; presentación power point y materiales visuales como vídeo.

En cada momento del desarrollo del seminario taller buscamos el consenso sobre la metodología de trabajo.

Durante las sesiones sobre todo en el trabajo en equipo apoyamos en la aplicación de los ejercicios.

A lo largo de cada sesión se realizaron técnicas de distensión, relajación, trabajo en equipo, comunicación y transformación del conflicto, ello con la finalidad de construir un ambiente de respeto y colaboración al interior del grupo.

Estructuración del Proceso

Al concluir cada sesión facilitamos el proceso del debate y cerramos resumiéndolo con palabras claves sobre los temas abordados.

Durante las sesiones tratamos de mantener el hilo conductor para promover la participación, se desarrolló en su totalidad el programa, ello evito evitar desvíos en el tema.

Aclaremos los puntos confusos a través de esquemas y ejemplos.

Apoyamos y respetamos las aportaciones de cada participante, evitamos interpretarlas y fortalecimos sus contribuciones.

Respetamos las cinco horas asignadas para cada sesión.

DESARROLLO DEL PROGRAMA

SESIÓN I

30 de julio

Eje

Narrativa de las identidades de las mujeres

Brindar herramientas para el fortalecimiento de la conciencia de las mujeres.

PLANTEAMIENTOS

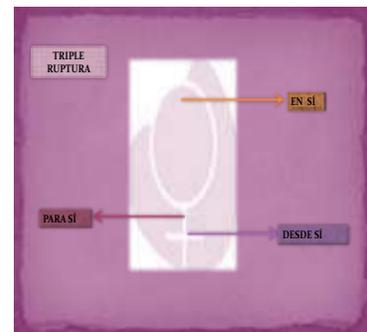
La sesión se dividió en tres momentos:

Primero: Bienvenida a las participantes, se entregó y explicó el programa de seminario taller.

Segundo: Realización de la técnica “la Bolsa” donde se pidió a las participantes ilustrarán en cada uno de los lados de la bolsa quienes son, tres cosas que disfrutan de la vida, fortalezas y debilidades; posteriormente se integraron equipos y cada una se presento. Este momento fue muy significativo para el grupo debido a que compartieron aspectos personales que generan emoción y sentimiento. Al interior del grupo se generó un ambiente cordial y de respeto.

Tercero: Exposición de los campos conceptuales: Autoestima–empoderamiento y segundo lugar lo personal es político.

Se anexa carpeta con lecturas referentes, presentación en power point la cual puntualiza la información facilitada.



La dimensión tradicional de la autoestima de las mujeres es dependiente o subordinada de los otros.

Es una construcción identitaria patriarcal que coloca a las mujeres en dependencia vital bajo control y, muchas veces también bajo sometimiento.

La identidad de las mujeres como SERES – PARA –OTROS es la base mediada por la estima de los OTROS.

•En la infancia es más generalizado el hecho de que las expectativas de los otros funcionen como mandatos, tanto por la diferencia de edad, como por el autoritarismo prevalente.

•En la juventud, la adultez o la vejez, las expectativas de los otros son también mandatos de control por las relaciones de poder.

LA CLAVE PERSONAL DE CADA UNA ESTÁ EN ROMPER LA IMPLICACIÓN ENTRE ESTIMA Y PODER, ENTRE ESTIMA Y OPRESIÓN.

Ello implica un proceso de **INDIVIDUACIÓN**



SESIÓN II

06 de agosto

Eje

Feminismo, Teoría de Género y perspectiva de género

Facilitación de los elementos básicos conceptuales de la perspectiva de género y los aportes del feminismo a la igualdad, equidad y derechos de las mujeres.

PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos momentos:

En el primero la especialista lanzó tres preguntas generadoras al grupo: ¿Qué es género?; ¿Qué es la igualdad?; ¿Qué es la perspectiva de género?. Generó en el grupo: Participación, reflexión y análisis.

Concluyó esta primera parte con una exposición en power point, la cual se anexa.

En un segundo momento se retomó la sesión con un vídeo y presentación en power point (se anexa) sobre las aportaciones del feminismo.

Las participantes realizaron un ejercicio en equipo donde identificaron las principales aportaciones del feminismo.

La frase que causó interés y reflexión fue la de Simone Beauvoir “no se nace mujer se llega a serlo”; debido a que permitió un intercambio de reflexiones entre las participantes, la especialista puntualizó sobre la importancia del análisis de género para ubicar la condición y posición de las mujeres, concluyó la sesión con una rota de participaciones donde las asistentes señalaron las aportaciones de la información en su función y quehacer en el ámbito de la administración municipal. Ubicaron la importancia de lo personal es político en relación a las aportaciones de lo personal



SESIÓN III

13 de agosto

Eje

Liderazgo y participación política de las mujeres

Componentes teórico conceptuales sobre la construcción del liderazgo y la participación política de las mujeres en el municipio.

PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos: En la primera parte las participantes trabajaron en equipo donde analizaron tres preguntas generadoras:

¿Quién es líder? ¿Cuáles son las características de un líder? ¿Qué habilidades debe tener un líder?.

Posteriormente cada equipo expuso en plenaria las respuestas que generaron.

Entre las cuales se destacaron:

Líder es quien convence; es la persona que tiene influencia porque abre perspectivas, porque su opinión clarifica, porque su visión alienta.

Los conocimientos con los cuales debe contar una líder son: Perspectiva de género, derechos humanos y análisis de género para ubicar las problemáticas, necesidades e intereses de las mujeres.

Las principales habilidades para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres son: actitud, aprovechar las posibilidades, compromiso, trabajo en equipo y transformación positiva del conflicto.



En esta primera parte la especialista concluyó con una exposición en power point (la cual se anexa).

En una segunda parte la especialista solicitó la participación voluntaria de cuatro personas para realizar un "Role - Playing" donde se representó la gestión de recursos de una titular de la IMM, frente a cabildo y presidente municipal.

La especialista puntualizó sobre la importancia del manejo del discurso y la actitud corporal para fortalecer la incidencia política.

Finalmente se presentó un vídeo alusivo al tema (el cual se anexa) para el cierre de la sesión.

SESIÓN IV

20 de agosto

Eje

Mapeo situacional de las mujeres

Exposición de los componentes metodológicos del diagnóstico sobre la situación y posición de las Mujeres en el Municipio.

PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos:

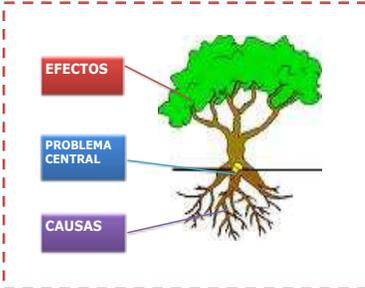
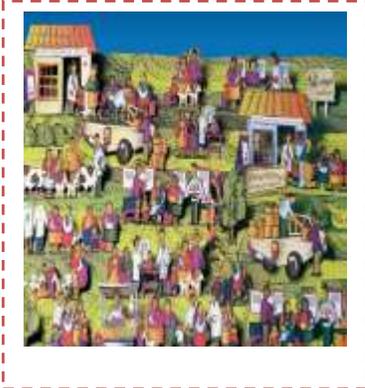
En la primera parte las participantes del seminario – taller formaron equipos y analizaron la lectura igualdad de género y el PNUN. Para ubicar conceptos como desarrollo local y humano; Condición, posición, necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres; Brechas de género.

Posteriormente en plenaria los equipos expusieron la información generada.

La especialista puntualizó sobre los conceptos y cerro esta primera parte con la presentación de power point y la proyección de dos video uno referente a la igualdad de género y otro relacionado con desarrollo humano (se anexan).

En la segunda parte de la sesión la especialista expuso (se anexa presentación en power poin) la metodología para la integración de un diagnóstico con perspectiva de género.

El tema que causo mayor interés entre las asistentes fue las fuentes de información para la integración de un diagnóstico, debido a que algunas estaban en el proceso de instrumentación de acciones del FODEIMM



FUENTES DE INFORMACIÓN DE CAMPO

- ENTREVISTA
- ENCUESTA
- GRUPOS FOCALES
- FOROS
- MESAS DE TRABAJO
- TALLERES

Diagnóstico Participativo

FUENTES DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL

- ESTADISTICAS
- MAPAS
- ESTUDIOS

SESIÓN v

03 de septiembre

Eje

Introducción a la
Administración Pública y el
Gobierno Municipal

Exposición y análisis del funcionamiento de la administración y gobierno para aportar los conocimientos básicos que requieren las titulares de las IMM, las funcionarias e integrantes de cabildo para el desempeño de gestión donde se incorpore la perspectiva de género.

PLANTEAMIENTOS

La especialista inicio la sesión contextualizando las dos lecturas que se habían asignado (guía para la equidad en los municipios y Guía conceptual Desarrollo Local con igualdad de género – las cuales se anexan).

Posteriormente formo equipos para analizar los textos, los cuales en plenaria fueron comentados.

La especialista realizó un mapa conceptual en el pizarrón para esquematizar 4 grandes temas:

El municipio y sus mecanismos de funcionamiento; Organización de la Administración Pública Municipal; El gobierno municipal y la equidad de género y la Gestión Municipal con equidad de género.

Finalmente la especialista puntualizó:

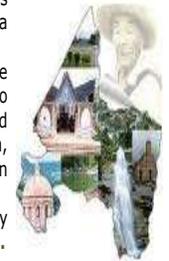
“Es difícil hablar de “desarrollo local” o “desarrollo municipal” sin hacer referencia a las “políticas públicas” y al rol del gobierno local como proveedor de servicios públicos. En este sentido, el Ayuntamiento representa el gobierno del municipio, responsable de promover, impulsar y fomentar transformaciones a favor del desarrollo y garante de la equidad social. Por ende, significa que se debe dotar de políticas, programas, planes, herramientas, mecanismos y espacios institucionales adecuados para contribuir a producir estas transformaciones”.

Para el cierre de la sesión la especialista realizó una ronda de intervenciones donde se puntualizó sobre la importancia de los temas abordados.



GESTIÓN MUNICIPAL CON
EQUIDAD DE GÉNERO

El municipio, es
pues, una
comunidad
territorial de
carácter público
con personalidad
jurídica propia,
y por ende, con
capacidad
política y
administrativa.



SESIÓN VI

09 de septiembre

Eje

El Ayuntamiento y la Instancia Municipal de las Mujeres

Función y quehacer de la Instancia Municipal de las Mujeres e Incidencia en la planeación municipal.

PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos:

En la primera parte la especialista dividió al grupo en 6 equipos, a cada uno le entrego un documento:

EQUIPO 1 ÁMBITO: LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES

EQUIPO 2 ÁMBITO: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES

EQUIPO 3 ÁMBITO: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.

EQUIPO 4 ÁMBITO: SERVICIOS Y VINCULACIÓN DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES

EQUIPO 5 ÁMBITO: PROBLEMAS Y OBSTACULOS QUE ENFRENTA LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES.

EQUIPO 6 ÁMBITO: PROPUESTAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES.

Cada equipo dio lectura al documento y lo enriqueció con las aportaciones de cada una de las integrantes.

Finalmente la especialista realizó una exposición del Plan de desarrollo Municipal y su articulación con la PEG.

Finalmente concluyó la exposición con el planteamiento de un esquema del proceso de planeación municipal, donde se indico la influencia e incidencia de la IMM (se anexa presentación en power point.



SESIÓN VII

24 de septiembre

Eje

Facultad reglamentaria

Exposición y análisis del Marco Jurídico de los derechos humanos de las Mujeres y perspectiva de género en un procedimiento de armonización municipal.

PLANTEAMIENTOS

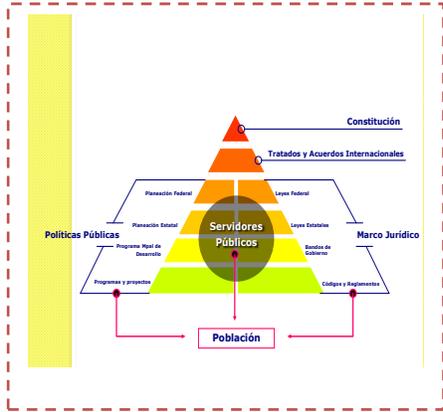
Previamente la especialista había solicitado a las participantes trajeran para esta sesión el bando de policía de su municipio, con el objetivo de analizarlo.

La especialista formo equipos de trabajo y tomaron 6 bandos como ejemplo de análisis. Y ubicaron que estos no contemplan la perspectiva de género.

Al respecto argumento:

“Introducir un enfoque de género y la observancia de los derechos humanos de las mujeres en las políticas, en la planeación, organización, y ejecución de programas y proyectos, así como en leyes, bandos de policía y buen gobierno del municipio, significa promover la equidad, la transversalidad de la perspectiva de género, la no discriminación y una real participación política de las mismas en todos los asuntos que incumben al municipio”.

Concluyó la sesión de trabajo con la exposición del power point del proceso de armonización legislativa (se anexa presentación).



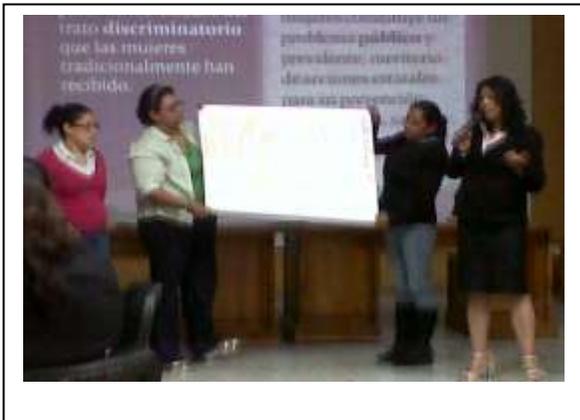
BANDO DE POLICIA Y GOBIERNO

Es el conjunto de normas administrativas de carácter obligatorio que regulan el funcionamiento de la administración pública municipal y sus relaciones con la comunidad.

“...Como objeto del Bando es establecer disposiciones básicas para lograr una mejor organización territorial, ciudadana y de gobierno municipal y orientar las políticas de la administración pública en ese nivel de gobierno para una gestión eficiente del desarrollo político, económico, social y cultural de los habitantes de las localidades que integran el Municipio”.

Fuente: Guía Básica para el Fortalecimiento Jurídico Municipal DEL PRESIDENTE MUNICIPAL; Secretaría de Gobernación, INAFED México, 2008 Pág. 17.

El Bando de Policía y Gobierno representa para los Ayuntamientos el más importante de los reglamentos municipales, debido a que trata sobre las disposiciones políticas normativas que regulan la convivencia armónica entre los habitantes del municipio y las relaciones entre gobernantes y gobernados.



En el Municipio Bando es un medio para instrumentar y fortalecer el funcionamiento del Ayuntamiento y la legislación local debido a que establece:

- Las bases de la división territorial del municipio
- La organización política y administrativa del Municipio
- Los derechos y obligaciones de sus habitantes (vecinas/os)
- La prestación de los servicios públicos municipales
- El desarrollo político, económico, social y cultural de la comunidad

SESIÓN VIII 01 de octubre Políticas Públicas de Igualdad y administración municipal.

Eje Caja de herramientas para la incidencia en el quehacer del municipio

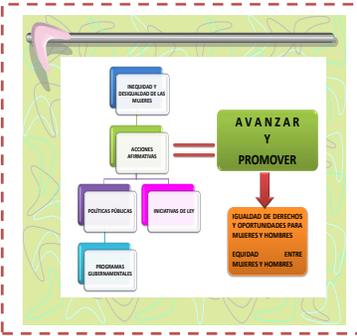
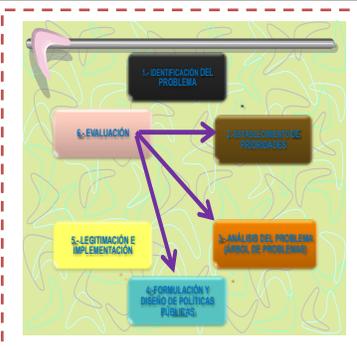
PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos partes: En la primera parte la especialista expuso de forma puntual que son las políticas públicas y la incorporación de la perspectiva de género para el diseño de las mismas. Puntualizó sobre la importancia de promover políticas de igualdad en los municipios:

“Trabajar por la Igualdad es una cuestión de justicia social. Así lo reconoce nuestro sistema legal y es precisa la implicación de todas las personas que trabajan en la Administración Pública y, por tanto, al servicio de la ciudadanía y del bien común.”

Señaló que los argumentos que ella puede indicar para el trabajo municipal por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es:

- 1) La desigualdad no es justa;
- 2) Es responsabilidad de la administración pública;
- 3) Aumenta la eficacia, la eficiencia y el impacto de las políticas de los gobiernos municipales;
- 4) Hay que cumplir la ley.



Las **Políticas de Igualdad de Oportunidades** son políticas que sirven para corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación.

Concluyó la sesión señalando que:

“La gestión municipal con equidad de género es el conjunto de objetivos y acciones sistemáticas que integran en la planificación, organización, ejecución y control, los intereses y necesidades de mujeres y hombres para contribuir a la eliminación de las brechas de género y potenciar la igualdad de oportunidades basada en el principio de equidad.”

En la segunda parte de la sesión se revisaron dudas sobre la utilización de la guía del PAT y se revisaron avances de los trabajos finales.

SESIÓN IX

09 de octubre

Exponer las condiciones básicas para transversalizar la perspectiva de género.

Eje

Transversalidad de la perspectiva de género.

PLANTEAMIENTOS

La sesión se dividió en dos, en la primera parte realizó en el pizarrón un esquema sobre las condiciones básicas para transversalizar la perspectiva de género:

- 1) El reconocimiento de la desigualdad genérica.
- 2) Elaboración de un diagnóstico de las necesidades y condiciones en que se encuentran las mujeres del municipio,
- 3) Sensibilización y formación profesional a integrantes del ayuntamiento y cabildo.
- 4) Promover un lenguaje no sexista en materiales impresos y visuales.

Posteriormente dividió al grupo en equipos. Donde trabajaron propuestas para transversalizar la perspectiva de género (las cuales se incluyeron en el apartado de recomendaciones).

Se revisaron dudas sobre como incorporar propuestas de transversalidad en los Planes Anuales de Trabajo.

La especialista cerró la sesión con la proyección de un video de Trabajo en equipo, puntualizó sobre la importancia de trabajar en equipo con otras áreas del ayuntamiento para fortalecer el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las políticas municipales.



SESIÓN X

15 de octubre

Implicaciones de gestión, planeación y políticas públicas

Eje

Presentación de trabajos finales

PLANTEAMIENTOS

La sesión se desarrollo a través de la facilitación de un “panel interactivo”.

Por bloque de cuatro personas fueron entrevistadas las participantes del seminario taller.

Las preguntas se sustentaban en los componentes conceptuales de seminario (gestión, planeación y políticas públicas) y los planteados en la guía metodológica para el diseño del Plan Anual de Trabajo (PAT).

La sesión fue muy emotiva y enriquecedora, debido a que de forma lúdica se realizó un intercambio de saberes.

Finalmente la coordinadora del seminario concluyó la sesión con la presentación de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la gestión, planeación e instrumentación de políticas de igualdad en el municipio (las cuales se integran en el informe en el apartado de propuestas de acciones afirmativas y políticas de igualdad).

Se entregó un CD con las presentaciones en power point utilizadas durante las sesiones; vídeos y lecturas.

Se integra un video con las tomas más significativas de la última sesión.



Video



PROPUESTAS DE ACCIONES AFIRMATIVAS Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

El término acción afirmativa hace referencia a aquellas *actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias* en contra de las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Es decir, son medidas que tienen por objetivo *asegurar la igualdad en el acceso a los derechos y oportunidades* de las Mujeres para lograr que la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

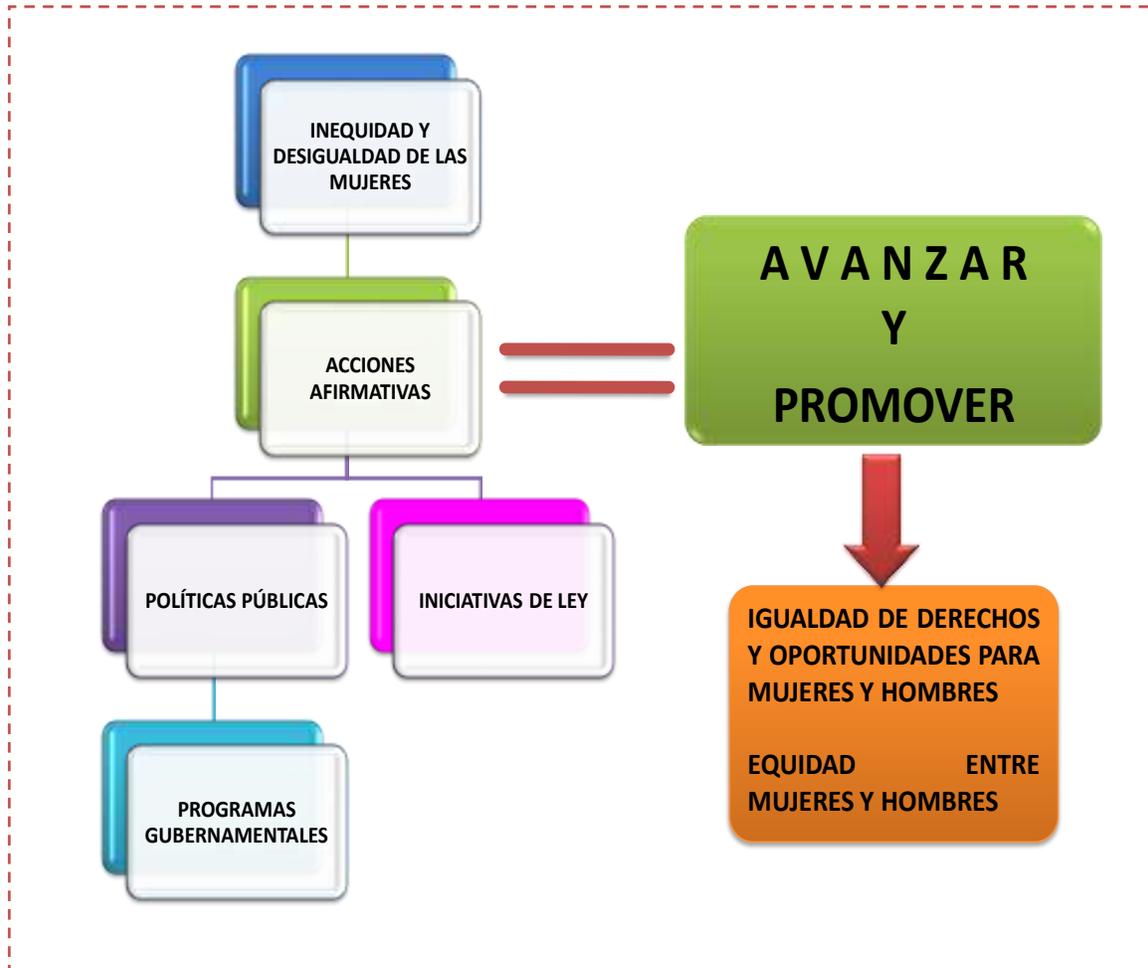
La instrumentación de acciones afirmativas se integrará a través de políticas públicas a corto, mediano y largo plazo, como los pasos positivos para eliminar las desigualdades y para prevenir situaciones de desigualdad contra las mujeres

Las acciones afirmativas contempladas en la política municipal deben estar orientadas a promover la transformación en el comportamiento y mentalidad colectiva de la población, personal del ayuntamiento e integrantes de cabildo.

Son acciones de carácter temporal, encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito público y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, las acciones afirmativas tienen como objetivo borrar o desaparecer la discriminación existente en la actualidad o en el momento de su aplicación, corregir la pasada y evitar la futura, además de crear oportunidades para las mujeres. *Se trata de políticas concretas* que sirven al objetivo más amplio de igualdad de oportunidades. Y son necesarias para vencer las resistencias al cambio, las dificultades, obstáculos y limitaciones que se levantan por doquier sembradas a diestra y siniestra en el largo y difícil camino hacia una igualdad de oportunidad verdadera.

Esquema para la formulación de acciones Afirmativas



Durante el desarrollo del seminario taller indicamos que en el diseño de acciones afirmativas e instrumentación de políticas públicas de igualdad en el municipio, es de suma importancia retomar el marco jurídico nacional, internacional, estatal y municipal.

Cabe señalar, que en las sesiones 7, 8, 9 y 10 del seminario taller se puntualizó sobre la importancia de retomar el marco jurídico para la orientación de acciones y políticas a favor de la igualdad para las mujeres los municipios.

Al respecto se acordó con las participantes del seminario retomar como ejes rectores:

- ✚ Reconocimiento y ejercicio de la igualdad jurídica entre las mujeres y hombres del municipio, el cual debe ser integrado en los Bandos de Policía.
- ✚ Impulso de Políticas de Igualdad en los municipios a fin de garantizar el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres y sobre todo el respecto a la dignidad humana.
- ✚ Incorporar en el diseño e instrumentación de políticas públicas, programas y proyectos del municipio la no discriminación.
- ✚ Promover la formación del personal del ayuntamiento y cabildo para incorporar el marco jurídico de los derechos de las mujeres en el diseño de políticas de igualdad municipal.
- ✚ Impulsar la no-discriminación en razón de sexo en materia laboral al interior del ayuntamiento y cabildo de los municipios.
- ✚ Promover la paridad para el acceso a cargos al interior del ayuntamiento y cabildo municipal.
- ✚ Contar con presupuesto etiquetado para fortalecer el quehacer de las Instancias Municipales de las Mujeres.
- ✚ Promover la equidad para la garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del municipio.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

Cabe señalar que durante las sesiones 8, 9 y 10 del seminario taller las participantes realizaron un ejercicio por equipo donde ubicaron el tipo de políticas de igualdad que se “deben” implementar en el municipio al respecto se plantearon:



En términos generales señalaron que la *política de igualdad* al interior del municipio, representa:

- ✚ Los principios, normas y objetivos que orientan el quehacer del ayuntamiento y el cabildo.
- ✚ Expresan el curso de acción respecto a los problemas o temas vinculados con las necesidades e intereses de las mujeres.
- ✚ En su formulación incluyen la “agenda”, entendida como el listado de temas o problemas sobre los cuales, en determinado momento se focaliza el interés del presidente municipal y de las/os integrantes de cabildo.

Las participantes del seminario plantearon que es de suma importancia para el diseño de políticas de igualdad distinguir los conceptos de igualdad y equidad:

La **igualdad exige considerar**, valorar y favorecer en forma equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos.

Lo cual implica **trato justo o equivalente de** acuerdo con las respectivas y diferenciales necesidades de género: cuyo resultado es la **equidad**.



El trato, a veces podrá ser igual o diferente según las necesidades de cada género. Trato igual es trato equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Al respecto la Mtra. Claudia Domínguez Hernández puntualizó en la sesión 7 Bandos y Reglamentos:

El principio de igualdad se complementa con el principio de no discriminación.

La comprensión del principio de igualdad admite la existencia de diferencias reales entre las personas, en términos de características que las sociedades pueden valorar jerárquicamente como significativas o no.

La igualdad de derechos es una de las principales bases comprensivas del principio de igualdad y es punto de partida para su aplicabilidad, pero no basta; la igualdad debe concretarse en los hechos, para ser igualdad real, no sólo nominal.

La equidad es un principio complementario de la igualdad y tiene respecto a ella un carácter instrumental, ya que contribuye a su logro. La equidad permite invalidar o anular las desventajas derivadas de las desigualdades creadas socialmente a partir de diferencias que la sociedad llega a valorar jerárquicamente.

Al respecto la Mtra. Yazmín González López señaló que la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas persiguen el logro de la igualdad, exige una postura crítica de las realidades que tocan o expresan las diferencias de género, con el propósito de incorporarlos en estrategias y acciones.

“Las políticas de género tienen como propósito promover y alcanzar la igualdad de género, basando su diseño y ejecución en la consideración en las características y experiencias diversas y diferenciales de ambos géneros, con especial atención a las desigualdades”. (Señalado en la sesión 8 del seminario taller el 01 de octubre).

La Mtra. Yazmín concluyó:

“La instrumentación de políticas de igualdad donde se incorpora la perspectiva de género buscan el empoderamiento de las mujeres para transformar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, para lograr un desarrollo equitativo y sostenible, en el cual los hombres y mujeres compartan el poder y la toma de decisiones”. (Señalado en la sesión 8 del seminario taller el 01 de octubre).



En el ámbito de sensibilización se propusieron como políticas públicas de igualdad

- ✚ Generar políticas transversales de Igualdad en las diferentes áreas que componen el ayuntamiento municipal.
- ✚ Desarrollo de un Plan de Igual de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Municipios (PIOMYHM)
- ✚ Impulsar una campaña de Información sobre este Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Municipios (PIOMYHM)
- ✚ En materia de servicios generales, eliminar el lenguaje sexista en impresos y documentos.
- ✚ Desarrollar cursos de formación sobre las políticas y planes de igualdad en la formación continua de las titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres y personal con incidencia política al interior del municipio.
- ✚ Incorporar el enfoque de género y las políticas en la planeación y presupuestación municipal.

En el ámbito de empleo

- ✚ Documentar y hacer visible las condiciones de trabajo de las mujeres en el ayuntamiento a fin de conocer las discriminaciones y desigualdades laborales por razón de sexo.
- ✚ Institucionalizar a las Instancias Municipales de las Mujeres como Direcciones al interior del ayuntamiento municipal.
- ✚ Generar programas y proyectos de información, formación y orientación laboral que faciliten las posibilidades empleo de las mujeres en los municipios. (Es importante incluir la visión de género en el diseño e instrumentación de los cursos – talleres de manualidades que se facilitan a las mujeres en el municipio).
- ✚ Impulsar la creación de redes y puntos de venta de la producción artesanal realizada por las mujeres en los talleres municipales, promoviendo la adecuada formación, para el impulso del autoempleo.

En el ámbito de Participación Social

- ✚ Realizar actividades de sensibilización, especialmente dirigidas hacia los hombres, en torno a la corresponsabilidad, como requisito fundamental para la consecución de un pacto de género.
- ✚ Realizar estudios sobre actitudes discriminatorias hacia las mujeres en los Municipios.
- ✚ Potenciar y apoyar la creación del Consejo Municipal de la Mujer como órgano consultivo y asesor de los proyectos y actuaciones a desarrollar en el Municipio con el protagonismo activo de las mujeres.
- ✚ Impulsar y fortalecer todas las vías de participación, propiciando lugares de encuentro en los que lleven a cabo actividades culturales y de formación a la vez que se posibilite la comunicación y el intercambio de experiencias e incidan en las políticas de igualdad en el Municipio.
- ✚ Realizar campañas de sensibilización dirigida a hombres y mujeres del municipio para el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico.

Educación, cultura y deportes

- ✚ Fomentar las actividades culturales desarrolladas por mujeres para hacer visible su aportación a la sociedad desde la creación artística, la investigación, la ciencia o la política.
- ✚ Potenciar la participación y organización para favorecer la incorporación de mujeres a deportes en los que no están incluidas.
- ✚ Fomentar la producción artística realizada por mujeres a través de festivales y exposiciones en los municipios.
- ✚ Promover la realización de talleres de formación en conceptos básicos de género y derechos humanos en otomí y náhuatl.

En el ámbito de Bienestar social

- ✚ Generar proyectos de prevención y atención a mujeres ante problemas relacionados con drogas, SIDA, menopausia, cáncer de mama y cuello uterino y embarazos en adolescentes.
- ✚ Impulsar programas de educación ambiental donde las mujeres sean protagonistas y transmisoras del proteger el medio ambiente.
- ✚ Potenciar el conocimiento del ejercicio de la sexualidad de las mujeres como medio de prevención y salud, así como la ruptura de roles, estereotipos y falsos mitos añadidos a la misma, promoviendo asimismo una decisión más responsable en el disfrute y vivencia de la sexualidad.
- ✚ Fomentar el conocimiento de las *opciones sexuales*, lesbianas, gays, como método de erradicación de discriminaciones por orientación sexual, desarrollando campañas informativas y talleres en el municipio.
- ✚ Realizar programas y campañas de interés para mujeres jóvenes (anorexia/bulimia y prevención de embarazos en adolescentes) y en la edad adulta en sus distintas etapas (métodos anticonceptivos, detección del cáncer de mama y cuello de útero, menopausia y prevención de osteoporosis).



En el ámbito de Violencia contra las mujeres por razones de género

- ✚ Impulsar el diseño de un plan municipal que sensibilice y prevenga la violencia contra las mujeres.
- ✚ Realizar campañas de sensibilización y conciencia sobre la necesidad de denunciar los casos de los malos tratos, utilizando un lenguaje claro y directo para informar los pasos a realizar, a dónde hay que dirigir las denuncias, qué implicaciones tienen éstas.
- ✚ Realizar acciones para fomentar la autoestima de las mujeres en municipio, para que sepan reaccionar ante estas situaciones de violencia contra ellas.
- ✚ Concientizar a madres, padres de familia y autoridades escolares sobre la necesidad de una educación no sexista basada en hábitos no sexistas, distribución y valoración del trabajo, juegos y deportes donde participen niñas y niños por igual.
- ✚ Promover la formación de la policía local, en temas referidos a delitos contra las mujeres y el tratamiento de las víctimas.
- ✚ Elaboración de un Protocolo Municipal de Atención a Víctima (PMAV) de Violencia por razones de género.
- ✚ Crear un Programa Municipal de Apoyo Integral a las Víctimas (PMAI) de Violencia por razones de género donde se tome en cuenta el apoyo psicológico, jurídico y de vivienda.



INDICADORES PARA LA REVISIÓN DE TRABAJOS REVISIÓN DE TRABAJOS FINALES

Es de suma importancia comentar que al concluir el seminario – taller las participantes entregaron una Guía Metodológica para el diseño del Plan Anual de Trabajo el cual contempla los siguientes componentes:

La Guía Metodológica para el diseño del *Plan Anual de Trabajo* (PAT) fue una herramienta metodológica que busca promover la implementación práctica del enfoque de equidad de género en la planeación del quehacer institucional de las Instancias Municipales de las Mujeres.



El objetivo del *PAT* fue plasmar el proyecto eje que las Instancias Municipales de las Mujeres implementarán para contribuir a la atención e intervención de las problemáticas, necesidades e interés que viven las Mujeres en el Municipio e impulsar acceso a una vida digna, el progreso y bienestar donde se promuevan los valores como la justicia, equidad, igualdad de oportunidades. Ello bajo una visión incluyente que reconozca la diversidad y contribuya a la erradicación de la discriminación y desigualdad entre Mujeres y Hombres.

En *PAT* está compuesto por I. Marco Jurídico y Normativo; II Mapeo Situacional sobre la Condición y Posición de las Mujeres Organización; III. Programación y Presupuesto (se anexa documento de Guía).

Para la revisión de los trabajos elaboramos los siguientes indicadores los cuales se fundamentan en los temas desarrollados durante el seminario taller:

**1. DEFINICIÓN CLARA
DE OBJETIVOS**

En el Plan Anual de Trabajo (PAT) se especifican los objetivos desde una visión de género. Esto facilitará posteriormente el seguimiento de información. Los objetivos específicos deben de especificar perfil de la persona beneficiaria y condiciones de participación, periodo para alcanzar los resultados, definición de conceptos de resultado, objetivos realistas y verificables.

**2. ASPECTOS CLAVE
EN LA
CONSTRUCCIÓN**

El PAT incluye datos desagregados para ubicar la igualdad entre mujeres y hombres del municipio. A fin de ubicar las brechas de género que generan las desigualdades entre hombres y mujeres del municipio.

3. INTEGRALIDAD DE LAS ACCIONES

El PAT contempla acciones diversas para actuar sobre los problemas o necesidades identificados entorno a la igualdad, discriminación y problemáticas de las mujeres en el municipio.

4. SOSTENIBILIDAD

En el PAT las acciones planteadas muestran prácticas sostenibles, es decir las posibilidades de que los beneficios del PAT se mantengan o se incrementen más allá de la finalización del mismo. Dichas prácticas deben caracterizarse también por la viabilidad, ello significa las posibilidades que tienen las actividades planteadas en el PAT en relación a los objetivos y período de realización del mismo.

5. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL/ ASOCIACIÓN ENTRE ACTORES

En el PAT en la programación de acciones se planea el trabajo en equipo entre diferentes actores del municipio: gubernamentales (nacional, estatal, municipal), no gubernamentales (ong's, sector privado, centros académicos, medios de comunicación, movimientos sociales etc.).

6. IGUALDAD DE GÉNERO O INCLUSIÓN SOCIAL

El PAT contempla iniciativas que aceptan y responden a la diversidad social y cultural, toman en cuenta las diversas desigualdades sociales, promueven la igualdad y la equidad social.

7. PROMOCIÓN DE DERECHOS

El PAT incluye la promoción de derechos, ello entendido como las prácticas que promueven el goce efectivo de los derechos humanos individuales y colectivos y el cumplimiento de los diversos compromisos internacionales adoptados por los diferentes estados en el ámbito nacional, estatal y municipal.

8. EFICACIA DE LAS ACCIONES

En el PAT se plantea la relación que existe entre los objetivos y los resultados que se pretenden obtener. Cabe señalar que desde la perspectiva de género, el objetivo pasa por estrechar brechas de género, con lo cual el indicador de eficacia debe permitir medir la situación diferencial entre hombres y mujeres en un inicio y al final del PAT.

9. ELECCIÓN DE MARCO

El PAT incluye la programación cronológica de las actividades, las cuales corresponden a los objetivos.

10. PRESUPUESTO Y RECURSOS

En el PAT se incluye los recursos puestos a disposición, se especifica el uso que se ha dado a los recursos: Por ejemplo personas contratadas para realizar el PAT, papelería, logística, servicios.

11. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS

En el PAT incluye mecanismos de evaluación y seguimiento de las acciones.

FICHA TÉCNICA DE REVISIÓN DE TRABAJOS FINALES

Cabe señalar que se revisaron Planes de Trabajo Anual de municipios. Para el registro de la revisión se elaboró la siguiente ficha (se anexa documento con las fichas de todos los municipios).

MUNICIPIO:				
ELABORÓ:				
INDICADOR	INCLUYE		OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES
	SI	NO		
1. DEFINICIÓN CLARA DE OBJETIVOS				
2. ASPECTOS CLAVE EN LA CONSTRUCCIÓN				
3. INTEGRALIDAD DE LAS ACCIONES				
4. SOSTENIBILIDAD				
5. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL/ ASOCIACIÓN ENTRE ACTORES				
6. IGUALDAD DE GÉNERO O INCLUSIÓN SOCIAL				
7. PROMOCIÓN DE DERECHOS				
8. EFICACIA DE LAS ACCIONES				
9. ELECCIÓN DE MARCO				
10. PRESUPUESTO Y RECURSOS				
11. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS				

RECOMENDACIONES

La participación en el seminario – taller fue en promedio de 45 a 50 personas en cada sesión y, en primer lugar, agradecemos la asistencia de las mismas y la aportación de ideas y experiencias; asimismo, agradecemos al Instituto Hidalguense de las Mujeres en especial a la Mtra. Nidia Solano Mora Subdirectora de Institucionalización de la Perspectiva de Género y con especial cariño a Julieta Valencia Lozada Asesora de Institucionalización de la Perspectiva de Género del Instituto Hidalguense de las Mujeres por el apoyo brindando y sororidad.

A lo largo de diez sesiones se analizó, debatió y puntualizó sobre la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal para detener las desigualdades y discriminación hacia las mujeres del municipio.

En este sentido consideramos que incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal debe contemplar:

- I. El ordenamiento jurídico internacional, nacional y estatal para el diseño de las políticas de Igualdad.
- II. La transversalidad de la perspectiva de género o mainstreaming constituye una estrategia a medio y largo plazo para acabar con las barreras estructurales que impiden una mejor distribución y reparto de los papeles de mujeres y hombres en el municipio.

La transversalidad defiende la inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas realizadas desde todas las estructuras institucionales, lo que provoca un efecto multiplicador de la igualdad y, por ello, el acercamiento a un modelo de sociedad más justa y acorde con los Derechos Fundamentales.

La transversalidad y/o mainstreaming es, pues, una estrategia que se dirige a incorporar las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales por ejemplo en salud, servicios sociales, empleo, juventud, turismo..., siendo una estrategia completa e integradora. El principio de transversalidad supone mucho más que la incorporación de las políticas específicas en las políticas generales. Requiere un verdadero cambio y una reorganización a todos los niveles:

- Requiere un compromiso de las estructuras del ayuntamiento y cabildo, y sus responsables, mujeres y hombres.
- Requiere que en todos los procesos de toma de decisiones se tenga en cuenta y se incorpore el principio de igualdad de oportunidades.
- Requiere incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las políticas: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Requiere de una implicación, servidoras/os públicos y organizaciones sociales.

- III. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, supone la adopción de una serie de medidas políticas con el fin de atenuar y resolver las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres.

Las políticas de igualdad de oportunidades no persiguen como objetivo beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto.

-
-
- IV. Un plan de para alcanzar la igualdad, esta iniciativa puede partir de una o varias personas con responsabilidad política municipal. Pueden ser las titulares de las instancias municipales de las mujeres en coordinación con regidora, sindicas, directoras de DIF y responsables del área de derechos humanos.

El primer paso a la hora de diseñar un plan de igualdad consiste en establecer los objetivos generales que se pretenden conseguir. Estos objetivos son las metas que se quieren alcanzar por medio de las políticas de igualdad, y han de ser de carácter global. Quienes impulsan el plan, pueden obtener ideas para formular los objetivos a partir de:

El conocimiento de la realidad del municipio, de sus problemas y recursos.

El conocimiento de las experiencias realizadas en otros municipios puede servir de inspiración para la elaboración de un plan.

Las ideas proporcionadas por mujeres y población general para atender las problemáticas, necesidades e intereses de las mujeres del municipio.

Las aportaciones de servidoras/os públicas del ayuntamiento y cabildo.

- V. Seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en el municipio, para ello se sugiere integrar una Comisión Edilicia para la Igualdad de Género al interior de cabildo.
- VI. Fortalecer el liderazgo de Titulares de las Instancias Municipales a través de la formación, seguimiento y apoyo de los programas, proyectos y acciones que impulse en el municipio.



FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Amoros, Celia (coord.) : Historia de la teoría feminista, Universidad Complutense de Madrid, 1994.

Auradou, A. Política Municipal para la Equidad de Género en Villa González. Ayuntamiento-Fundación Solidaridad. 2005.

Auradou, A. Ponencia “Desarrollo Local y Enfoque de Género: Aproximaciones Conceptuales”. Seminario “Desarrollo Local con Enfoque de Género”. Coordinadora de Mujeres del Cibao. Rep. Dom. Noviembre 2006

Auradou, A. Ponencia “Las Políticas Municipales para la Equidad de Género”. Encuentro con Candidatas. Comunidad Cosecha / GTZ. Rep. Dom. Abril 2006.

CEAMEG (2007a) Institucionalización de la perspectiva de género. En El adelanto de las mujeres a través del trabajo parlamentario: Comentarios a las iniciativas de género en la LVII, LVIII Y LIX Legislaturas de la Cámara de Diputados. . H. Congreso de la Unión, LX Legislatura Cámara de Diputados. México.

Cobo, Rosa “La aplicación política del principio de igualdad para las mujeres: la acción afirmativa y el mainstreaming de género”, en VVAA. (2006)

Colegio de Postgraduados, campus Puebla. IPM y SIZA-CONACYT. México, 2003.

Incháustegui Teresa y Yamileth Ugalde. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. INMUJERES, D.F. 2004.

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Editorial Horas y Horas.

Lamas, Marta. “Contribuciones al análisis sobre género y desarrollo”. La Perspectiva de Género. En RED- Gestión de recursos naturales No. 12, Julio-Septiembre de 1998.

Lagarde M. (2003) ¿Todo el poder? Políticas públicas, violencia de género y feminismo en México. Recuperado el 26 de noviembre de 2008 del sitio Web www.iai.spk-berlin.de/fileadmin/dokumentenbibliothek/Iberoamericana/12-lang.pdf

Leon, Magdalena (compiladora). PODER Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia. Tercer Mundo Editores, Fondo de Documentación Mujer y Género y Programa de Estudios de Género (coedición). Agosto, 1997, Bogotá, Colombia.

Massolo A. Aguirre Pérez I. Barrera Bassols D. Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, trabajo y Pobreza. Dic. 2004. México.

Massolo, A. Reflexiones. Desarrollo Local con Equidad de Género. PNUD, GTZ y FISDL. El Salvador, 2006.

Seminario Regional Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas. Una experiencia en cierne. La Habana, Cuba, 21-24 de noviembre del 2000.

WEBLIOGRAFÍA

América Latina Genera (PNUD): www.americalatinagenera.org

Desarrollo Municipal: www.desarrollomunicipal.blogspot.com

Fundación para el Desarrollo Local y el Fortalecimiento Municipal e Institucional de Centroamérica y el Caribe: www.demuca.org

Centro para el Liderazgo Global de la Mujer:

<http://ipsnoticias.net/nota.asp?idnews=93322>