

# INFORME FINAL

## META:

Generación de conocimientos, habilidades en los y las titulares de las 33 instancias administrativas de la mujer a través de un curso, en el tema de “Desarrollo Municipal con Perspectiva de Género

# ÍNDICE

Antecedentes	3
Estructura del curso	6
Desarrollo de las sesiones	9
Análisis y conclusiones	28
Diagnóstico de necesidades	33
Proyectos	37



# ANTECEDENTES DEL PROYECTO

En las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2010, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2009 refieren lo siguiente:

Que con el objeto de promover y fomentar las condiciones para alcanzar 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, y de contribuir a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), da cabal cumplimiento tanto a las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres así como al Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2010 asigna al INMUJERES la operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, como una acción afirmativa a favor de la igualdad con el fin de apoyar a Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF), para que puedan incidir en la incorporación de la perspectiva de género tanto en las políticas públicas, programas y acciones estatales así como en la cultura institucional

El Programa ha tenido como fin desarrollar acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la institucionalización de la perspectiva de género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades.

Otro compromiso es en el ámbito de la Organización de Estados Americanos, que responde a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), que señala el compromiso por adoptar las medidas necesarias, a fin de proteger los derechos de las mujeres eliminando las situaciones de violencia tanto en el ámbito público como en el privado que puedan afectarlas.

*INFORME FINAL*

Estos son instrumentos fundamentales para el avance en la construcción y práctica de una cultura de la igualdad entre mujeres y hombres, así como para garantizar el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, cuya estrategia principal es la transversalidad de la perspectiva de género.

La perspectiva de género significa tomar en cuenta el impacto que tienen sobre las mujeres y los hombres las diversas acciones, proyectos, programas y políticas públicas, por lo cual para efectos de este Programa, la transversalidad de la perspectiva de género es considerada una metodología de intervención que admita la inclusión de elementos de equidad de género en los diversos ámbitos de la administración pública, como son: reestructuración de procedimientos y normas, cambios en la cultura organizacional de las instituciones, desarrollo de capacidades entre otros; todo ello, con el fin de poder incidir en la creación o transformación de políticas públicas para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género. Dicha metodología tiene como características un enfoque, un proceso y un método.

La transversalidad como enfoque promueve la incorporación de las necesidades, experiencias e intereses de las mujeres y de los hombres en el diseño de políticas públicas con el objetivo de construir un proceso de desarrollo para transformar las relaciones entre mujeres y hombres en un sentido igualitario.

Con lo anterior se pretende:

- Contribuir a la elaboración de la política integral en materia de atención a las mujeres en situación de violencia, fortaleciendo a las dependencias intervenidas con información, capacitación y profesionalización encaminada a una mejor atención a las mujeres en situación de violencia.
- Impulsar la institucionalización de políticas públicas con perspectiva de género que promuevan el desarrollo social, cultural, económico y político de las mujeres de Morelos.
- Favorecer la política de igualdad municipal, mediante la capacitación a las y los titulares de las instancias administrativas de la mujer tendiente a elaborar planes de acción, así como el otorgamiento de información a través de un estudio con perspectiva de género para impulsar la armonización de sus bandos de policía y gobierno.

# OBJETIVO DE LA META

Brindar sensibilización, capacitación y actualización dirigida a las y los titulares de las Instancias Municipales de la Mujer en el Estado, promoviendo el diseño y aplicación de políticas públicas y estrategias que propicien y faciliten la participación plena y efectiva de las mujeres y un adecuado desarrollo municipal con perspectiva de género.

## Descripción de la población Objetivo:

Titulares de las Instancias Municipales de la Mujer.

30 Mujeres y 3 Hombres

# ESTRUCTURA DEL CURSO-TALLER

## Sesión 1

1. Concepto Municipio
  - a. El gobierno municipal
  - b. El ayuntamiento y estructura orgánica
  - c. Funciones de los integrantes del Ayuntamiento

## Sesión 2

2. La Instancia Municipal de las Mujeres
  - a. El municipio como promotor de la equidad de género
  - b. Conceptualización de la ley orgánica municipal
  - c. Sustento legal de las instancias municipales de las mujeres

## Sesión 3

3. Fortalecimiento de la Instancia Municipal de las Mujeres
  - a. ¿Por qué y para qué fortalecer una instancia municipal?
  - b. El presupuesto
  - c. Organización estructural y funcional de la instancia municipal de las mujeres
    - i. Mision, objetivos, planes y proyectos,
    - ii. Estrategias en coordinación con el IMEM, el Gobierno del Estado y Federal

## Sesión 4

4. Herramientas para la administración pública y liderazgo
  - a. Manejo de conflictos en la administración pública
  - b. Capital Humano y su desarrollo.
  - c. El líder servidor y la líder servidora pública.
    - i. Funciones, deberes y responsabilidades.

## Sesión 5

5. Armonización del bando de policía buen gobierno con perspectiva de género.
  - a. Conceptos básicos
  - b. Cómo armonizar el bando de política y buen gobierno con la igualdad y equidad de género para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres.

## Sesión 6

6. Proyectos municipales con perspectiva de género.
  - a. Estructura de un proyecto, definición de estrategias y alcances
  - b. Ejemplos nacionales de proyectos en instancias municipales.

- c. Desarrollo de proyectos para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres en los municipios

## DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

Durante la realización del taller, Desarrollo municipal con perspectiva de género, las y los participantes pudieron aprehender de los temas impartidos, con técnicas expositivas y visuales, siendo su propósito transmitir información de equidad de género propiciando la comprensión del mismo. Para ello la facilitadora se auxilió de encuadres fonéticos, ejemplos, analogías.

Se realizaron actividades con preguntas abiertas las cuales favorecen la participación grupal. La facilitadora expuso a través del uso de tecnologías de la información y esto fue la base para el análisis y la profundización de la perspectiva de género y el desarrollo municipal.

A través de las dinámicas intermedias se favoreció el trabajo en equipo entre exposiciones, propiciando el análisis diversos casos sobre la equidad de género logrando así una verdadera aprehensión del tema estudiado.

Así mismo se realizaron actividades que propiciaron el trabajo en equipo, el cual brinda grandes fortalezas: integra los esfuerzos individuales, aprovecha las capacidades diversas de cada integrante, divide el trabajo de acuerdo con funciones específicas y logra resultados plurales. No es casual, pues, que en la tendencia educativa contemporánea esta forma de trabajo se privilegie por sobre otras entre los y las participantes.



2 hombres

9

# DESARROLLO DE LAS SESIONES

## SESIÓN 1

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Dar a conocer y analizar los temas de Municipio, Ayuntamiento y las funciones de sus integrantes.
2. Comprender el marco jurídico conceptual del Ayuntamiento y cómo las titulares de las instancias deben realizar sus funciones de acuerdo a éste marco.

Para iniciar taller se realizó la formal inauguración, la cual estuvo a cargo de la Lic. Erika Cortés Martínez, directora del Instituto de la Mujer para el Estado de Morelos.

Durante este acto formal, la Lic. Erika mencionó la importancia de la capacitación en esta materia para las titulares de las instancias municipales, así mismo las exhortó a reiterar la invitación a sus compañeras que no pudieron asistir.

- En general los comentarios que realizaron las y los participantes fueron:
- Es muy necesario avanzar y crecer como sociedad.
- Como servidoras publicas debemos trabajar sobre las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Así como tener políticas públicas con el eje transversal de la perspectiva de género.
- En necesario que tengan mayor sensibilización los servidores de los ayuntamientos en especial las y los regidores y los Presidentes municipales.

*INFORME FINAL*

- Cuando se tratan de impulsar proyectos en beneficio de las mujeres a través de la instancia, los primeros que no permiten estos proyectos son los regidores de la comisión de equidad de género, con el argumento de no contar con presupuesto.

Para esta sesión se tuvo una participación de 17 mujeres y 1 hombre.

L@s participantes mostraron gran interés por el curso y disposición de aprender y de fortalecer su instancia.

También se observan liderazgos muy claros que impulsan a las demás en la lucha por los derechos de las mujeres y los diversos proyectos para impulsar la equidad de género. Hasta el momento estos liderazgos generan buena disposición e iniciativa, respondiendo positivamente las demás. Lo importante de este aspecto es encauzar este liderazgo e impulsar a las titulares que sienten cierta inseguridad en su labor o que tienen poca experiencia en el área.

**FOTOS**

*Fotos de la inauguración del curso y exhortación de la Lic. Erika Cortes M., Directora General del IMEM, para el aprovechamiento del mismo*



*INFORME FINAL*



*Podemos ver a las participantes de Jiutepec y Puente de Ixtla trabajando en la dinámica inicial.*

*En esta foto, observamos a las participantes llenando la evaluación diagnóstica inicial*



*INFORME FINAL*

Los resultados de esta primera sesión fueron muy satisfactorios, desde la dinámica inicial se observó que cumplió con los objetivos en la integración, conocimiento de l@s participantes y un momento de pequeñas bromas. Posteriormente el tema fue bien expuesto con ejemplos claros y concretos lo que permitió mejor la comprensión del mismo.

L@s participantes expresaron sus puntos de vista, quejas y propuestas sobre sus propios municipios y los servidores públicos, mencionaban que estaban es su mayoría estaban poco sensibilizados en el tema de perspectiva de género. Así como la dificultad a la que se enfrentaban al intentar impulsar estrategias para la transversalidad de la perspectiva de género.

Se alcanzaron los objetivos específicos planteados, quedaron claros los conceptos y diferencias entre Ayuntamiento, Municipio y las funciones que marca la ley para cada integrante del mismo, Así como el marco normativo que le da fundamento de las actividades y aquello que debe ser el motivante para el desarrollo municipal.

## SESIÓN 2

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Generar un cúmulo de conocimientos que les sirvan como base para comprender el sustento legal de las instancias municipales, profundizando en la ley orgánica municipal de Morelos.
2. Comprender el marco jurídico conceptual para que a partir de esos conocimientos puedan saber lo que significa estar frente a una instancia municipal y el trabajo que deben realizar para que estos organismos funcionen adecuadamente con el apoyo de sus presidentes municipales y sus regidor@s, en base a la ley.

En esta sesión se evaluó su desempeño para la realización de tareas en la semana, lo cual le da continuidad al curso y sobre todo se concretan compromisos.

La tarea consistía en investigar sobre la información y sensibilización que poseían sus regidor@s sobre la perspectiva de género y presidentes municipales.

Desde su lugar una por una expresaron la situación del ayuntamiento. Se pudo observar que había generalizada la queja sobre que ni sus presidentes municipales ni los regidores conocían con precisión el significado de la perspectiva de género, lo cual desembocaba en que recibían muy poco apoyo de sus ayuntamientos.

Durante la exposición del tema principal las participantes mostraron gran interés; conforme fue avanzando la sesión, notamos que tenían muchas dudas respecto a la Ley orgánica municipal, sobre todo cuando se les mostró las modificaciones que existen en la Ley respecto a su nombramiento. Hubo debate, pero sobre todo dudas.

A esta sesión asistieron 19 mujeres

*INFORME FINAL*

En esta sesión pudimos notar que las titulares de las instancias no tenían conocimientos respecto a la Ley orgánica municipal. De hecho se hizo al principio una recapitulación de la tarea que se había dejado en la primera sesión sobre investigar si sus regidores y presidente del municipio, sabían que era la perspectiva de género; Se dio pié a algunas participaciones en las que constatamos que el 90% de los Ayuntamientos representados por las titulares, no sabían a qué se refería éste término.

Debido a lo antes mencionado, manifestaron su preocupación y pidieron que ojalá pudiera el Instituto exigir de manera obligatoria un curso de sensibilización a los Ayuntamientos de Morelos. Al terminar la sesión, por las participaciones que expresaron, se comprobó que se habían apropiado de los conocimientos vistos. Mencionaron que se sentían más seguras respecto al conocimiento de la Ley. Sin embargo todas mostraron una gran sorpresa cuando se les mostró la modificación que hubo en la ley orgánica municipal, respecto al nombramiento de la titular de la Instancia municipal de la mujer. Por lo que se les dejó de tarea que revisaran la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y su reglamento.

**Fotos:**  
*En estas fotos se muestra la participación activa de las Titulares en la dinámica de análisis del tema.*



## SESIÓN 3



*Las participantes mostraron Siempre interés por conocer La Ley orgánica mpal.*



Se alcanzaron los objetivos planteados, logrando que las participantes conocieran el marco legal del Ayuntamiento, y lo consideraran como una herramienta fundamental para su actuación como Titulares de una Instancia.

Aquellas que no tenían esta información se les proporcionó de manera electrónica, y se les proporcionaron los links para la consulta en línea.

## SESIÓN 3

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Estudiar los conceptos básicos de la planeación administrativa para la elaboración de los planes de trabajo de cada una de las Instancias municipales.
2. Identificar la visión, misión y líneas de acción de la Instancia Municipal de forma muy concreta para posteriormente realizar con mayor agilidad el POA en sus municipios.

En esta tercera sesión se inició con un video de sensibilización de la igualdad de género, el cual mostraba las existentes brechas de desigualdad social que aún sufrimos las mujeres.

Las participantes mencionaron algunos ejemplos que viven en sus municipio, por ejemplo la falta de reconocimiento de sus funciones ante algunos servidores públicos dentro de la jerarquía municipal, las situaciones de violencia y discriminación en algunas comunidades marginadas, la necesidad de trabajar más en equipo entre las mismas titulares de las instancias, etc.

Un punto muy importante que tocamos en esta sesión fue el encuadre de las funciones y objetivos que deben realizar como titulares de la instancia. Se les insistió que las instancias municipales de las mujeres estarán encargadas de promover el desarrollo integral de las mujeres, para lograr su plena incorporación a la vida económica, política, cultural y social de sus municipios, y que es obligación de los ayuntamientos apoyar al fortalecimiento institucional de las instancias municipales.

Así mismo se resaltaron los principales objetivos de las Instancias, según el Instituto Nacional de las Mujeres

- ✓ Capacitar y sensibilizar en los temas de mujer, para institucionalizar la perspectiva de género

*INFORME FINAL*

- ✓ Atención y prevención de la violencia contra las mujeres
- ✓ Apoyo a la productividad.
- ✓ Ser el enlace en con otras áreas municipales, estatales y federales para dar atención integral a la mujer.

En esta sesión se tuvo la participación de 15 mujeres; cabe mencionar que algunas fueron de nuevo ingreso al curso como la titular del mpio. de Mazatepec. Sin embargo participaron también de las más constantes como la titular de la Instancia de Jiutepec, Xochitepec, Tlaquiltenango, Ayala, Jonacatepec.

Ellas mencionaron que es una pena que no hubiera constancia e interés por las titulares que no han asistido pero que las presentes iban aprovechar al máximo los conocimientos.



*En estas fotos podemos ver a las participantes exponiendo la estructura y funciones de su instancia*



*INFORME FINAL*

Las conclusiones que podemos hacer *sobre esta sesión* son:

- ✓ Las participantes muestran seguridad de hablar en público, pero es importante reforzar la técnica de oratoria.
- ✓ Saben trabajar en equipo
- ✓ No les gusta la inasistencia de sus compañeras
- ✓ Tienen interés de seguirse preparando y de invertir tiempo para ello
- ✓ Para la realización del POA, se observó que cada municipio tiene un formato específico y no capacitan a las titulares para su correcto llenado. Así mismo en algunos lugares no les piden como requisito para la planeación.
- ✓ Las participantes conocen que si existe un plan municipal de desarrollo, pero algunas no participaron en la elaboración del mismo.



## SESIÓN 4

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Conocer y estudiar herramientas básicas para la administración municipal: manejo de conflictos y asertividad.
- Conocer el concepto de capital humano y cómo desarrollarlo en beneficio de la instancia

A esta sesión asistieron 11 mujeres las cuales han sido más constantes y participativas en el curso.

Para el éxito del desarrollo del curso, es importante incluir diversas dinámicas y apoyos visuales para sensibilizar sobre los temas e impulsar la participación. En esta sesión se inicio con una presentación motivacional sobre la conquista de las metas que uno se plantea en la vida. Posterior a esta reflexión se repartió el material y se expuso el tema principal sobre maneja de conflictos, resaltando que los conflictos pueden surgir de manera Intrapersonal, siendo una consecuencia de insatisfacciones y contradicciones “dentro” de las personas. Interpersonales, que surgen de enfrentamientos de intereses, valores, normas, deficiente comunicación, entre las personas. Así mismo pueden ser en materia laborales, u organizacional, que surgen de problemas vinculados con el trabajo, y las relaciones que se establecen en este, entre individuos, grupos, departamentos, etc.

Derivado de estos conflictos que pueden surgir, se les explicó que cuando resulte imprescindible eliminar la situación de conflicto, porque su permanencia puede resultar negativa. En este caso pueden utilizar tres estrategias:

- ✓ Dominio o supresión: Por la vía de la “autoridad”, o “la mayoría”. En la práctica, esto reprime el conflicto, no lo resuelve sino que lo transfiere a lo que los especialistas llaman “conflicto oculto o latente”.
- ✓ Compromiso: Tratar de convencer a las partes, actuar como “árbitro”, aplicación de determinadas regla, la compensación, entre otras.
- ✓ Solución integrativa: Integrar necesidades y deseos de ambas partes y encontrar una solución que las satisfaga, actuar como mediador.

**INFORME FINAL**

Posteriormente, se presentaron los conceptos y diferencias entre liderazgo y dirección. En este punto, se les pregunto si se consideraban buenas líderes y directoras. Todas mencionaron que si eran lideres, pero con algunas carencias, por ejemplo, tener más seguridad, saber hablar mejor el público, saber negociar mejor etc.

Al finalizar la temática se realizó una dinámica que consistía en la división de tres equipos y para seleccionar un conflicto que hayan tenido recientemente y plantear una solución según las alternativas expuestas: Dominio o supresión, compromiso, solución integrativa.



*Las participantes organizaban la dinámica para aplicar las técnicas de resolución de conflictos*



Dentro de las conclusiones generales se mencionan:

- ✓ Es importante trabajar más sobre la asertividad para la resolución de conflictos laborales y personales.
- ✓ Tienen muy claro cuál es su papel como lideresas en sus municipios, y que su trabajo como titulares de las instancias puede ser pasajero pero su labor como impulsoras de la equidad de género debe ser permanente y trascendente.
- ✓ Disfrutaban mucho trabajar en equipo y realizar dinámicas como breves actuaciones para demostrar lo que piensan y plasmar acontecimientos en su labor.
- ✓ Sobre la realización de los proyectos tienen claridad en lo que quieren hacer, pero se observa que desean abarcar demasiado o tener metas no viables. Para lo cual es importante darle seguimiento a los proyectos que plasmaron al final del curso y que si se pueden realizar para darles apoyo y vinculaciones necesarias.



## SESIÓN 5

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Poner a su alcance información sobre cómo vincular a sus Instancias Municipales a nivel Federal y Estatal, para que puedan atender de manera Integral a la Mujer en sus Municipios
2. Brindar información sobre Instancias Municipales exitosas a nivel Nacional, su forma de vincularse y que lo anterior sirva de motivación para engrandecer sus Instancias.
3. Mostrar la forma en que se han realizado proyectos para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres en otros municipios.

Al inicio se les pasó un video motivacional, en el que se les incitaba a luchar día con día por sus sueños, posteriormente explicándoles, que más allá de los colores de sus gobiernos municipales, ellas se pusieran la camiseta de la causa de la Mujer, y que no desfallecieran por situaciones de desigualdad de género, que todo cambio requería su tiempo y su lucha social. Ellas comentaron que había estado precioso el video y que las había conmovido.

Cuando dio inicio el tema principal, ellas estuvieron sumamente atentas, y participativas, por lo que conforme fueron pasando las filminas que contenían los programas federales, la titular de la instancia de Jiutepec comentó que en su municipio había pocas zonas consideradas de alta marginación, y que la mayoría de éstas eran zonas irregulares, motivo por el cual no se accedía a los apoyos del gobierno Federal, Municipal y estatal. Otros comentarios fueron entorno a que había que impulsar la participación de los ciudadanos quienes estaban muy acostumbrados al paternalismo, cómo aquellos que se aprovechaban de éstos y viven a costillas de los subsidios. Y platicaron sus propias experiencias al respecto.

Respecto a las instancias Municipales exitosas, dijeron que era increíble la manera en que algunos Instancias, hacen su trabajo y cuentan con el apoyo de sus municipios, pero que sabían que no era impedimento el dinero para hacer las cosas bien.

*INFORME FINAL*

Nuevamente estuvimos esperanzadas en que asistieran la mayoría de las instancias, pero sólo asistió el 48%. Contando con 3 Titulares que no habían asistido a sesiones anteriores. En fin, a esta quinta sesión participaron un total de 16 titulares de Instancias. El 100% en esta sesión fueron personal de confianza. El 100% mujeres.

En general fue una sesión muy fructífera porque se cumplió con el objetivo de poner a su alcance información importante sobre la vinculación con el gobierno estatal y federal y pudimos ver, cómo realizaron algunas llamadas para solicitar apoyo de algunas instancias como el INEA. Las participantes estuvieron muy satisfechas de la sesión y fue realmente una sorpresa darnos cuenta de que un 90% no sabían de qué instancias Estatales podían echar mano para realizar su trabajo o simplemente sugerir a las mujeres donde podían solicitar apoyo. Pero consideramos que salieron empoderadas ya que se les dio mucha información



*Las titulares siempre mostraron interés por la vinculación con los diversos programas gubernamentales*



INFORME FINAL



Las participantes  
Trabajando sobre  
Sus proyectos



## SESIÓN 6

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Brindar y analizar información sobre el Bando de policía y Buen gobierno, y conozcan cual es su objetivo en los municipios.
2. Analizar en general el bando de policía respecto a la perspectiva de género y dar lineamientos generales para su armonización.

En esta última sesión se llevo a cabo la clausura formal del curso, en donde la Lic. Erika Cortés Martínez, dijo que agradecía a cada una de las participantes su perseverancia, y felicitó a las titulares de Zapata y Jiutepec, quienes fueron las más puntuales en todas las sesiones. También explicó el monto total que se logró bajar a través del FODEIMM para todo el estado, situación que todas aplaudieron. De la misma manera agradeció a las Facilitadoras del curso la capacitación que fue tan bien recibida y aceptada por cada una de ellas, teniendo como base sus evaluaciones.

Se procedió a la entrega de los reconocimientos momento en el cual las participantes estuvieron muy emocionadas, todas tomaron fotos y también expresaron su agradecimiento al Instituto Estatal, diciendo que esas capacitaciones eran excelentes para el fortalecimiento de sus instancias.

Para esta sesión se hizo una vez más la convocatoria una por una, se les pidió que fueran puntuales para que no se perdieran de la clausura y la entrega de reconocimientos.

En total llegaron 18 participantes, 17 mujeres y 1 hombre y estuvieron muy content@s. Comentaron una vez más que era muy triste que no todas hubieran tomado todas las sesiones y que ojalá las obligaran de alguna manera el próximo curso.

*INFORME FINAL*

En esta sesión las titulares de las instancias manifestaron su falta de conocimiento respecto a sus bandos de policía de sus municipios y cuáles eran sus objetivos, sin embargo, se cubrieron todas las dudas y ellas manifestaron durante la comida, que se iban completamente satisfechas por todo el conocimiento recibido, y sobre todo que se iban con un gran compromiso: Trabajar arduamente en sus municipios a favor de las mujeres y de la institucionalización de la perspectiva de género en sus municipios.

Los conceptos del bando de policía y gobierno quedaron claramente expuestos y aprendidos, cabe mencionar que se les brindaron conocimientos generales, puesto que la profundización de este tema requiere mayor tiempo.

También notamos que entre todas las asistentes surgió una relación muy estrecha, todas se apoyan y se ayudan cuando a alguien le hace falta algo.



*INFORME FINAL*



*Clausura del Curso*



# ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

## RESULTADOS OBTENIDOS

Siendo el objetivo del curso, brindar sensibilización, capacitación y actualización dirigida a las y los titulares de las instancias municipales del Estado, promoviendo el diseño y aplicación de políticas públicas y estrategias que propicien y faciliten la participación plena y efectiva de las mujeres y un adecuado desarrollo municipal con perspectiva de género, se cumplió cabalmente con él, tenemos como resultados varios productos palpables como lo son los proyectos que cada una de las titulares realizaron, aunque entregados fueron 13 instancias, pero hubo aproximadamente 3 instancias más que se llevaron su proyecto para pasarlo en limpio y que habían quedado de entregarlo posteriormente, pero no lo entregaron.

Pudimos notar que ya tienen el conocimiento de estrategias administrativas para realizar adecuadamente el trabajo como titulares de la instancia municipal de la mujer en sus municipios; son capaces de realizar una misión, visión objetivos, además de tener los elementos que se requieren para elaborar un POA, y es importante resaltar que sólo una Titular tenía claro que era el POA, y cómo elaborarlo, de hecho, nos tocó que algunas titulares ya debían entregar su POA y estaban un tanto desesperadas, pero después de esa sesión, comentaron a las facilitadoras para decirles que ahora veían de manera diferente el POA, algo a lo que antes le tenían miedo, ahora todos esos términos administrativos les resultaban familiares.

Otro resultado que se obtuvo gracias a la impartición del curso fue el hecho de que practicaron habilidades de oratoria, ya que todas hablaron en público y se les vio al final de curso con mayor seguridad para hablar frente a un grupo.

En general las participantes mostraron mucho interés por aprender, por llevar a cabo todas las actividades que estuvieron preparadas para las diferentes sesiones, y constantemente comentaron que les gustaba mucho la forma en que se realizaba el curso.

Se logró despertar en cada una de ellas el interés por seguirse preparando en los temas referentes a la administración municipal, ya que se les dijo que entre más preparadas al respecto, tendrían mejores resultados en beneficio de la mujer, y realizarían su trabajo con mayor eficiencia.

*INFORME FINAL*

Un resultado digno de resaltarse es que a partir del análisis de los fundamentos de la Instancia Municipal en Morelos, se dieron cuenta de que éstas ya no estaban incluidas en la ley orgánica municipal del Estado, situación que ninguna sabía, y los diputados a los que se les pidió una explicación no supieron que decir. Cuando corroboraron que efectivamente la presente legislatura en Morelos ya no las contemplaba en la Ley, se empezaron a organizar con el Instituto Estatal para solicitar a la Diputada encargada de la Equidad de género, se moviera e hiciera algo al respecto, es importante mencionar que ni siquiera la diputada antes mencionada, sabía de este cambio que justo en la legislatura presente, se había movido.

Respecto al punto antes tratado, todas las instancias se unieron en torno al mismo fin de lograr que nuevamente se incluya en la ley orgánica municipal el artículo que habla sobre el nombramiento que debe hacer el presidente municipal de la titular de la Instancia Municipal de la mujer. Ahora en ningún lugar de la ley orgánica municipal se menciona la creación de la Instancia Municipal de la mujer.

## COMPROMISOS DE LAS PARTICIPANTES

Respecto al compromiso generado en las participantes, se puede afirmar que se obtuvieron muchas ganancias; el hecho de que sintieran más preparadas para realizar su trabajo, les permitió comprometerse con mayor ahínco en la causa de la lucha a favor de la equidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y sobre todo a realizar plenamente su trabajo de manera profesional en cada uno de los municipios que participaron.

En la última sesión durante la comida, una la titular de Ocuituco se levantó y dijo que a nombre de todas, daba las gracias al Instituto Nacional de las mujeres por el recurso otorgado para las capacitaciones y de la misma manera agradecían al Instituto Estatal por haber organizado las mismas, porque las dejaban sumamente empoderadas y comprometidas a favor de la perspectiva de género.

La titular de Zapata participó agradeciendo a las facilitadoras comentando que les había gustado mucho el taller que para ella había sido el mejor por su contenido y su dinámica.

La titular de Huitzilac dijo que se comprometía a participar en los demás cursos en los que fueran convocadas para no perderse de todos esos conocimientos que en ese momento la habían hecho más fuerte y segura para desempeñar su labor como titular de la Instancia municipal de la mujer.

En general sostenemos que fue un taller que dará muchos frutos en lo inmediato y que les permitirá a las asistentes servir mejor a las mujeres de su municipio, lo cual dará

## CONCLUSIONES FINALES

La primera conclusión a la que podemos llegar es que el curso era sumamente necesario para fortalecer la instancia Municipal, y que sin duda éste tipo de contenidos tienen que darse al inicio de las administraciones municipales.

Pudimos notar que en algunos municipios, se cambiaba constantemente a la titular lo cual no permitía un verdadero seguimiento de los planes y proyectos que se tenían, o llegaban totalmente a ciegas en cuestión de equidad y género, de administración municipal o sobre la transversalidad de la perspectiva de género. La gran mayoría pedían que hubiera alguna manera de asegurar que una sola titular estuviera los tres años, pero se les explicó que eso dependía de las administraciones municipales.

Pudimos darnos cuenta a través de la experiencia de las titulares que hace falta mucha formación sobre perspectiva de género en los y las presidentes municipales y sus ayuntamientos, ya que uno o dos presidentes en Morelos están conscientes de este tema, por lo que ellas solicitan mucha sensibilización en sus lugares de trabajo. Es también para ellas cotidiana el celo que tienen los DIF municipales con las instancias, y esto es porque algunas dependen directamente de éste sistema y cuando son independientes, las presidentas se sienten amenazadas por las titulares de las instancias, quienes desarrollan un trabajo a favor de la mujer, y es de ésta manera como empiezan las dificultades por hacerse cargo del tema de la mujer: por los comentarios recibidos de viva voz, creemos que hay una confusión en las presidentas de los DIF, respecto su trabajo y sólo unas cuantas le dan importancia a la perspectiva de género.

# DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

A las y los participantes de este curso, se les aplicó un cuestionario con la finalidad de realizar un diagnóstico de necesidades para realizar de manera más eficaz su labor al frente de la Instancia municipal de las mujeres.

Los resultados son los siguientes:

- ✓ Tipo de cursos y talleres les gustaría recibir durante su gestión
  - Reducción de brechas de desigualdad
  - Autoestima
  - Empoderamiento
  - Sexualidad
  - Violencia en el noviazgo
  - Liderazgo
  - Desarrollo Humano
  - Formación de capacitadoras
  - Como elaborar un POA
  - Administración Pública municipal
  - Prevención de violencia de género
  - Superación personal
  
- ✓ Herramientas administrativas necesarias para el éxito de la Instancia
  - Equipo de computo (PC, video proyector, pantalla)
  - Mobiliario de oficina básico (escritorio, archiveros)
  - Material de difusión
  - Teléfono en la oficina
  - Saber realizar un FODA
  - Lugares adecuados para atender a las mujeres víctimas de violencia.
  
- ✓ Apoyos (no monetarios ni materiales) que necesitan para una Instancia sólida y creciente
  - Espacio digno
  - Reconocimiento como Instancia en el marco de la Ley orgánica municipal.
  - Tener personal capacitado

## INFORME FINAL

35

- Apoyo del cabildo
  - Capacitación constante
  - Capacitación técnica para el empleo de las mujeres
  - Comunicación con el Presidente Municipal
  - Vinculación con diversas instituciones para atender las funciones de la instancia
  - Presencia del IMEM e INMUJERES en los municipios.
- 
- ✓ Apoyos necesarios del gobierno municipal y estatal
    - Recursos económicos para la instancia
    - Respaldo
    - Vehículos para el traslado de mujeres víctimas de violencia.
    - Recursos para la difusión de los programas, y la capacitación en los poblados más alejados.
- 
- ✓ Descripción del perfil profesional de una Titular de Instancia municipal de la Mujer
    - Una mujer que tenga capacidad de planear, organizar, dirigir y controlar acciones a favor de las mujeres.
    - Honestidad
    - Tolerante
    - Disposición de ayudar y entender
    - Liderazgo
    - Abogada
    - Con buena capacidad de negociar
- 
- ✓ Elementos necesarios para trabajar en equipo como Instancias de los diferentes municipios
    - Contar con un directorio actualizado
    - Más autonomía
    - Fortalecimiento de las instancias
    - Sensibilización en capacitación
    - Mayor coordinación
    - Estar al pendiente de los cursos y proyectos para tener información
    - La comunicación a través de una red establecida como electrónica para compartir experiencias y conocimientos.
    - Viáticos para ir a eventos a municipios.

*INFORME FINAL*

- Tener reuniones periódicas y que se respeten los acuerdos.

36

- ✓ De que organismos públicos y privados han recibido apoyo para la Instancia Municipal de la Mujer
  - De los regidores
  - Srio. de Educación
  - CIDHAL
  - Comisión de Derechos Humanos
  - Servicio nacional de empleo
  - FODEIMM
  - IMEM
  - Vida y Familia A.C.
  - Procuraduría del Estado
  - Instituto de Cultura del Estado

Sobre el diagnóstico podemos concluir que las titulares tienen requerimientos muy concretos, como lo es la capacitación continua sobre la administración pública, desarrollo humano y género. Así mismo quieren mayor respeto y reconocimiento a su labor, puesto que trabaja la mayoría con recursos limitados y al menos el reconocimiento en la estructura municipal les permite mayor movilidad para obtener mayores recursos tanto económicos como humanos.

# PROYECTOS DE LAS INSTANCIAS MUNICIPALES DE LA MUJER

De acuerdo a los resultados esperados de este proyecto, durante las últimas sesiones se les preparo a las y los asistentes para realizar su programa de actividades (en algunos casos el POA).

A todas las participantes se les entregó un formato para que plasmaran su proyecto general de Instancia Municipal, y recibimos 13 proyectos, las restantes no lo entregaron por su inasistencia al programa de capacitación.

#### NOMBRES DE LAS INSTANCIAS QUE ENTREGARON PROYECTOS.

1. Huitzilac
2. Tlayacapan
3. Ocuituco
4. Yecapixtla
5. Tlaltizapan
6. Jiutepec
7. Tepalcingo
8. Axochiapan
9. Yautepec (También anexo su POA)
10. Jojutla
11. Jonacatepec
12. Zapata (anexo su POA)
13. Puente de Ixtla

En general, en este proyecto plasmaron la misión, la visión y el objetivo general de la instancia del municipio al que pertenecen. A través del contenido nos pudimos dar cuenta de que un 90% captaron muy bien la idea central para desarrollar adecuadamente los puntos anteriores. También escribieron sus proyectos estratégicos para lo que resta de su Administración.

La última hoja del proyecto tuvo como objetivo que dieran rienda suelta a su imaginación y plasmaran en la hoja todos los elementos requeridos para la realización de sus proyectos, dándoles la indicación de que hicieran de cuenta que contaban con el apoyo total de sus presidentes municipales y regidores; con éste ejercicio analizarían su propia realidad con lo ideal para que al final de cuentas llegaran a un punto medio.