

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



Modalidad II Instancia Municipal de la Mujer de Progreso de Obregón

Propuestas de Acciones Afirmativas

"Este programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa" y "Este Producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

Índice

Introducción	2
Marco Jurídico en Materia de Género	4
Marco normativo para Reformar el Bando de Policía Y Gobierno	6
Sistematización de la Implementación de las Actividades del Proyecto	7
Justificación	11
Modelo de Implementación	13
Conclusión	20
Bibliografía	21
Glosario	22

Introducción

El presente documento incluye el marco jurídico en materia de género y marco jurídico que sustenta que la H. Asamblea municipal está facultada para reformar el Bando de Policía y Gobierno, así como las problemáticas identificadas en el desarrollo de los talleres, foros y mesas de trabajo. Así como el modelo de implementación de las acciones afirmativas para el ayuntamiento generadas que incluyen: las propuestas para cada una de las acciones, objetivos, población objetivo y actividades a realizar, así como el análisis y semaforización de la viabilidad de las acciones propuestas, además de incluir la matriz de marco logico de las acciones afirmativas generadas con la participación del personal de la administración pública municipal, DIF municipal, UBR y seguridad pública municipal.

Durante el desarrollo de estas actividades se identificaron diversas necesidades de las mujeres y de los hombres para lograr la igualdad sustantiva, estas fueron analizadas para determinar cual se atendería, concluyendo que si no se cuenta con la reglamentación que garantice los derechos humanos de las mujeres y contemple sus necesidades básicas y estratégicas no se lograra avanzar hacia la igualdad sustantiva e inclusive al no contar con un Bando de Policía y Gobierno reformado con



perspectiva de género y que incluya dentro de su estructura municipal a la instancia de la mujer se corre el riesgo de que este mecanismo para el adelanto de las mujeres del municipio desaparezca e incluso que las personas que ocupen los cargos dentro de esta área no cuenten con sensibilidad en perspectiva de genero ya que el proceso de reclutamiento y selección de personal actualmente no incorpora la perspectiva de genero e incluso repite roles y estereotipos dentro de sus perfiles de puestos, lo cual obstaculiza el acceso a los cargos directivos de las mujeres.

Marco Jurídico en Materia de Género

Internacional	
Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos civiles a la mujer, estable que en todos los estados de las Américas deben otorgar a las mujeres los mismos derechos civiles de los cuales ya gozaban los hombres.	1948
La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer reconoció que toda persona tenía derecho a participar en el gobierno de su país	1953
Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, en México uno de sus objetivos es la igualdad plena entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación.	1975
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, en ella se plasma la concepción de igualdad sustantiva.	1979
Conferencia de Copenhague, donde se estableció tres esferas: la igualdad de acceso a la educación, oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención de salud.	1984
Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos, Viena en ella se reconoció que los derechos de las mujeres son derechos humanos.	1993
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, efectuada en el Cairo, se acordó que la población y el desarrollo están indisolublemente unidos y que el dotar de mayor poder de la mujer y tomar en cuenta las necesidades de la gente en lo relativo a educación y salud, incluyendo la salud reproductiva, son necesarios para el avance individual y el desarrollo,	1994
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en Pekín, centro la atención en las mujeres al concepto de género, y en el compromiso asumido por los Estados, de integrar de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planeación y de adopción de decisiones.	1995
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing, está tiene como objetivo eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, define un conjunto de objetivos estratégicos y explica las medidas que deben adoptar a mas tardar para el año 2000.	1995
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, "Convención De Belem Do Para" en su artículo 4 marca que Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.	1995

Nacional	
Reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4º se refiere al principio de igualdad. Indicando que el varón y la mujer son iguales ante la ley.	1997
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en la cual se promueve y fomentan las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres así como su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.	2001
La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país.	2003
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se obliga a eliminar la discriminación que, por su condición de género, impide a las mujeres el goce de los mismos derechos y oportunidades en relación con los hombres.	2006
La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual Tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres , así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	2007
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD, cuyo propósito es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.	2013-2018

Estatal	
Constitución Política del Estado de Hidalgo en su Artículo 4 indica que en el Estado de Hidalgo, todas las personas gozarán de los derechos humanos que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ésta Constitución, los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y las leyes secundarias, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que en la Constitución Federal se establezcan.	1920
Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Hidalgo, establece “La igualdad de derechos, la equidad de género, la atención de necesidades de la población y la mejoría, en todos los aspectos de su calidad de vida, a fin de lograr una sociedad más justa e igualitaria.	2003
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Hidalgo, tiene como propósito consolidar un proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal.	2007
Ley para prevenir y eliminar la Discriminación para el Estado de Hidalgo, cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Local y los Tratados Internacionales de los que México sea parte, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.	2008
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo, tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante los mecanismos institucionales y de aceleramiento para la igualdad, así como, a través de las políticas públicas de equiparación que permitan en el estado, la materialización de la igualdad real en los ámbitos público y privado, para cimentar una sociedad justa sin discriminación con respeto mutuo entre las personas y sus culturas.	2010
Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo, la cual establece en su última reforma, favorecer el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación en la vida política, cultural, económica y social del municipio. La persona titular de la Instancia Municipal para el Desarrollo de las Mujeres deberá contar, como mínimo, con bachillerato o carrera técnica, y tener conocimientos inherentes al buen desempeño de su cargo.	2016

Marco Normativo para Reformar el Bando de Policía y Gobierno Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual menciona en su artículo 115 que Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, democrático, laico y popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre... y le confiere las siguientes facultades en su fracción II Los municipios estarán investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la ley. Los ayuntamientos tendrán facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los Estados, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal.

Estatal

Constitución Política del Estado de Hidalgo en su artículo 141 el cual indica que Son facultades y obligaciones del Ayuntamiento: I.- Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta Constitución y las Leyes, Decretos y disposiciones federales, estatales y municipales; II.- Expedir y aprobar de acuerdo con las leyes que en materia municipal emita el Congreso del Estado, los bandos de policía y gobierno y los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de competencia municipal y aseguren la participación ciudadana y vecinal, dentro de un marco de respeto a los derechos humanos;

La Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo en su ARTÍCULO 49 de las facultades y obligaciones de los ayuntamientos:

Sistematización de la Implementación de las Actividades del Proyecto

Taller

Participaron mujeres y hombres de la Administración Pública Municipal y DIF municipal. En la primer sesión del taller se abordaron los conceptos básicos sobre perspectiva de género, con la finalidad de brindar herramientas teóricas, metodológicas a las personas que participaron para la generación de acciones afirmativas con marco logico. Durante la primera sesión se analizo como las diferencias sexuales se traducen en desigualdades sociales, las personas que participaron identificaron roles y estereotipos de género que se reproducen en el municipio y en el ayuntamiento así como la forma en que estos afectan a mujeres y hombres en su acceso y ejercicio de sus derechos humanos. Exponiendo en plenaria que en la actualidad existe un porcentaje alto de mujeres que continúan desarrollándose en el ámbito privado y las que incursionan en el ámbito público deben continuar cubriendo su rol dentro del hogar, lo que les genera una doble jornada, recibiendo un solo pago. En la segunda sesión se analizaron los conceptos de políticas públicas con perspectiva de género para después analizar si las que implementa el municipio incluyen la perspectiva de género. Para después realizar de forma grupal un análisis FODA que les permitiera identificar las brechas de género dentro de la administración pública, identificando las siguientes: Salarios diferentes entre mujeres y hombres que realizan las mismas actividades; direcciones en mayor porcentaje ocupadas por hombres y puestos de auxiliares ocupados en mayor porcentaje por mujeres; puestos designados bajo roles de género; proceso de reclutamiento y selección de personal sin perspectiva de género, personal que no reconoce las habilidades de las mujeres y que considera que su trabajo no es de calidad; capacitaciones que no consideran las actividades de hombres y mujeres; resistencia del personal en participar en capacitaciones en género; personal que no está sensibilizado en género; bando de policía y gobierno sin perspectiva de género y que no ha sido reformado en los últimos años.

Y durante la tercer sesión se analizaron en plenaria las problemáticas identificadas y se priorizaron para ser atendidas, siendo las seleccionadas: Designación de cargos de forma tradicional y permeada por roles de género ya que el proceso de reclutamiento y selección de personal no incorpora la perspectiva de género. Bando de policía y gobierno sin perspectiva de género.

Después en grupos se desarrollaron acciones afirmativas que atenderían las problemáticas identificadas con matriz de marco logico: durante su desarrollo se identificaron a las personas claves para su implementación, indicando que serian las personas que integran la H. Asamblea Municipal, Oficialía mayor, Contraloría y Tesorería. Además mencionaron que para realizar las reformas e incluir la perspectiva de género al Bando de Policía y Gobierno sería necesario revisarlo en las mesas de trabajo, foros y/o grupos focales. Y para la incorporación de la perspectiva de género al proceso de reclutamiento y selección de personal deberían revisarse los perfiles de los puestos y establecer los lineamientos y mecanismos para cubrir las vacantes así como el proceso de promoción que contribuya al plan de vida y carrera de hombres y mujeres.

Durante la actividad reconocieron la importancia de contar con asesoría especializada en género para el logro del objetivo de las acciones, reconocen que el personal que integra la Instancia de la mujer está capacitado resulta necesario mirar desde afuera la problemática y contar con conocimientos especializados en lo que se hará. También identificaron que era necesario establecer indicadores para saber como avanza la acción propuesta así como su impacto ya que sin estos no se conocerá el nivel de alcance del objetivo.

Al finalizar las sesiones que componían el taller las personas que participaron, le solicitaron a la directora de la Instancia de la Mujer que continué impartiendo talleres sobre perspectiva de género y prevención de violencia dentro de la administración pública municipal pero también llevarlos a las comunidades, recomendando que no solo se trabaje con mujeres sino que también se incluyan a los hombres ya que los cambios en la sociedad se logran cuando las partes involucradas están interesadas en generar cambios, por lo que toman acción ante las problemáticas y no se sienten ajenos a estos.

Grupo Focal

En el que participaron personal de la unidad de rehabilitación y seguridad pública. Al inicio de la actividad se realizó una exposición y análisis de los conceptos básicos de perspectiva de género, profundizando en las brechas de género y acciones afirmativas. Las personas que participaron en equipos analizaron el contexto del municipio y sus áreas de trabajo con perspectiva de género, identificando principalmente que las usuarias y usuarios de la unidad prefieren ser atendidas por los hombres ya que demeritan la experiencia de sus compañeras las cuales cuentan con los conocimientos teóricos y prácticos también. En cuanto a la administración pública mencionan que son los hombres quienes toman las decisiones que hay más asistentes mujeres o administrativas que hombres, siendo estos quienes ocupan los cargos directivos, además de desconocer como es el proceso de reclutamiento y selección de persona. También reconocen que aun están vigentes roles y estereotipos de género en la ciudadanía lo que hace que las mujeres sufran discriminación y violencia. Por lo que proponen que se brinden talleres de sensibilización a la perspectiva de género a las personas usuarias de sus servicios y en la administración se continúe con actividades que tengan por objetivo sensibilizar al personal.

En el que participo el personal de seguridad pública se identifico en plenaria que las mujeres del municipio viven violencia y aun es recurrente atender casos donde no se ratifica la denuncia, o encontrar mujeres que desconocen los mecanismos para acceder a la justicia. Por lo que sugieren sensibilizar a todo el personal de seguridad pública sobre violencia contra las mujeres para brindarles un servicio de calidez y evitar prejuicios, además de realizar una campaña de difusión de las leyes que garantizan el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación así como la ruta a seguir para acceder a la justicia tanto al personal de seguridad pública, administración, ayuntamiento y ciudadanía. Además mencionaron que es necesario contar con un Bando de Policía y Gobierno reformado y que incluya la normativa en género y que todas las normativas y reglamentos del municipio sean armonizados igual.

Foro

En él participaron mujeres y adolescentes, al inicio de la actividad se realizó la presentación de Instancia Municipal de la Mujer y los servicios que ofrece a las mujeres así como las actividades que realiza en coordinación con la psicóloga y abogada del área, después la moderadora expuso de manera breve los conceptos básicos sobre perspectiva de género, profundizando en que es una brecha de género y una acción afirmativa.

Después en equipos se analizó el contexto del municipio en cuanto al acceso pleno de las mujeres y la juventud a sus derechos humanos.

En plenaria se expusieron las necesidades básicas y estratégicas, siendo estas las siguientes: proyectos y créditos para mujeres, becas para jóvenes, mejoras en las instalaciones escolares, alumbrado público en los lugares solitarios, espacios en la administración pública para realizar prácticas y laborales para mujeres.

Se revisó a través de lluvia de ideas como percibían al ayuntamiento y si conocían su reglamentación encontramos que perciben que el personal de la administración se desempeña adecuadamente, la espera en sus trámites no es muy larga, pero desconocen su legislación municipal así como la normatividad en género y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado.

Después se enlistaron las siguientes propuestas para atender lo identificado: gestionar proyectos para mujeres y créditos, dar a conocer los programas de becas para la juventud con las que cuenta el municipio y todas aquellas a las que puedan acceder así como los requisitos para aplicar a ellas.

En cuanto a la normatividad municipal, de género y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia en el estado siguieron que se dé a conocer las partes esenciales y que les permitan contar con las herramientas para acceder a la justicia en caso de necesitarlo.

En los comentarios finales agradecen a la directora de la instancia la invitación al foro y que sean tomadas y tomados en cuenta en estas actividades y le solicitan que continúe realizando este tipo de actividades así como talleres a las comunidades y planteles escolares.

Justificación

Al ser, el municipio, un orden de gobierno consagrado en el artículo 115 constitucional, que cuenta con personalidad jurídica propia; es libre para ejercer su gobierno y ejerce la administración pública dentro del marco jurídico correspondiente; es gobernado por un ayuntamiento, es decir por un órgano colegiado y deliberante, que es el máximo órgano de gobierno, representado ejecutivamente por el presidente municipal o la presidenta municipal, el síndico o la síndica, quienes se encargan de la vigilancia de los aspectos financieros del ayuntamiento y de representarlo jurídicamente en los litigios en los que este fuere parte; los regidores y las regidoras, quienes tienen a su cargo diversas comisiones de la administración pública municipal, tales como obras públicas, desarrollo urbano, vigilancia, género entre otras.

El municipio de Progreso de Obregón cuenta con 23 localidades, de acuerdo al Catálogo de Integración General de Localidades CIGEL 2015 presentadas por el INEGI, En el habitan un total de 23,451 personas, de las cuales 12,435 son mujeres y 11,016 son hombres. De acuerdo a los datos arrojados la Encuesta Intercensal 2015, del INEGI las mujeres concentran la población mayoritaria en el municipio. Por lo que su índice de femineidad es de 112.9, sin embargo la reglamentación municipal no contempla a más del 50% de la población ya que su Bando de Policía y Gobierno no ha modificado desde el 29 de Junio de 1998, por lo que no incorpora la perspectiva de género ni contempla las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres.

Al ser el Bando de Policía y Gobierno la reglamentación que se convierte en la ley municipal, el cual señala los derechos y obligaciones de las personas que lo habitan y establece las normas administrativas que garantizan la convivencia, el pleno desarrollo, la tranquilidad de la ciudadanía y el reclutamiento y selección de personal un mecanismo que le permite a hombres y mujeres acceder a puestos dentro de la administración pública.

Resulta necesario que en estos se incorpore la perspectiva de género y que el Bando de Policía y Gobierno incluya dentro de su Estructura Municipal a la Instancia Municipal de la mujer y garantice su permanencia, describa sus funciones y los recursos con lo que contara para el desarrollo de sus funciones. Además de

contar con un lenguaje incluyente, que este armonizado y regulado en materia de derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres y garantice el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y sin discriminación.

Esta acción surge de las actividades realizadas en los talleres, foros y grupos focales, donde participo el personal de la administración pública municipal, DIF municipal, UBR y seguridad pública municipal. Donde se identificaron diversas necesidades de las mujeres y de los hombres del municipio para lograr la igualdad sustantiva, como se describe en el apartado de sistematización de estas, para después ser analizadas y concluir que si no se cuenta con la reglamentación que garantice sus derechos humanos y contemple sus necesidades básicas y estratégicas no se lograra avanzar e inclusive al no tener un bando reformado que incluya dentro de su estructura municipal a la instancia de la mujer se corre el riesgo de que este mecanismo para el adelanto de las mujeres del municipio desaparezca e incluso que las personas que ocupen los cargos dentro de esta área no cuenten con sensibilidad en perspectiva de genero ya que el proceso de reclutamiento y selección de personal actualmente no incorpora la perspectiva de genero e incluso repite roles y estereotipos dentro de sus perfiles de puestos, lo cual obstaculiza el acceso a los cargos directivos de las mujeres.

Estas propuestas resultan viables de realizar ya que se cuenta con la voluntad política de las personas que integran la H. Asamblea Municipal para transversalizar la perspectiva de género a la administración pública municipal. Además de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estipula en su artículo 115 fracción II, que los municipios están investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la Ley... también los ayuntamientos tendrán facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los estados, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguran la participación ciudadana vecinal.

Modelo de implementación

Objetivo

- ❖ Transversalizar la perspectiva de género al Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Progreso de Obregón, Hidalgo, a través de reformas que permitan su redacción con un lenguaje incluyente, se armonice con las leyes en materia de derechos humanos, igualdad de género, acceso a una vida libre de violencia y discriminación e incluya dentro de su Estructura Municipal a la Instancia Municipal de la Mujer y garantice su permanencia, describa sus funciones y los recursos con lo que contara para el desarrollo de sus funciones

Estrategia para su Implementación

Acción	Objetivo	Población Objetivo	Actividades
Realizar un curso de capacitación	Brindar herramientas teórico metodológicas en materia de género.	Integrantes de la H. Asamblea Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la carta descriptiva. 2. Elaborar el material de apoyo. 3. Calendarizar el curso con la asamblea municipal. 4. Implementar el curso de capacitación.
Realizar 4 Mesas de trabajo	Generar propuestas de reformas integrales con perspectiva de género al Bando de Policía y Gobierno.	Integrantes de la H. Asamblea Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la carta descriptiva. 2. Imprimir el bando de policía publicado en el diario oficial. 3. En las mesas de trabajo se revisara y se realizaran propuestas de reforma.
Bando de Policía y Gobierno reformado	Elaborar el documento que integrara las propuestas de reforma.	Personal de la Instancia Municipal de la mujer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transcribir propuestas generadas e integrarlas al Bando de Policía publicado en el diario oficial. 2.

Revisión de las propuestas de reformas por el área jurídica	Ingresar al jurídico el documento para su armonización de acuerdo a sus lineamientos.	Jurídico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ingresar el documento a jurídico. 2. Darle seguimiento al proceso de revisión. 3. Recoger la versión final del Bando de Policía y gobierno.
Ingresar el Bando de Policía y gobierno a la comisión de gobierno	Realizar una reunión con la comisión de gobierno para exponer el documento final y que este sea turnado para su análisis.	Integrantes de la comisión de gobierno de la H. Asamblea Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar la exposición del documento. 2. Solicitar una reunión con la comisión de gobierno. 3. Presentar el documento y solicitar que sea turnado para revisión y aprobación.
Seguimiento para su aprobación en cabildo y publicación en el Diario Oficial de la Federación del Estado de Hidalgo	Monitorear el avance del proceso de aprobación de las reformas al bando y su publicación en el Diario Oficial de la Federación del Estado de Hidalgo.	Integrantes de la H. Asamblea Municipal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar actores y/o actoras claves que impulsen la aprobación de las reformas. 2. Mantener comunicación con estas personas claves. 3. Mantener comunicación con las personas que integran la H. Asamblea Municipal, para conocer en que asamblea se integrara como punto la aprobación o en su caso conocer resistencias para abordar directamente el caso y generar voluntad política.

Análisis y Semaforización de la Viabilidad de la Acción Afirmativa

Acción Afirmativa	Se cuenta con Personal capacitado en la IMM		Se pueden establecer redes para asesorar el proceso con instituciones gubernamentales y organizaciones civiles		Se cuenta con recursos materiales (Laptop, Impresora, hojas, tinta)		Se cuenta con recursos económicos para la contratación de asesoras en género		Se cuenta con voluntad política por parte de la H. Asamblea Municipal	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Transversalizar la perspectiva de género al Bando de Policía y Gobierno del Municipio de Progreso de Obregón, Hidalgo	X		X		X			X	X	

Estrategia para Superar el Obstáculo Económico

Gestionar recursos a través de cabildo y continuar participando en el programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la perspectiva de género.

Nivel de Probabilidad de Lograr el Objetivo

B	M	A
		X

Matriz de Marco Logico de la Acción Afirmativa

	Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Bando de Policía y Gobierno con Perspectiva de Género Publicado.	Documentos publicados/ Documentos publicados objetivo	Documentó publicado en el diario oficial del estado de Hidalgo	Los cursos de sensibilización y capacitación hayan dado resultado
Propósito	Reformas con perspectiva de género al Bando de Policía y Gobierno.	Documento generado/sobre el documento vigente	Documento con reformas y documento sin reformas	Que la IMM integre el total de las propuestas
Componente	Propuestas de reformas al Bando de Policía y Gobierno realizadas en mesas de trabajo.	Al menos contar con un lenguaje incluyente, armonizar con las leyes en materia de derechos humanos, igualdad de género, acceso a una vida libre de violencia y discriminación e incluya dentro de su Estructura Municipal a la Instancia Municipal de la mujer y garantice su permanencia, describa sus funciones y los recursos con lo que contara para el desarrollo de sus funciones/Propuestas de reformas generadas	Relatorías de las mesas de trabajo	Que el curso de capacitación en materia de género haya aportado las herramientas teórico metodológicas para la generación de propuestas de reformas con perspectiva de género
	La H. asamblea capacitada en materia de Genero.	El total de las personas que integran la H. Asamblea municipal capacitada/personal de la H Asamblea municipal capacitadas	Lista de asistencia	Se capacite el total de integrantes de la H. asamblea Municipal
Actividades	Transcribir e integrar propuestas generadas en las 4 mesas de trabajo para Ingresar y recoger el documento a jurídico.	Documento que integra todas las propuestas y revisado por jurídico/ documento generado Número de mesas de trabajo realizadas/número de mesas objetivo	Documento revisado por jurídico Oficio de recepción del documento por jurídico	El personal que transcribe cuenta con los conocimientos y habilidades para realizar la actividad
	Realizar carta descriptiva y material de apoyo. Calendarizar el curso e implementarlo.	número de personas que realizan la evaluación/número de personas que aprueban la evaluación del curso en materia de género	Listas de asistencia Evaluaciones	Que el curso sea diseñado e implementado por expertas en género.

Modelo de implementación

Objetivo

- ❖ Elaborar un Manual Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género que funja como una herramienta que contribuya a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso y acceso a los cargos.

Estrategia para su Implementación

Acción	Objetivo	Población Objetivo	Actividades
Realizar un curso de capacitación	Brindar herramientas teórico metodológicas en materia de género y formación en técnicas de selección no discriminatorias, requisición de personal en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.	Integrantes de la H. Asamblea Municipal, Personal Directivo y Oficialía Mayor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la carta descriptiva. 2. Elaborar el material de apoyo. 3. Calendarizar e implementar el curso de capacitación.
Realizar 1 Mesa de trabajo	Generar propuestas integrales con perspectiva de género para la elaboración del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género.	Integrantes de la H. Asamblea Municipal, Personal Directivo y Oficialía Mayor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la carta descriptiva. 2. Revisión e impresión de los manuales de funciones. 3. Calendarizar y realizar la mesa de trabajo. 4. Generar propuestas para el Manual.
Manual Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género.	Integración del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género.	Personal de la IMM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de las propuestas 2. Integración del manual de Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género.
Revisión y versión final del manual.	Revisión y elaboración del manual.	Personal de la IMM Oficialía Mayor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión del manual para realizar la versión final de este.

Análisis y Semaforización de la Viabilidad de la Acción Afirmativa

Acción Afirmativa	Se cuenta con Personal capacitado en la IMM		Se pueden establecer redes para asesorar el proceso con instituciones gubernamentales y organizaciones civiles		Se cuenta con recursos materiales (Laptop, Impresora, hojas, tinta)		Se cuenta con recursos económicos para la contratación de asesoras en género		Se cuenta con voluntad política por parte de la H. Asamblea Municipal	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Elaborar un Manual Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de Género del Municipio de Progreso de Obregón, Hidalgo	X		X		X			X	X	

Estrategia para Superar el Obstáculo Económico

Gestionar recursos a través de cabildo y continuar participando en el programa de fortalecimiento a la Transversalidad de la perspectiva de género.

Nivel de Probabilidad de Lograr el Objetivo

B	M	A
		X

Matriz de Marco Logico de la Acción Afirmativa

	Resumen narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Que el reclutamiento y selección de personal se base en el mérito y las competencias de las candidatas y candidatos para el desempeño del puesto de trabajo y no en el sexo, edad u otras circunstancias.	Publicación de las vacantes con perspectiva de género	Publicidad para el Reclutamiento	Que se realice promoción con el personal de la APM.
Propósito	Manual Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva.	Documento generado	Documento con perspectiva de género	Que la IMM integre el total de las propuestas.
Componente	Generar propuestas integrales con perspectiva de género para la elaboración del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal con perspectiva de género.	Que el manual funja como una herramienta que contribuya a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso y acceso a los cargos	Relatorías de las mesas de trabajo	Que el personal haya asistido al curso de capacitación y cuente con herramientas teóricas metodológicas.
	La H. Asamblea, personal directivo y oficialía mayor capacitada en materia de Género.	Personal capacitado	Lista de asistencia	Se capacite el total de la población objetivo.
Actividades	Generar propuestas en las mesas de trabajo, integrarlas y revisar el manual para finalmente generar la versión final del manual.	Número de mesas de trabajo realizadas Documento generado	Manual revisado por la IMM y personal de oficialía mayor	El personal que transcribe cuenta con los conocimientos y habilidades para realizarlo.
	Realizar carta descriptiva y material de apoyo. Calendarizar el curso e implementarlo.	Número de personas que aprueban la evaluación del curso	Listas de asistencia Evaluaciones	Que el curso sea diseñado e implementado por expertas en género.

Conclusión

Las mujeres representan la mayor parte de la población del municipio sin embargo son ellas las que históricamente han accedido de forma desigual a sus derechos humanos, actualmente existen roles y estereotipos de género que las ponen en una situación de desventaja frente a los hombres.

A pesar de que a nivel nacional y estatal se cuenta con un marco jurídico en igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, el municipio no cuenta con una legislación armonizada que salvaguarde los derechos de las mujeres y garanticen su acceso pleno a una vida libre violencia y discriminación. Y su proceso de Reclutamiento y Selección de personal no contribuye a que las mujeres accedan con las mismas oportunidades que los hombres a cargos directivos.

Por lo que las acciones que se proponen en el presente documento contribuyen a lograr la igualdad sustantiva en el Ayuntamiento. Resulta importante mencionar que incorporar la perspectiva de género al Bando de Policía y gobierno es una acción necesaria ya que desde enero de 1998 este documento jurídico no ha sufrido modificaciones ni incorporado la perspectiva de género.



Bibliografía

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf.
- ❖ Constitución Política para el Estado de Hidalgo, consultada en http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/conoce_congreso/10Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf
- ❖ De Barbieri, T. Acciones Afirmativas: Antecedentes, definición y significados. Aportes para la participación de las mujeres en los espacios de poder. 2002.
- ❖ FLACSO. Guía para la transversalización de género en el PNUD, Santiago de Chile, 2007.
- ❖ García Prince, Evangelina. Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- Proyecto Regional América Latina Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género en Latinoamérica y el Caribe, 2008.
- ❖ Historia de las divisiones territoriales de los Municipios del Estado de Hidalgo (Agosto 2007) Instituto de Estudios Legislativos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo.
- ❖ Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Glosario de género, Tercera Edición, México, 2013.
- ❖ Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo, consultada en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Hidalgo/Todos%20los%20Municipios/wo45273.pdf>

Glosario

Acción Afirmativa: Son un mecanismo transitorio que buscan cambiar una situación determinada como reducir y eliminar las desigualdades, siendo solo justificado su uso cuando existen condiciones de desigualdad y discriminación, por lo cual debe desaparecer cuando se logre la igualdad real. Su objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Brechas de Género: Espacios y posiciones de desigualdad que hay entre mujeres y hombres, de acuerdo a los diferentes ámbitos, profesiones, acceso al ejercicio de los derechos.

Condición: Se refiere a las condiciones concretas de vida de mujeres y hombres, a sus condiciones materiales y su esfera de experiencia inmediata, expresada en función del trabajo que realizan, el lugar en el que viven, sus necesidades y las de las personas que conforman su hogar.

Desigualdad de Género: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. El término género no es sinónimo de mujer, sino que hace referencia a lo socialmente construido

Intereses Estratégicos de Género: Están relacionados con el logro de la equidad, su satisfacción es más compleja, por exigir una toma de conciencia y cambio en el comportamiento entre mujeres, entre hombres y entre hombres y mujeres en la vida cotidiana. La no-satisfacción de las necesidades que pueden ser comunes para ambos, repercute de manera distinta sobre mujeres y hombres.

Comprender la diferencia entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, permite entender las relaciones de género que se hacen más complejas en el momento de incorporar otras variables, como clase, edad, etnia, entre otras. Los intereses estratégicos: son abstractos y menos visibles son ideológicos e influyen sobre actitudes, hábitos y estructuras de poder buscan una alternativa más igualitaria para hombres y mujeres. Se logran a mediano y largo plazo.

Necesidades Prácticas de Género: Están relacionadas con la necesidad de satisfacer carencias materiales, como: alimentación, vestimenta, vivienda, servicios básicos, agua, luz, salud, educación, trabajo, empleo, etc. Estas necesidades son comunes a hombres y mujeres y pueden ser satisfechas sin transformar los roles tradicionales de género, es decir, sin cambiar la discriminación hacia las mujeres. Estas necesidades son: concretas y prácticas visibles cotidianas inmediatas sentidas por la familia, no sólo por la mujer. Se refieren a las condiciones materiales de la vida

Perspectiva de Género: es una forma de mirar y de pensar los procesos sociales, las necesidades y las demandas; un marco teórico para entender las desigualdades de género y una categoría o herramienta de análisis que incorpora de manera sistemática el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Posición: se refiere a la desigual ubicación social, política, económica y cultural de las mujeres respecto a los hombres en un contexto determinado. La posición general de las mujeres se manifiesta como subordinada en las relaciones de género.

Roles de Género: son el conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad dada y en un momento histórico concreto, se establecen en función del sexo, son aprendidos, se estructuran socialmente y están influidos por factores como la clase social, la edad, la etnia, etc. Con base en el sexo, se sigue relacionando a las mujeres con el trabajo reproductivo, y a los hombres con el productivo.

Sexo: Pertenece al dominio de la biología. Hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer (que normalmente no podemos cambiar). Los seres humanos nacen sexuados. El sexo determina las características físicas.

Selección de personal no discriminatoria: consiste en hacer una evaluación a todas las personas aspirantes a un puesto de trabajo, valorando únicamente criterios objetivos, tales como: sus capacidades profesionales, académicas y experiencia laboral; y obviando todas aquellas que no sean relevantes para el desempeño del puesto y que finalmente puedan dar lugar a una discriminación, tales como, la edad, el sexo, etc.

Sistema Sexo-Género: elaborado por la teoría feminista, nos ayuda a comprender y tomar conciencia de como las diferencias biológicas entre mujeres y hombres no cambian, y sin embargo, los papeles sociales que se les exigen varían según la sociedad y la época de la historia.

Transversalidad de la Perspectiva de Género: Este concepto fue definido por primera vez en la II Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995. Y es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas: 24 en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.