



INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER





Contenido

INTRODUCCION	4
JUSTIFICACION.....	6
ANTECEDENTES.....	8

PARTE 1

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1 Igualdad y equidad de género.....	9
1.2 Políticas públicas con perspectiva de género.....	11
1.3 Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.....	13

2. EL MUNICIPIO

2.1 Marco Jurídico del Municipio.....	16
2.2 Organigrama del Gobierno Municipal.....	18
2.3 El Municipio de Gómez Palacio.....	21

3. INSTANCIAS MUNICIPALES DE LAS MUJERES

3.1 Marco Jurídico Normativo.....	23
3.1.1 Marco Internacional	23
3.1.2 Marco Nacional.....	25
3.1.3 Marco Estatal.....	29
3.2 Instancia Municipal de la Mujer	32
3.2.1 Origen y desarrollo	32
3.2.2 Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas....	34



PARTE 2

4. DE INSTANCIA A INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER

4.1	Justificación	36
4.2	Estructura orgánica del Instituto Municipal de la Mujer.....	38
4.3	Misión y visión.....	41
4.4	Objetivos	41
4.5	Instituto Municipal de la Mujer como promotor de la equidad de género ..	43
4.6	Funciones generales.....	44
4.7	Funciones específicas	45
4.8	Capacidad de gestión de las directoras municipales de las mujeres	46

PARTE 3

5. MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO DE LA MUJER

CONCLUSIONES	48
BIBLIOGRAFIA	49



INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de la Mujer es una de las tantas acciones para avanzar hacia una sociedad igualitaria a nivel municipal, se propone crear a partir de la necesidad de contar con un referente teórico conceptual, que sirva de base y aplicación práctica en el desarrollo, posicionamiento y fortalecimiento de estos. Este documento es de suma importancia para conocer y socializar los motivos que generan la creación de un Instituto con una plena autonomía para aspirar y/o alcanzar la aprobación y ejecución presupuestal de manera independiente.

El presente resumen se encuentra dividido en 2 partes, las cuales contienen información imprescindible sobre la estructura y el quehacer municipal, el proceso de creación del Instituto Municipal de la Mujer, y el establecimiento y posicionamiento de sus capacidades institucionales para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en Gómez Palacio, Durango.

Desglosando la primera parte, encontramos en el marco teórico conceptual, un conjunto de conocimientos previos, que nos permiten orientarnos y ofrecernos conceptos adecuados para una mejor comprensión. De igual forma se hace una presentación del marco normativo, organización y estructura municipal.

Se continúa con el marco jurídico-normativo que fundamenta la creación de la Instancia Municipal de la Mujer para posteriormente describir a manera muy general, el origen y el desarrollo, así como su ubicación geográfica, balance general y sus expectativas.

En la segunda parte se encuentra el planteamiento de una nueva cultura política que describe al municipio como promotor de la equidad de género, que asegura la igualdad de oportunidades y el adelanto de las mujeres Gomezpalatinas en todos los ámbitos de la sociedad, transformando al Instituto Municipal de la Mujer, describiendo paso a paso el camino legal para este proceso, mediante herramientas que apoyan esta transición, definiendo nuevas responsabilidades, actividades y/o cargos de quienes tienen la consigna de iniciar esta modificación.



Dentro de esta segunda parte también se proporcionan las bases conceptuales e información detallada acerca de su quehacer, atribuciones, estructuras orgánicas, objetivos, políticas, grado de autoridad, funciones, actividades y operaciones; así como su participación dentro de toda la administración pública municipal.

Finalmente, se anexa un glosario que brinda la oportunidad de homogenizar significados, resolver dudas de carácter conceptual haciendo más comprensible el contenido de este documento para su aplicación en el quehacer institucional.



JUSTIFICACIÓN

Uno de los principales objetivos de un gobierno debe ser velar por la equidad en el acceso y goce de los recursos públicos y privados de todas y cada una de sus ciudadanas y ciudadanos, así como impulsar su desarrollo. Ello implica sustentar las políticas en un modelo de sociedad en el que se privilegie la calidad de vida, y como mujeres y hombres sean el fin último de las mismas.

Para lograr el adelanto de las mujeres se requiere de esfuerzos institucionales, movilizar voluntades, promover y redirigir políticas, normas, mecanismos, capacidades y recursos, que contribuyan a la definición, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y medidas necesarias para cerrar las brechas de género y propiciar avances firmes y permanentes hacia los objetivos del desarrollo humano que sin duda se encuentra en el terreno de lo local, donde cada persona, mujer u hombre, se beneficien de políticas concretas y acciones contundentes que promuevan la igualdad y la equidad de género.

Los avances en materia de política pública que reconocen o fortalecen los derechos de las mujeres y su posición son evidentes, sin embargo, el peso de las resistencias culturales de las estructuras institucionales y sociales encargados de aplicarlas y darles seguimiento siguen obstaculizando la institucionalización de la perspectiva de género como la oportunidad de crear condiciones de igualdad y justicia social.

Es por ello que se considera importante la transición del Instituto Municipal de la Mujer con jerarquía institucional, recursos humanos y presupuestos propios que operen en estrecha coordinación y colaboración con los gobiernos Estatal, Federal, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil, activando mecanismos que respalden y fomenten la potenciación de las mujeres, propicien su adelanto y eliminen los obstáculos que hasta la fecha han dificultado su participación en la toma de decisiones y acceso a los recursos, tanto en la ámbito privado como en el público.

Además, ponderamos que lo anteriormente señalado se fundamenta en el cumplimiento de los acuerdos y pactos internacionales firmados por México como Estado parte de la Organización de las Naciones Unidas, entre los que se destacan, los compromisos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las



Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, de las Metas del Milenio firmadas en el año 2000 entre 191 países, incluido México,



y a nivel nacional, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres y la Ley General de Acceso a una vida libre de violencia para las mujeres que dejan clara la obligación de los tres órdenes de gobierno a crear espacios en donde las demandas ciudadanas de las mujeres sean atendidas.

Es por eso que gran parte del esfuerzo del gobierno Municipal de Gómez Palacio ha consistido en velar por el bienestar de las mujeres y ello se ve reflejado en el trabajo que se desarrolla en el Instituto Municipal de la Mujer, por tal motivo en aras de continuar trabajando por la igualdad y por el pleno acceso y goce de los recursos públicos y privados de todas y cada una de sus ciudadanas y ciudadanos, logramos consolidar las políticas en un modelo de sociedad en el que se privilegie la calidad de vida, y como mujeres y hombres sean los primeros en beneficiarse de ello.

Incorporar la perspectiva de género en las instancias de gobierno no es una tarea fácil, se necesita un gran cambio en sus prácticas institucionales y en sus políticas así como en sus relaciones sociales porque debido a ello es que se mantienen y sostienen las prácticas desiguales e inconvenientes para las mujeres.

Es así como justificamos la existencia de instancias municipales para la mujer, es decir, instituciones en donde se cuente con personalidad jurídica y patrimonio propio con capacidad, responsabilidad y tenacidad de gestionar acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, ejecución y control de programas y proyectos que tienen como objetivo ejecutar acciones en beneficio de mujeres y hombres por igual, eliminando las brechas de género y fomentando la igualdad en todos los ámbitos.

Los institutos deben ser espacios de construcción y ejecución de ideas, programas, proyectos y principalmente el punto organización y coordinación de esfuerzos para erradicar las condiciones de violencia, discriminación, falta de acceso a la salud, a la educación, a recursos económicos, laborales, muerte materna, etc., que afectan principalmente a la mujer y por ello fortalecer a las mujeres con liderazgos para ser identificadas como agentes de su propio cambio además de contar con su participación y empoderamiento político a nivel local y municipal.



ANTECEDENTES

El gobierno mexicano se ha preocupado por adoptar una serie de medidas y disposiciones institucionales y de orden normativo, para dar cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales en materia de equidad e igualdad.

Como prueba de lo anterior surgen acciones afirmativas como el “Fondo de inicio y fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres”, (FODEIMM) en el año 2005, con el objetivo de fortalecer el desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres con el fin de promover procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, para el diseño y aplicación de políticas públicas, a efecto de lograr la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo local, en el marco de la igualdad de género.

En el caso particular del Municipio de Gómez Palacio, Durango y dando cumplimiento a tratados internacionales, pactos y acuerdos que el Instituto Municipal de la Mujer en el municipio de Gómez Palacio, Durango, fue creado septiembre 2007 basándose en el artículo 115 fracción II de la Constitución Nacional, así como el 105 del Estado de Durango y el 123 de la Ley Orgánica del Municipio, se creó el Instituto Municipal de la Mujer como un organismo público centralizado y consultivo para la promoción de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, propiciar la comunicación y facilitar la participación activa de mujeres en programas, acciones y servicios que se derivan de las políticas municipales.

Posteriormente, surge en el año 2008 El Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género y no es hasta el año 2010 que se convierte en el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género con el objetivo de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas en las entidades federativas para lograr la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Fomentar la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal, así como construir mecanismos de coordinación entre los tres poderes de gobierno a través de la formación y profesionalización en género, desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y capacidades conceptuales, metodológicas, técnicas y prácticas de las funcionarias y funcionarios públicos que permiten contar con referencias y términos comunes utilizados en el vocabulario de la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género, para propiciar la formulación de políticas públicas con este enfoque.

PARTE 1

1. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1.1 Igualdad y equidad de género

En las discusiones sobre derechos humanos de las mujeres persiste un debate acerca de la igualdad. Hay quienes insisten en señalar que mujeres y hombres no pueden ser iguales porque son diferentes por naturaleza; pero el debate acerca de la igualdad no pretende ignorar las diferencias entre mujeres y hombres, ni siquiera entre mujeres.

Para Luigi Ferrajoli cuando igualdad y diferencia se plantean en forma dicotómica, se presenta una falsa disyuntiva: “Somos iguales precisamente porque lo somos en todos los derechos que tienen que ver con nuestras diferentes identidades, o sea, en los derechos fundamentales”. Y aclara que “no existe contradicción entre diferencia e igualdad el término que se opone a diferencia no es igualdad, sino desigualdad”.¹

Son los valores de la igualdad y libertad los que permiten construir un pensamiento crítico que supere la protesta por la condición social de las mujeres y reivindique, para todas, sus derechos como seres humanos y la misma capacidad de autonomía que la aceptada para los hombres.²

La igualdad consiste en que más allá de las diferencias, especificidades e incluso desigualdades físicas o intelectuales, todos, en tanto individuos, son libres. Y esta libertad es entendida como la capacidad de regirse a sí mismo y trazar la propia definición. Lo que es posible gracias a la racionalidad, al discernimiento, tanto moral como cognitivo.

El concepto de igualdad, entonces, no tiene la pretensión de borrar las diferencias.

La “acepción de la igualdad tiene claramente el sentido de equiparar en potencia moral o civil a las personas, con independencia de cuáles sean sus peculiaridades y, en este sentido, incluso sus relativas ventajas o desventajas (naturales, no civiles) frente a otros. El concepto de igualdad es el mejor aliado de quienes quieren defender sus diferencias”.³

¹ Luigi Ferrajoli, “Igualdad y diferencia”, en *Igualdad y diferencia de género*, p. 24.

² Estela Serrat, *Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia*, p. 29.

³ *Loc. cit.*, p. 33.



Evangelina García explica al respecto: “Mujeres y hombres son iguales en el sentido de que son humanamente equivalentes, es decir, de igual valor humano.

La equipotencia (capacidades) y la equifonía (autonomía) son potencialidades ligadas a la equivalencia humana en términos de poder, capacidades (equipotencia) y voz propia y autónoma (equifonía) que aún no encuentra realización en la sociedad que discrimina a las mujeres, pero que son condiciones exigibles a una situación de plena igualdad.⁴

La igualdad puede servir también de impulsor para exigir la construcción de garantías positivas, que permitan y tutelen las diferencias. Como señala García: “[...] Ya que en México se ha difundido una visión según la cual defender la igualdad sería tanto como pretender terminar con las diferencias: por el contrario, son las desigualdades las que no permiten la expresión y convivencia pacíficas de las diferencias”.⁵

En una sociedad que no está estructurada sobre la paridad de género, las condiciones de mujeres y hombres y las situaciones vitales (oportunidades, recursos, bienes y servicios) son desiguales e inequitativas, impidiéndoles desarrollar y fortalecer sus capacidades en las esferas sociales, además de asumir sus responsabilidades, obligaciones, y el reconocimiento y respeto a sus derechos.

Ferrajoli propone que “la diferencia de sexo debería justificar tratamientos diferenciados en todas las ocasiones en que un tratamiento igual penaliza [castigara] al género femenino, en contraste con los derechos de autodeterminación de las mujeres y con intereses específicos ligados a la identidad femenina”.⁶

La administración pública debería orientar sus tareas a la satisfacción de las capacidades fundamentales; dedicarse más que a la ampliación asistencial de los beneficios, a la creación de instrumentos, espacios, lugares y ámbitos de vida que den autodeterminación a los sujetos individuales y sociales, concebidos unos y otros como sujetos activos, a cuyas capacidades de opción, iniciativa, experimentación, expresión, interacción, socialización y control están dirigidas las instituciones públicas.

En oposición al término igualdad está el de discriminación, que significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficie más que la otra.

⁴ Evangelina García Prince, *op. cit.*, p. 29.

⁵ Miguel Carbonell, “La igualdad entre el hombre y la mujer. Apuntes en torno al ensayo de Luigi Ferrajoli”, en *Igualdad y diferencia de género*, 2005, p. 68.

⁶ *Op. cit.*, p. 68.



Actuar por igual con mujeres y hombres para transformar las condiciones de desigualdad no cambia nada y sí las ahonda, porque el punto de partida de unos y otras no es el mismo.

Esta premisa sirve de fundamento de la equidad de género, que busca lograr la igualdad de oportunidades con el reconocimiento de las diferencias, creando las condiciones para que puedan participar de forma equitativa en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural, familiar. Así surgen las políticas de igualdad de oportunidades.⁷

1.2 Políticas públicas con perspectiva de género

Una Política pública⁸ es el conjunto de decisiones que fundamentan la planeación, ejecución y evaluación de la política y de acciones en la esfera gubernamental para dar atención y solución a necesidades, problemas e intereses más sentidos por diversos grupos y actores sociales. Consta de aspectos prácticos y normativos por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, asignación de recursos y provisión de servicios, entre otros.

Generalmente las políticas públicas surgen en la sociedad, en los espacios públicos donde se perciben los problemas y prioridades que deben ser atendidos por las autoridades. Son el conjunto de decisiones que fundamentan la planeación, ejecución y evaluación de la política y acciones en la esfera gubernamental para dar atención y solución pública a necesidades, problemas e intereses más sentidos por diversos grupos y actores sociales. Constan de aspectos prácticos y normativos por uno o varios actores públicos y se expresan en forma de intervención, reglamentación, asignación de recursos, provisión de servicios, entre otros.

Por otro lado la Perspectiva de Género, significa practicar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre mujeres y hombres, sobre las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, sobre las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres, poniendo en evidencia la vigencia del modelo androcéntrico.

⁷ Desarrollo local con igualdad, Volumen 1 Guía conceptual p. 62

⁸ Una política pública se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera

Gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Derivan en un programa de acción gubernamental para un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etc." Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, p. 108.



Esta mirada analítica está dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil.

Lo que permite la perspectiva de género es obtener un retrato fiel de la realidad, identificando la situación de mujeres y de hombres asegurar la inclusión de las diferentes realidades y necesidades entre los géneros, con el objetivo de reducir las desigualdades, integrar el criterio de optimización en la gestión de los servicios públicos como criterio de calidad, es decir, que la perspectiva de género aporta un análisis continuo y sistemático que permite identificar los condicionantes de género bajo los que interactúan las mujeres y los hombres y que determinan sus condiciones de vida.

La perspectiva de género se está desarrollando paulatinamente para incorporarse en las diversas disciplinas del conocimiento, así como en los múltiples sectores que atiende el gobierno. Puede ser incorporada en todo el ciclo del desarrollo de acciones y proyectos gubernamentales (planeación, formulación, diseño, programación presupuestal, ejecución y evaluación) para evaluar los posibles efectos que pueden tener las acciones gubernamentales en los grupos vulnerables (en este caso las mujeres) y tomar medidas adecuadas para su disminución. Da cuenta del estado de relaciones sociales existentes entre mujeres y hombres, de la persistencia de criterios inequitativos con respecto al acceso y disfrute de los bienes sociales, económicos y políticos que la sociedad ofrece a las personas en su proceso de desarrollo, plantea nuevos desafíos a la formulación de las políticas públicas, ya que modifica el énfasis de las acciones dirigidas a las mujeres hacia el fortalecimiento de su condición y su posición social, económica y política.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas coloca los asuntos relativos al bienestar y derechos de las mujeres en la agenda pública.

Las políticas de igualdad y equidad parten de identificar las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, sus manifestaciones, causas y consecuencias para definir pautas y estrategias institucionales que favorezcan condiciones más equitativas y armoniosas entre los esfuerzos y los beneficios del desarrollo de las mujeres.

Las políticas públicas con perspectiva de género toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las relaciones que propicia una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos. Estas políticas fomentan el desarrollo de habilidades de participación y favorecen la autogestión individual y comunitaria de proyectos. Al mismo tiempo replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar.



En suma, las políticas públicas con perspectiva de género son el medio por el cual el estado puede eliminar las desventajas de las mujeres, centrándose en garantizar la igualdad en el ejercicio de sus derechos y ser tomadas en cuenta reconociendo sus problemáticas diferenciadas para asegurar igualdad de oportunidades.

1.3 Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género

Para desarrollar políticas públicas con perspectiva de género, se requieren múltiples acciones que incluyen en el largo plazo, cambios estructurales de las organizaciones, incorporación y transversalización del enfoque de género en todas las acciones de gobierno y, por último, la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública.

Las políticas con perspectiva de género actúan en dos campos: en el de la eliminación de las desventajas existentes mediante acciones afirmativas y en el de la igualdad de oportunidades de trato y de resultados por medio de la transversalidad. En este último, el de la igualdad de oportunidades, los poderes públicos deben elaborar políticas articuladas que consideren a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en su “protección” con programas de acciones afirmativas. En ello radica el principal argumento de transversalizar la perspectiva de género y sus planteamientos en todas y en cada una de las áreas de la administración pública y de sus políticas.⁹

La institucionalización de la perspectiva de género consiste en una transformación total del ejercicio público y la transversalidad modifica la racionalidad de las instituciones y la forma como éstas abordan los problemas sociales de las mujeres.

De igual forma la institucionalización de la perspectiva de género busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Comprende un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas de una organización, que origina prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad, asimismo pretende el compromiso de servidoras y servidores públicos para participar en la construcción de una cultura de equidad de género.

⁹ El INMUJERES ha definido un conjunto de acciones prioritarias [...] de cualquier estrategia de transversalidad [...] a) Los diagnósticos con perspectiva de género, b) La desagregación de estadísticas por sexo, c) La construcción de indicadores de equidad de género, d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género, e) Los presupuestos sensibles al género, f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad, g) Las acciones afirmativas, h) La armonización legislativa, i) La capacitación y profesionalización de las/los servidoras/es públicas/os, j) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional, k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género”. Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, p. 127.



Entre las tareas a seguir en el proceso de institucionalización¹⁰ de la perspectiva de género en la estructura de las instituciones públicas están:¹¹

- Modificar leyes, normas, políticas y presupuestos.
- Transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura organizacional, así como las estructuras organizativas y los procedimientos operativos en los tres poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal.
- Incorporar, sistemática y regularmente, la dimensión de género en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.
- Mantener un compromiso político que desde la pluralidad impulse la justicia social.
- Construir compromisos. Se expresa en reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar que definen y dan sentido a valores, intereses, identidades y creencias.
- Conocer el sustento teórico, conceptual, metodológico y operativo para la construcción de indicadores, el desarrollo de instrumentos y mecanismos de gestión, incluidos los de gestión financiera.
- El compromiso de servidoras y servidores públicos para participar en la construcción de una cultura de equidad.

¹⁰ La institucionalización en sentido amplio refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad. Con respecto a la institucionalización de la perspectiva de género se busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género". *Ibid.*, p. 86.

¹¹ Ana María Rubio, *Op. cit.*



2. EL MUNICIPIO

El municipio es una entidad política y una organización comunal; sirve de base para la división territorial y la organización política y administrativa de los estados de la federación en su régimen interior. Por lo tanto, el municipio es la célula básica del gobierno más próxima y visible a la ciudadanía.

El municipio, es pues, una comunidad de carácter público con personalidad jurídica propia, y por ende, con capacidad política y administrativa. El municipio tiene tres elementos básicos:

Población. Es el conjunto de individuos que viven en el territorio del municipio, establecidos en asentamientos humanos de diversa magnitud, y que conforman una comunidad viva, con su compleja y propia red de relaciones sociales, económicas y culturales.

Territorio. Es el espacio físico determinado jurídicamente por los límites geográficos que constituye la base material del municipio. La porción del territorio de un estado que de acuerdo a su división política, es ámbito natural para el desarrollo de la vida comunitaria.

Gobierno. Como primer nivel de gobierno del sistema federal, el municipal emana democráticamente de la propia comunidad. El gobierno municipal se concreta en el ayuntamiento, su órgano principal y máximo que ejerce el poder municipal.¹²

Si bien los municipios tienen diversas características, pueden agruparse por su perfil demográfico, concentración de población, situación del medio ambiente y/o estado de los recursos naturales, progreso económico, desarrollo social, expresiones políticas, manifestaciones culturales, condición socioeconómica de la población, grado de marginación e índices de desarrollo humano, relativo al género y de potenciación de género.

¹² Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal/Secretaría de Gobernación, *Información básica sobre administración y gobierno municipal*, México



2.1 Marco jurídico del Municipio

El origen histórico del municipio proviene de la colonia española, que a su vez lo adoptó del imperio romano. El término *municipium* definió a las poblaciones en donde la ciudadanía tomaba para sí las cargas necesarias, tanto personales como patrimoniales, para atender los asuntos y servicios locales de las comunidades.

De este vocablo se deriva *munícipe*, que alude a los gobernantes o a los habitantes de las circunscripciones municipales. Esta herencia hispana marcó la naturaleza subordinada y débil de los municipios frente a los representantes de la Colonia, pero autoritaria ante la población, durante esta etapa de la historia de México.

A partir de la Revolución de 1910 y la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, el Municipio Libre obtiene reconocimiento, figura bajo la cual se determina como régimen interior la forma de gobierno republicana, representativa y popular, y como base de su división territorial y de su organización política y administrativa.

El marco jurídico del municipio se asienta en el Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las constituciones de las entidades federativas, las leyes orgánicas municipales y la Ley de Desarrollo Rural, entre otras.

El Artículo 115 de la Constitución ha experimentado varias reformas, las dos últimas en 1983 y en 1999, que buscan fortalecer sus capacidades y autonomía en los siguientes aspectos.¹⁵

Los municipios estarán investidos de personalidad jurídica y manejarán su patrimonio conforme a la ley (reformado en 1983). Se reconoce al municipio como orden de gobierno (1999).

- Conforme a las leyes en materia municipal expedidas por las legislaturas de los estados, los ayuntamientos tienen la facultad para aprobar 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 (1999).

¹⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [en línea]. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/116.htm?s=>



- En lo político, se eliminó la anterior restricción demográfica de 300 mil habitantes y más, para la composición plural de los ayuntamientos con distintas representaciones políticas de partidos contendientes en las elecciones municipales.
- En lo económico, se descentralizó a los municipios el cobro y administración del impuesto predial, así como el cobro de las contribuciones por fraccionamientos y transacciones de inmuebles.
- Los servicios públicos de competencia municipal son: agua potable, drenaje y alcantarillado, tratamiento y disposición de sus aguas residuales; alumbrado público; servicio de limpia, recolección, traslado, tratamiento y disposición final de residuos; mercados y centrales de abasto; panteones; rastro; calles, parques y jardines y su equipamiento; seguridad pública, policía preventiva y tránsito (1983, 1999).
- Se reconocen las competencias municipales exclusivas y no “concurrentes” con el gobierno del estado. La competencia que la Constitución otorga al gobierno municipal se ejercerá por el ayuntamiento de manera exclusiva y no habrá autoridad intermedia alguna entre éste y el gobierno del estado (1999).
- Es permitida la asociación y coordinación entre los municipios del mismo estado, previo acuerdo de los respectivos ayuntamientos, así como la asociación intermunicipal entre municipios de diferentes estados, previa aprobación de los respectivos congresos estatales (1999).
- En 1998 se crean los Fondos de Aportaciones Federales (Ramo 33 del presupuesto federal) que permiten la transferencia de recursos en sectores definidos a entidades federativas y municipios.

Estas reformas se incorporaron en las constituciones estatales y establecieron los lineamientos generales para los municipios, en las leyes orgánicas municipales o códigos municipales, que atienden a los municipios.



2.2. Organigrama del Gobierno Municipal

Dentro de las funciones del municipio es indispensable el órgano máximo de autoridades, denominadas políticamente como Ayuntamiento, en el cual se deposita la función del gobierno y de administración municipal. Siendo un órgano colegiado cuyos integrantes son, por disposición constitucional, de elección popular directa. Está conformado por: la presidenta o presidente municipal, las regidoras y regidores, la o el síndico, la secretaria o secretario del ayuntamiento y la tesorera o el tesorero (aunque pueden tener otros integrantes).

La reunión periódica o por convocatoria del o la presidenta municipal con los demás integrantes para la toma de decisiones se denomina cabildo.

Es importante aclarar que municipio y ayuntamiento no son sinónimos, ya que el primero se refiere a uno de los tres órdenes de gobierno constituido por un conjunto de elementos (territorio, población y gobierno), mientras que el segundo se refiere sólo al gobierno del municipio.

Los ayuntamientos tienen tres tipos de facultades, de acuerdo con el fundamento jurídico del que derivan:

- a) Las que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ejemplo, la de impartir instrucción cívica y militar a sus habitantes (Art. 31 II) y expedir 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 (Art. 115).
- b) Las que le confiere la constitución estatal, por ejemplo, la de presentar iniciativas de ley ante el congreso local.
- c) Las que le otorgue la ley orgánica municipal y las demás leyes de la entidad y reglamentos municipales.

Por otro lado es importante señalar que el ayuntamiento cuenta con diferentes instrumentos de política que le permiten plasmar y organizar los objetivos de desarrollo. Uno de ellos es el plan municipal de desarrollo, que contiene el programa de gobierno del ayuntamiento y refleja el acuerdo de voluntades de los grupos sectores del municipio. En él propósitos y estrategias para el desarrollo local y se establecen las principales políticas y líneas de acción para elaborar programas operativos anuales, que el ayuntamiento tiene la obligación de hacer cada año y que sirve como guía de la administración municipal.

Es así como el gobierno municipal al contar con una gran estructura, contribuye a llevar en buen término la formulación, instrumentación y evaluación de dicho Plan Municipal de Desarrollo, con la participación y coordinación inter-institucional de los tres órdenes de gobierno, para crear un puente entre las decisiones del gobierno municipal y la comunidad.¹⁷



¹⁶ La planeación del desarrollo municipal, Guía técnica 4, Inafed, México. Consultado en: www.e-local.gob.mx

¹⁷ La planeación del desarrollo municipal. Consultado en: www.e-local.gob.mx



La presidenta o el presidente municipal

Es la o el funcionario electo de manera popular y directa que tiene bajo su responsabilidad la ejecución de las decisiones que toma el ayuntamiento, así como el buen funcionamiento de la administración pública del municipio y sus bienes.

Sus facultades derivan de tres tipos de fundamento jurídico:

- a) Las que derivan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ejemplo, ser integrante del ayuntamiento (Art. 115).
- b) Las que le otorgue la constitución del estado, por ejemplo, la promulgación de los bandos municipales, reglamentos y demás disposiciones de carácter general expedidas por el ayuntamiento.
- c) Las que le den la ley orgánica municipal. De aquí derivan la mayoría, por ejemplo:
 - Ser ejecutoras o ejecutores de las disposiciones, acuerdos y resoluciones del ayuntamiento, por lo que son la autoridad ejecutiva del municipio.
 - Presidir los actos solemnes, ceremonias y festividades del municipio, así como las sesiones de toda clase que tenga el ayuntamiento.
 - Mando, supervisión y vigilancia del personal que trabaja en el ayuntamiento.
 - Tener el mando de la policía preventiva municipal y del destacamento de seguridad pública del municipio.

Las regidoras y regidores

También son funcionarias y funcionarios electos de manera popular directa y forman parte del ayuntamiento.

Su número varía en proporción al número de habitantes, por lo que puede ir desde uno hasta 15.

Tienen dos tipos de facultades:

Genéricas: son las relacionadas con el ayuntamiento, como asistir a las reuniones de cabildo, cumplir sus acuerdos y vigilar su cumplimiento.



Específicas: éstas se conocen como regidurías o comisiones, es decir, las responsabilidades concretas que son distribuidas entre las y los regidores para la vigilancia del buen funcionamiento de la administración del municipio

La síndica o el síndico

Al igual que él o la presidenta municipal, es una funcionaria o funcionario de elección popular directa que dura en su encargo tres años. Entre otras actividades y con algunas variantes, defiende los intereses del municipio, representa al ayuntamiento en los asuntos y litigios en que éste toma parte, interviene en los informes que se rinden a la legislatura local, defiende y preserva los bienes muebles e inmuebles del municipio y asiste a las sesiones de cabildo del cual forma parte.

Otras y otros funcionarios municipales

Secretaria o secretario del ayuntamiento: entre otras funciones, debe estar presente en las sesiones de cabildo, en las que levanta el acta correspondiente y la asienta en el libro respectivo. Es además responsable del archivo del ayuntamiento; con su firma da fe y autoriza las actas, acuerdos y documentos que emanan del ayuntamiento y de la presidencia municipal. En suma, es el o la fedataria del municipio.

Tesorera o tesorero: está a cargo de la tesorería municipal, es designada o designado por el ayuntamiento a propuesta de la presidenta o del presidente municipal. Entre otras, tiene la responsabilidad de cobrar las contribuciones que corresponden al municipio, percibir los derechos, las cuotas y demás ingresos, pagar los sueldos de las y los empleados del ayuntamiento, llevar la contabilidad del municipio, rendir informes a la legislatura local y al ayuntamiento sobre el manejo de los recursos e intervenir en los juicios de carácter fiscal relacionados con el ayuntamiento.

2.3. El Municipio de Gómez Palacio

El Municipio de Gómez Palacio es uno de los 39 municipios del Estado de Durango. Forma parte de la región denominada Comarca Lagunera. Conjuntamente con los municipios de Torreón, y Matamoros del Estado de Coahuila, así como del Municipio de Lerdo del Estado de Durango, constituyen la Zona Metropolitana de la Laguna.

Se encuentra ubicado en la zona noreste del Estado de Durango, entre las coordenadas geográficas 25° 32' - 25° 54' de latitud norte y 103° 19' - 103° 42' de longitud oeste, tiene una extensión territorial de 990.2 kilómetros cuadrados, siendo el 0.7% de la superficie total del Estado; limita al norte con el municipio de Tlahualilo, al noroeste con el municipio de Mapimí, y al suroeste con el municipio de Lerdo; al este limita con el municipio de Torreón, con el municipio de Matamoros, y con el municipio de Francisco I. Madero del Estado de Coahuila.



Se divide en 344 localidades de las cuales las más importantes son: Gómez Palacio, El Vergel, Dolores, y el Compás. La distancia aproximada a la ciudad de Durango capital es de 250 kilómetros. Por su ubicación geográfica, le permite tener un excelente sistema de comunicación con los demás Estados, ya que se puede conectar la Zona Norte con el Centro del país, y también el cruce Poniente-Oriente permite las comunicaciones del golfo de México con el Océano Pacífico.

Por su ubicación geográfica, el municipio de Gómez Palacio forma parte del desierto chihuahuense, por lo cual su territorio es prácticamente plano y con una aridez extrema. La altitud del territorio se encuentra entre los 1,100 metros sobre el nivel del mar en toda la zona del valle, hasta los 1,800 metros sobre el nivel del mar que se ubican en las únicas elevaciones del territorio ubicadas en el extremo oeste de los límites del municipio de Mapimí.

El Río Nazas es el principal río del municipio, y en su recorrido por la parte sureste va constituyendo una frontera con el estado de Coahuila. A pesar de que el río se encuentra seco la mayor parte del año, han sido relativamente frecuentes las avenidas extraordinarias, ocasionando alteraciones a la vida económica y social de la región, desembocando sus aguas en la Laguna de Mayrán.

Cuenta el municipio con dos canales revestidos para riego: el canal de Tlahualilo y el canal de Sacramento, el cual atraviesa parte del área urbana de Gómez Palacio.

Las aguas del Río Nazas son captadas por las presas Lázaro Cárdenas y Francisco Zarco, que permiten mediante el agua rodada irrigar las tierras de uso agrícola. El territorio de Gómez Palacio forma parte de la Cuenca Río Nazas-Torreón, y de la Región Hidrológica Nazas-Aguanaval.

El municipio de Gómez Palacio presenta un clima que es considerado como muy seco, semi-cálido. Su temperatura media anual es de 20°C a 24°C, con una máxima de 38°C y una mínima de 12°C. Su precipitación es variable de acuerdo a la situación de las diferentes zonas, así la zona oriental es la más seca, ya que la precipitación es la menor del Estado de Durango, inferior a 200 mm, le sigue una zona media en 35 que la precipitación es de 200 a 300 mm y finalmente en el extremo oeste en la misma zona elevada es de 300 a 400 mm.

La vegetación del municipio es principalmente de tipo xerófila, destacando el matorral, cuyas características nos indican la presencia en la zona de condiciones de salinidad y la tendencia a la degradación del suelo. En cuanto a las especies animales se encuentran la liebre, el conejo y el coyote.



Los suelos son típicos de zonas áridas, con problemas de salinidad, pero altamente productivos bajo presencia de agua. Son suelos de tipo aluvial, con afloramientos de rocas calizas, apto para las actividades mineras, entre sus yacimientos encontramos: plomo, zinc, cobre, cadmio, bismuto, y estaño, y pétreos de mármol, dolomita, bentonita, caolín, celestita, caliza, barita, arena sílice, perlita, cuarzo, fosforo, ónix, fluorita, yeso y cal.

3. INSTANCIA MUNICIPAL DE LA MUJER

La Instancia Municipal de la Mujer, es un espacio de organización donde se recogen las necesidades de las mujeres a nivel local para buscar soluciones conjuntas con las autoridades Municipales, hoy en día siguen abriendo caminos con el objeto de generar propuestas de políticas públicas con perspectiva de género, en apego a los lineamientos establecidos en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en la materia.

3.1. Marco Jurídico Normativo

La creación y el fortalecimiento de la Instancia Municipal de la Mujer se encuentran fundamentados en el marco normativo que se detalla a continuación:

3.1.1 Marco Internacional

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) Firmada por México en 1979 y ratificada en 1981, es el instrumento vinculante respecto a los derechos civiles, la condición jurídica y social de las mujeres, define un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos. Se fundamenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirmando el principio de la no discriminación, el carácter indivisible de los derechos para todas las personas sin distinción de sexo.

En esta Convención se define la discriminación contra la mujer como “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”¹⁸

Los puntos centrales de la CEDAW son:

¹⁸ Art. 1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- Reafirmar la indivisibilidad de los derechos humanos.
- Identificar toda violencia basada en el género como una forma de discriminación. Subraya que la eliminación de todas las formas de violencia es indispensable para el disfrute cabal de los derechos de los hombres y las mujeres.
- Instituye la obligación de los Estados que han ratificado la Convención para tomar todas de cualquier organización, persona o empresa, no sólo organismos gubernamentales, respecto a los derechos civiles, políticos, económicos y culturales. Para este fin, los Estados deben establecer el principio de igualdad en sus constituciones y leyes, eliminar las prácticas discriminatorias y modificar o derogar las leyes existentes, costumbres y prácticas que discriminen a las mujeres.
- Introduce medidas programadas para los Estados con el fin de obtener la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantiza a las mujeres el derecho al voto, a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas.
- Establece el derecho de las mujeres al acceso a la educación, el empleo y las actividades económicas, y sociales; especialmente, el derecho que tienen las mujeres de zonas rurales para participar en la elaboración y ejecución de planes de desarrollo en todos los niveles, el acceso a servicios adecuados de atención médica, incluyendo información, asesoramiento y servicios en materia de planificación familiar.
- Asegura el acceso de las mujeres a los programas de seguridad social.
- Obliga a los Estados a impulsar acciones para la equidad en la vida pública y en la vida privada, en especial, dentro de la familia.
- Plantea la posibilidad de que los Estados adopten medidas temporales de acciones específicas y compensatorias para alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidad y trato, así como medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) Aprobada en 1994 por la Organización de Estados Americanos, trata el tema de la violencia en su doble faceta: como ofensa a la dignidad humana y como manifestación de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. Define a la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.¹⁹ La Convención, aprobada por nuestro país en 1996, obliga a los Estados parte a tomar las medidas necesarias para modificar, abolir leyes y reglamentos vigentes o para modificar prácticas jurídicas que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer.

¹⁹ Art. 1. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. OEA.



Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)

En esta Conferencia, los Estados miembro de la Asamblea General de las Naciones Unidas se comprometieron sin reservas a promover el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo. Se reconoció la importancia de reevaluar la estructura básica de desigualdad de la sociedad en su conjunto y se asumió que el cambio de la situación de las mujeres afectaba a la sociedad.

Por primera vez se planteó que el tratamiento a la situación de desigualdad entre mujeres y hombres no podía ser sectorial y que se debía apoyar una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género, entre otras cosas, en la vigilancia y evaluación de todos los programas y políticas.²⁰

Cumbre del Milenio (2000)

En esta cumbre se adoptó la Declaración del Milenio la cual representa el consenso de los países que integran la Asamblea de Naciones Unidas en torno a los temas de erradicación de pobreza, derechos humanos, protección del entorno y equidad de género, y establece objetivos medibles a través de un conjunto de indicadores. Señala, de manera explícita, en la Meta 3, la promoción de género y la potenciación de las mujeres; en el Objetivo 4, plantea la eliminación de la disparidad de género en la educación primaria y secundaria, preferentemente para 2005 y en todos los niveles antes de 2015.

3.1.2 Marco Nacional

En junio de 2011 se reformó el artículo 1° de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, para establecer: que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece, así como prohibir toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra

²⁰ Disposiciones Institucionales. En: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.



que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, el artículo 4º constitucional establece la Igualdad de Mujeres y Hombres ante la ley, con la intención explícita de eliminar la discriminación por motivos de género.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), asume el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de su estrategia para que México alcance su máximo potencial. Las cinco metas nacionales que el Gobierno de la República se ha propuesto son: la de un México en Paz, un México Incluyente, un México con Educación de Calidad, un México Próspero y un México con Responsabilidad Global. Para ello, la contribución de las mujeres en todos los ámbitos, sin discriminación y bajo el eje rector de la igualdad sustantiva, es indispensable.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018.

En su objetivo transversal 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva, Estrategia 2.3 Fortalecer los servicios de atención a las mujeres y niñas en todos los tipos y modalidades de violencia, específica en su acción 2.3.1 El fortalecimiento de las IMEF y a las IMM con unidades de atención, referencia y contra referencia para las mujeres y niñas víctimas de violencia.

También en su objetivo transversal 6: plantea incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional. “Para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres se tienen que fortalecer las actuaciones de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Para ello es indispensable contar con instancias coordinadoras que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la institucionalicen, estas instancias son los mecanismos para el adelanto de las mujeres a nivel municipal y por entidad federativa que junto con el Instituto Nacional de las Mujeres a nivel federal, tienen la responsabilidad de fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género”.

El contar con instancias coordinadoras, para superar las desigualdades que hay contra las mujeres no sólo permite avanzar en lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito federal, estatal y municipal, sino que promueve a las áreas de género en las dependencias de la administración pública, con la responsabilidad de insertar la transversalidad de la perspectiva de género en todos los programas y acciones del gobierno por medio de acciones en pro de la igualdad. Adicional a la coordinación entre todos los sectores, se requiere de la coordinación de acciones y agendas entre el gobierno



federal, los gobiernos estatales y los gobiernos municipales, para poder establecer la plataforma de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en los gobiernos de las entidades federativas y de los municipios; así como en los poderes legislativo y judicial de cada estado.

En su estrategia 6.4 denominada “Orientar y promover la institucionalización de las políticas de igualdad en los tres órdenes de gobierno” señala las líneas de acción siguientes:

6.4.1 Integrar los objetivos de la Política Nacional de Igualdad en los mecanismos de coordinación y corresponsabilidad de los tres órdenes de gobierno.

6.4.3 Promover la cooperación y corresponsabilidad de los gobiernos estatales y municipales en las metas de la Política Nacional de Igualdad.

6.4.4 Definir una distribución de competencias en políticas de igualdad sustantiva con criterio de subsidiaridad en los tres órdenes de gobierno.

6.4.9 Fortalecer funcional y presupuestalmente a las IMEF y a las IMM.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Establece la responsabilidad de las autoridades de los tres órdenes de gobierno para la aplicación de esta ley. Señala la atribución de las y los titulares de los Gobiernos Estatales para:

I. Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres;

III. Elaborar las políticas públicas locales con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, y

IV. Promover, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal la aplicación de esta Ley²¹

En el ámbito municipal, la obligación de los presidentes(as) municipales es:

²¹ Art. 15. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo con la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales

Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia

Define la coordinación de los tres órdenes de gobierno para la prevención, protección, asistencia y erradicación de violencia contra las mujeres y las niñas; establece las medidas necesarias para la reinserción social de los agresores y promueve el desarrollo integral de las mujeres.

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación

Determina las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres, tales como el fomento a la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles educativos; entre sus facultades está ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos;

Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijos e hijas, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten²²

²² Artículo 10 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Consultada: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>. 4/IX/2007.



3.1.3 Marco Estatal

En el ámbito Estatal la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango** expresa que: “El varón y la mujer, son iguales ante la Ley”, los habitantes en el estado tienen el derecho a disfrutar una vida libre de violencia. La Ley establecerá las bases de la actuación de las autoridades para prevenirla y atender a las personas que sufran de ella, así como generar una cultura que permita eliminar las causas y patrones que la generan, poniendo especial atención en la erradicación de la violencia intrafamiliar.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Durango.

Corresponde a los ayuntamientos, en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (Art. 29):

El Estado y los municipios, se coordinarán para la integración del Sistema Estatal.

El Sistema Estatal, parte integrante del Sistema Nacional, tiene por objeto coordinar los esfuerzos, políticas públicas y acciones interinstitucionales que lleven a cabo las dependencias y entidades del sector público estatal y/o municipal, con el apoyo también de las organizaciones de la sociedad civil, para la determinación e implementación de acciones, métodos y procedimientos, destinados a la protección de los derechos de las mujeres y a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

La Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Durango, en su capítulo tercero de los MUNICIPIOS, Artículo 20.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad compleja entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y estatal, coadyuvando con dichos órdenes de gobierno para la mejor aplicación de la ley;
- II. Establecer los programas comunitarios y sociales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales;



- IV. Vigilar las buenas prácticas de la administración pública municipal de igualdad y no discriminación, en concordancia con los principios rectores de la ley; y
- V. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

El Reglamento del Instituto Municipal de la Mujer, establece como objetivo general una política integral de promoción, apoyo y asesoría en beneficio de las mujeres del municipio, a cargo del propio Instituto y de las diversas dependencias del Gobierno Municipal; e impulsar su desarrollo para lograr e incrementar su integración y participación plena y eficaz en la vida económica, laboral, política, cultural, científica y social, y en general, en todos los ámbitos de la vida, buscando con ello la equidad de género.

I. Definir y ejecutar lo concerniente al apoyo de las mujeres en el Plan Municipal de Desarrollo de Gómez Palacio, estableciendo los programas específicos a implementar, distinguiendo los que serán ejecutados por el Instituto y los que serán llevados a cabo en coordinación con otras dependencias, señalando los programas concretos y las dependencias responsables.

II. Crear, promover, divulgar y ejecutar acciones y programas para impulsar el desarrollo integral de las mujeres del municipio, tendientes a incrementar su integración y participación plena y eficaz en la vida económica, laboral, política, cultural, científica y social, buscando siempre que la equidad de género sea una realidad cultural en todos los ámbitos de la vida en sociedad.

III. Promover a las mujeres del municipio mediante acciones y programas para generar condiciones de igualdad en el mercado de trabajo y así impulsar el desarrollo de su vida laboral, profesional y de familia.

IV. Promover la participación activa de las mujeres del municipio en el proceso de toma de decisiones en las asociaciones civiles y organizaciones sociales, sociedades civiles, empresas y en todas las formas de organización de la vida económica, política, comunitaria y social.

V. Crear, promover, divulgar y ejecutar acciones y programas para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y las niñas establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Durango, el Código Civil y demás leyes federales y estatales, así como en Convenciones y Tratados Internacionales.

VI. Fomentar una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en sociedad para superar toda forma o práctica de discriminación o exclusión.



VII. Crear, impulsar y proponer a las distintas dependencias y entidades de la administración pública municipal, programas y acciones con perspectiva de género, atendiendo al criterio de transversalidad en el diseño y ejecución de los programas y acciones.

VIII. Impulsar, diseñar e implementar programas de investigación, capacitación, difusión y asesoría, para incorporar la perspectiva de género como política general en los diferentes aspectos de la vida municipal con el propósito de favorecer el avance de las mujeres.

IX. Propiciar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el ámbito productivo.

X. Proveer a las mujeres de los medios necesarios para que puedan enfrentar en igualdad de condiciones el mercado de trabajo y de esta forma mejoren sus condiciones de vida y las de su familia.

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016 expresa que el Estado es el encargado de identificar las necesidades que aquejan a la sociedad y es quien busca equilibrar situaciones de desigualdad. Para lograr esto es indispensable contar con una correcta distribución de ingresos tomando en cuenta aspectos como: vulnerabilidad, equidad, transversalidad, entre otros.

Menciona que es importante la intervención y aportaciones de las diferentes dependencias e instituciones que están en busca de la equidad de género con las cuales deben trabajarse los programas y planes de trabajo definidos, pero antes de esto, es indispensable identificar los estereotipos que existen en la sociedad y reconocer las inquietudes que se dan basadas en estos perjuicios. Políticas públicas con perspectiva de género: son acciones concretas encaminadas a atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, reconociendo las inquietudes que existen basadas en el género.

La intervención de las políticas públicas responde a la necesidad de la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género y satisfaga las necesidades de las mujeres a ser incorporadas a la sociedad de una manera digna que le permita desarrollarse y eliminar las condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación a las que son sometidas por indebidas prácticas sociales y malas concepciones culturales que han influido de manera determinante en la falta de igualdad de derechos y las han posesionado en una zona de vulnerabilidad que atenta contra sus derechos humanos e impide y/o dificulta el alcanzar una vida plena.



3.2 Instancia Municipal de la Mujer en Gómez Palacio

Con el apoyo del Instituto Municipal de la Mujer y el Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto se posiciona como el canal mediante el cual los gobiernos municipales abren la opción para abordar el desarrollo de tareas orientadas hacia la igualdad de género en beneficio de las mujeres y de toda la población del Municipio de Gómez Palacio, Durango.

3.2.1 Origen y desarrollo

El origen de la Instancia Municipal de la Mujer está fundamentado en las políticas de igualdad del gobierno municipal y nacional, a través de las cuales dan respuestas a las necesidades, intereses y demandas de las mujeres Gómezpalatinas, así como la promoción y defensa de sus derechos.

El Instituto Municipal de la Mujer en el municipio de Gómez Palacio, Durango, fue creado septiembre 2007 basándose en el artículo 115 fracción II de la Constitución Nacional, así como el 105 del Estado de Durango y el 123 de la Ley Orgánica del Municipio, se creó como un organismo público centralizado y consultivo para la promoción de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, propiciar la comunicación y facilitar la participación activa de mujeres en programas, acciones y servicios que se derivan de las políticas municipales.

Desde entonces el Instituto se ha dado a la tarea de promover la planificación de género en el municipio, la cual contempla la construcción de planificación que destaque los roles de género, las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, la asignación de recursos y el control de la toma de decisiones para construir la igualdad entre hombres y mujeres.

Durante el proceso de años previos, se ha robustecido el posicionamiento de esta instancia frente a sus responsabilidades como Instituto y proponer una serie de alternativas para enfrentar los retos. Las propuestas han corrido a cargo del desarrollo de proyectos cuyos objetivos se resumen en los siguientes puntos:



Consolidación de la demanda política: que se asumió a través de proyectos de inserción comunitaria con la intención de posicionar la dependencia con la ciudadanía, informar de su existencia, difundir sus objetivos, gestionar recursos, proponer modelos de programas que incorporen la perspectiva de género en su diseño y organizando procesos para la generación de capacidades de comunicación en el caso de usuarias y de sensibilización para el caso de servidores públicos.

Visibilización de temas prioritarios para la mujer: Mediante la elaboración de capsulas y productos de difusión de los proyectos llevados a cabo durante 2008, esto permitió definir ante las instancias municipales la naturaleza ejecutiva de la dependencia e impulsar el seguimiento y registro administrativo de las experiencias en proyectos y acciones de gobierno como mecanismo de difusión de contenidos audiovisuales. Así también se llevó a cabo un estudio de caso sobre uno de los temas más relevantes para el trabajo de las mujeres hoy en día: la economía informal.

Construcción de asuntos públicos y agenda: a través del proceso de identificación, sistematización y organización de información estadística disponible para el análisis desde lo local que nos permita delinear la discusión en la situación de las mujeres en el municipio y las alternativas de atención como un necesario proceso de política pública local.

Del mismo modo, el desarrollo de entrevistas con las y los servidores públicos nos ha permitido construir una ruta de incidencia que se plasma en los proyectos, con ello se busca rescatar una agenda que de género que rescate las experiencias de la instancia, consolidando las herramientas metodológicas para la generación de información y la incidencia pública.

3.2.2. Fortalezas, oportunidades, amenazas

debilidades y

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Están enmarcadas en una estrategia global de atención a las mujeres y política de género de los gobiernos municipales. Tienen como tarea fundamental promover la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas. • Configuran una acción afirmativa y una oportunidad para apuntalar la coordinación interinstitucional en el ámbito municipal. • Las titulares tienen claridad de sus objetivos y funciones y cuentan con instrumentos de planeación y gestión para llevarlas al cabo, por ejemplo, programas de trabajo y presupuestos para las instancias. • Tienen acceso al desarrollo de capacidades administrativas y técnicas para el cumplimiento de sus objetivos, por parte de organismos gubernamentales y académicos. • Cuentan con herramientas de planeación con perspectiva de género. • Pueden gestionar apoyo ante las instancias estatales de las mujeres para fortalecer sus capacidades. • Impulsan programas de sensibilización y capacitación para servidoras/res públicas/os. • Atienden de forma estratégica el adelanto de las mujeres en los municipios y promueve políticas de igualdad. • Son el mecanismo que debe incidir en los municipios y establecer coordinación estrecha entre los institutos estatales y el INMUJERES, para apuntalar estrategias en favor de igualdad de oportunidades. • Establecen una relación directa con cada responsable de área en el ayuntamiento con la finalidad de incidir en las políticas, proyectos y programas de los municipios en beneficio del adelanto de las mujeres. • Han desencadenado procesos de gestión en cada una de las áreas que componen la administración pública municipal para ejecutar programas y proyectos con perspectiva de género • Participan activamente en los órganos de planeación municipal, como el comité de Planeación Municipal y los Consejos de Desarrollo Municipal Sustentable. • Aprovechan las demandas de las mujeres para involucrar a servidoras y servidores públicos en la definición de alternativas con perspectiva de género. • Las IMM promueven la difusión de los derechos humanos de las mujeres. • Las IMM se han hecho presentes en los municipios dando atención y canalizando las demandas de las mujeres a la administración pública municipal. Establecen estrecha coordinación con actoras/es de la sociedad civil y la política para la promoción de la perspectiva de género y su definición en la agenda municipal. • Existe un proceso de empoderamiento de las titulares de las IMM, lo que aumenta su capacidad de incidir en el adelanto de las mujeres. • Inciden en la formación de liderazgos políticos femeninos para impulsar el acceso de las mujeres a espacios de tomas de decisiones. • Establecen alianzas y procesos de coordinación con otras instancias municipales de las mujeres en el ámbito regional para apuntalar los procesos de transversalidad de la perspectiva de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los ayuntamientos y administración pública se han sensibilizado en materia de género. • La operación de las IMM ha contado con el respaldo y apoyo sistemático del INMUJERES y de los institutos estatales, hecho fundamental en los procesos de gestión, aprendizaje y acompañamiento en el desempeño de sus funciones en los municipios. • Presupuestos etiquetados para las IMM y para los programas con perspectiva de género. • Cuentan con procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización para enfrentar de forma responsable y profesional las condiciones y necesidades de las mujeres de sus municipios. • Cuentan con la asesoría y acompañamiento de las coordinadoras regionales, designadas por los institutos estatales, quienes les han dado respaldo y confianza para incidir en los procesos de gestión ante las autoridades municipales. • Las autoridades municipales identifican la necesidad de dar atención a los asuntos de las mujeres y de la igualdad de género. • Para muchos municipios, la institucionalización de la perspectiva de género ha significado un aprendizaje importante. • Los procesos de capacitación han sido importantes para introducir un lenguaje que, en muchos casos, nunca se había empleado, y para cuestionar su quehacer institucional y el enfoque desde el que se realiza su desempeño. • Los procesos de gestión han sido una oportunidad importante para fortalecer las capacidades de las titulares y sus aprendizajes. • La promoción y permanencia de programas, como el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM) y Fondo de Transversalidad que las incluyen como beneficiarias directas o indirectas de acciones estratégicas. • En los municipios se han generado expectativas con la creación y fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres y de los fondos que por este medio ingresan al municipio. • Legislación municipal sensible al género: ley orgánica municipal que prevé la creación de los IMM, armonización de las leyes para la igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Las titulares de las IMM son nombradas en su cargo con desconocimiento de los objetivos de las instancias y de la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Falta claridad acerca de su función principal, no se visualizan como mecanismo estratégico para la institucionalización transversal de la perspectiva de género en los municipios. <input type="checkbox"/> En muchos casos, tienen bajo perfil de gestión ante las diferentes áreas de la administración pública municipal. <input type="checkbox"/> No diferencian las funciones prácticas y estratégicas, que les corresponde planear y ejecutar para la institucionalización de la perspectiva de género a favor del adelanto de las mujeres. <input type="checkbox"/> En muchos casos, no han instrumentado mecanismos que les permita coordinar con eficiencia el trabajo al interior del ayuntamiento y disponer de información oportuna y eficaz, como directorios o bases de información, y que fragmenta la visión oportuna para la institucionalización de la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> No cuentan con recursos, instalaciones, equipo y personal <input type="checkbox"/> necesarios frente a las cargas de trabajo y la dificultad del proceso <input type="checkbox"/> El trabajo es realizado bajo presión y es descalificado o poco reconocimiento, pese a que se ha dado respuesta a las necesidades de las mujeres de los municipios, y en algunos casos, se ha incidido en los programas municipales. <input type="checkbox"/> El personal es insuficiente para operar las IMM y cumplir con más funciones. <input type="checkbox"/> La movilidad constante del personal de las instancias. <input type="checkbox"/> Desconocimiento del personal sobre la estructura y reglamentación municipal. <p>Falta de personal especializado en materia de género. Falta de infraestructura. Falta de presupuesto etiquetado para las IMM. Salarios bajos de las titulares de las IMM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de creación y fortalecimiento de las Instancias Municipales de las Mujeres se han desarrollado con serias resistencias de algunos integrantes del ayuntamiento y de la administración pública municipal. • La creación de las IMM responde más al interés de obtener recursos por medio del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres que al interés de incluir la perspectiva de género. • La existencia y funcionamiento de las IMM dependen de la voluntad política de las autoridades municipales, y no de la normatividad municipal. • La relación entre autoridades municipales y las IMM reproduce una relación patriarcal y excluyente. • Las limitaciones presupuestarias de los municipios inciden en las debilidades en infraestructura y equipo y en la formación de las integrantes de las instancias y del gobierno municipal. • Los recursos mínimos necesarios para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, en algunos casos cuando llegan a obtener un poco más, resultan insuficientes ante la cantidad y complejidad de las funciones a desarrollar. • Las autoridades municipales no respaldan a la mayoría de las IMM, y se les imponen tareas de corte asistencial. • No se diferencian las funciones entre las instancias municipales de las mujeres y el Sistema DIF municipal, incluso con regidurías en equidad de género. • No son respaldadas de manera institucional, persiste la idea de ser un área sin importancia ni trascendencia en las actividades del municipio. • Constantemente se ven descalificadas y hasta amenazadas por autoridades y personas en general, por mantener un sistema de creencias patriarcal (machista). • Persiste desconocimiento inicial y resistencia constante del ayuntamiento respecto a la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. • La resistencia de quienes toman decisiones respecto a los temas que afectan a las mujeres. • Que se utilicen para proselitismo de los partidos, dejando de lado los principios de la igualdad de género y la situación de rezago en que viven las mujeres. • Falta de apoyo de la ciudadanía y actoras/es políticas/os. • Las políticas de austeridad y ajustes estructurales afectan la condición y posición de las mujeres.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres



PARTE 2

4. DE INSTANCIA A INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

Incidir para que el Instituto Municipal de la Mujer logre su capacidad por completo como Instituto, es decir, pasar de ser organismos centralizados a organismos descentralizados, agiliza los procesos para corregir las desigualdades y desventajas que existen entre mujeres y hombres a nivel municipal.

4.1 Justificación

La incorporación de la perspectiva de género en las instancias del gobierno municipal requiere de cambios en sus políticas y prácticas institucionales, así como en las relaciones sociales, porque es precisamente a través de las mismas que se refuerzan y se mantienen las desigualdades y desventajas que afectan a las mujeres²³.

Es por ello que es necesario una institución en el ámbito municipal de Gómez Palacio que goce de personalidad jurídica y patrimonio propio que sea responsable de gestionar acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, ejecución y control de programas y proyectos en los que busque conciliar intereses de mujeres y hombres, con el fin de eliminar las brechas de género y promover la igualdad de oportunidades.

Institutos que se convierten en espacios colectivos de diálogo, construcción y ejecución de ideas, proyectos, demandas y articulación de esfuerzos para disminuir la discriminación, violencia, falta de oportunidades en educación, alimentación, salud de las mujeres, muerte materna, entre otras; así como también fortalecer los liderazgos locales y municipales de las mujeres con la finalidad de ser reconocidas con voz y voto en la participación política municipal.

Lo anterior se visibiliza también en el cambio que está impulsando el Gobierno de la República con la transversalidad del género en la planeación y programación nacional y en las políticas públicas que le competen a cada sector, se centra en reconocer que el poder ejecutivo, legislativo y judicial, en coordinación y armonía tiene que garantizar el pleno cumplimiento de los derechos de las mujeres, compromiso que adquirió México a nivel internacional en las distintas convenciones que ha suscrito: la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la

²³ Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2005. Página 15



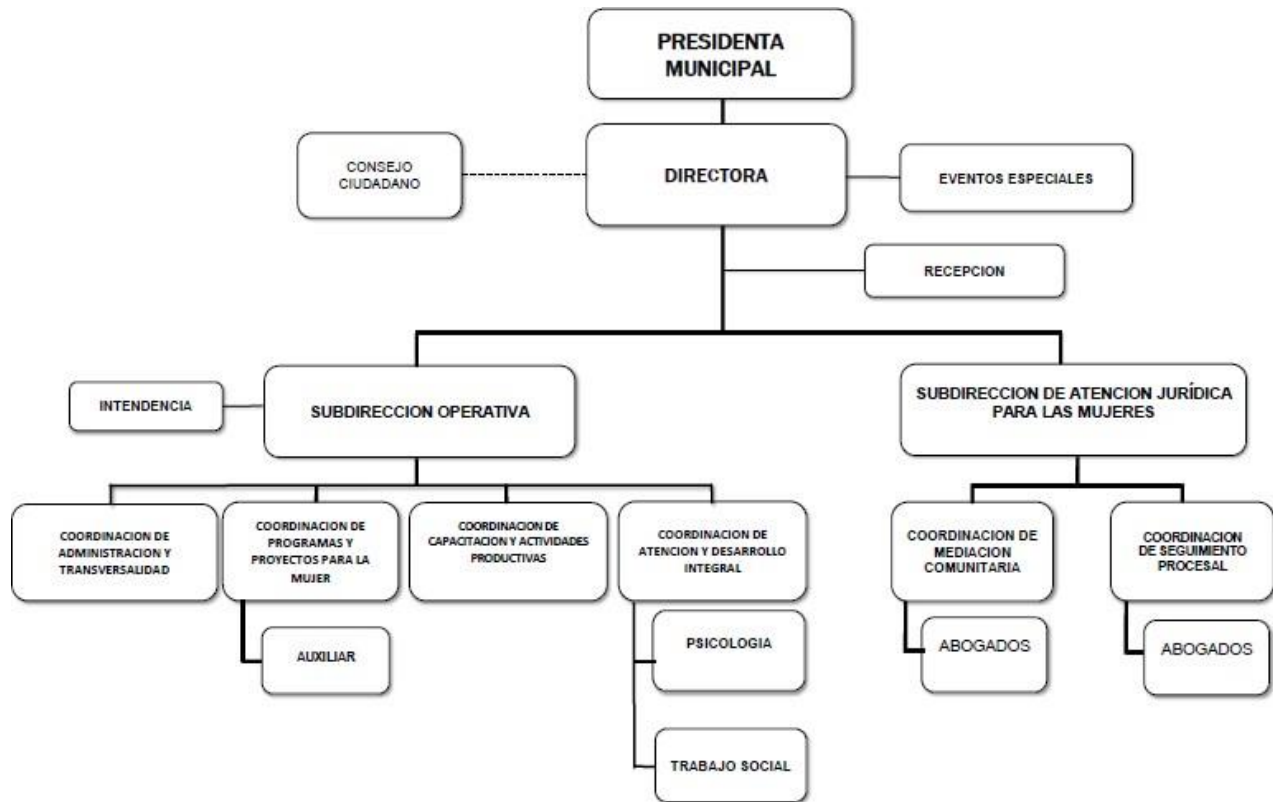
Mujer (Belém Do Pará) y que mandata a los tres poderes, tanto federales como estatales, *incluyendo a los municipales*; pero, además, compromiso que refrenda el Gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto en el Plan Nacional de Desarrollo al comprometer un cambio de fondo, donde los derechos de las mujeres sean respetados y donde el sexismo y la discriminación no sean permitidos.

Por otro lado El PROIGUALDAD obedeciendo a lo señalado en dicho Plan, de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; es decir que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) permiten reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Siendo, sin duda, el compromiso más amplio asumido por un gobierno para incorporar a las mujeres de lleno en la vida nacional; es la estrategia que le permitirá al gobierno federal incorporar en la planeación y programación nacional las necesidades de las mujeres y las acciones que permitan el ejercicio de sus derechos; derechos que tienen un rango constitucional y que se encuentran explícitos en: la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Víctimas, entre otras.

4.2 Estructura orgánica del Instituto Municipal de la Mujer

Es importante que los institutos cuenten con una estructura organizacional que les permita la asignación expresa de responsabilidades de las diferentes funciones y procesos para que los objetivos se puedan alcanzar, siendo importante también el definir adecuadamente los perfiles de las profesiones que se requieran.

Para lo anterior se propone la estructura necesaria para que el Instituto Municipal de la Mujer diseñe, gestione, ejecute y evalúe las políticas públicas dirigidas a cerrar las brechas de género.





Funciones principales de las áreas o departamentos:

Dirección general: Organizar y dirigir técnica y administrativamente al Instituto, adscribir las áreas o departamentos del mismo, así como celebrar contratos, convenios y toda clase de documentos jurídicos relacionados con el objetivo del Instituto, en cumplimiento a sus funciones.

Coordinar y ejecutar las políticas y acciones, que propicien y faciliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el logro de una real equidad entre los géneros, bajo los criterios de transversalidad en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades del orden estatal y municipal.

Planear los proyectos, programas y acciones más relevantes, así como definir y mantener actualizado periódicamente sus indicadores, lo anterior en relación y articulación a los programas operativos anuales elaborados y presentados.

Subdirección Operativa: Coordinar los mecanismos de control administrativo del personal, así como lo relativo a los proyectos para la gestión de recursos ante diversas instancias.

Mantener la transparencia financiera en el Instituto, ser el Departamento supervisor y vigilante de todo el activo físico del Instituto, coadyuvar y ejecutar la nómina general, así como apoyar a la Dirección en todo lo referente.

Subdirección de Atención Jurídica para la Mujer: Es fundamental para que las mujeres conozcan, ejerzan y defiendan sus derechos. La información y el acceso a la justicia son primordiales para avanzar en el rezago que tienen las mujeres frente al poder judicial. El área es estratégica, toda vez que las mujeres han sido subordinadas y discriminadas por un sistema judicial constituido por hombres y para los hombres, en el que se ha escamoteado los derechos de las mujeres. La asesoría jurídica, el acompañamiento y la intervención a través de la mediación (o derecho alternativo), representan para muchas mujeres una diferencia sustantiva para su empoderamiento. Conocer y ejercer todos sus derechos, coloca a las mujeres en una mejor posición frente al poder, esto es, las empodera. Asimismo, el reconocimiento de los derechos de las mujeres, permite hacer visible el sistema de inequidad jurídica que las afecta.

Departamento de atención psicológica: Se encarga de atender los aspectos psicoemocionales y de salud de las mujeres. La intención es incidir en el empoderamiento de las mujeres mediante la promoción del bienestar emocional, sus derechos humanos, sexuales y reproductivos. La prevención y el combate a la violencia hacia las mujeres se consideran un aspecto central para el crecimiento personal de las mujeres, por lo que el departamento de atención psicológica se dedica a promover la prevención y atención a la violencia hacia las mujeres. Uno de los nudos problemáticos más recurrentes entre las



Mujeres es convivir con la violencia, sea física, psicológica o sexual, que incluye el acoso, las amenazas y la privación arbitraria de la libertad.

Departamento de capacitación y Actividades Productivas: Tiene como principal objetivo el desarrollo económico de las mujeres, a partir del hecho de que ellas son la mayor parte del mundo pobre y son las que realizan el trabajo doméstico sin que se les reconozca o valore. Las mujeres tienen menores oportunidades en el mercado de trabajo y mayor rezago organizativo (dirigido a su beneficio personal), por lo que se requiere promover su organización, apoyar la autogestión y defender sus derechos laborales, económicos y sociales; así como promover su independencia económica para lograr su empoderamiento, cuestión sumamente difícil dado la situación de crisis económica por la que atraviesa el país.

Coordinar instancias, estudios y proyectos que permiten incorporar a las mujeres a las actividades económicas del municipio en la búsqueda de una seguridad en el ingreso familiar, la capacitación y el empleo.

Departamento de administración y Transversalidad: Organizar y coordinar los medios de difusión de los programas de la mujer, mediante los diversos medios de comunicación. Informar a nivel municipal las acciones que realiza el Instituto, así como el de fomentar la perspectiva de género; también elaborar, coordinar y gestionar las estrategias al exterior del Instituto, para la lograr la vinculación, el desarrollo y posicionamiento del Instituto en los sectores público y privado, con la finalidad de fortalecer los procesos de colaboración, a través del mantenimiento de una estrecha relación.



4.3 Misión y visión del Instituto Municipal de la Mujer

MISIÓN

El Instituto Municipal de la Mujer tiene como misión principal el crear, promover y ser el agente encargado de ejecutar las políticas públicas que brinden las condiciones necesarias para construir un Gómez Palacio justo y equitativo para Mujeres y Hombres, en donde puedan acceder a toda clase de oportunidades en los ámbitos político, cultural, familiar, social y económico, así como facilitar las acciones que garanticen el conocimiento y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres.

VISIÓN

Ser el organismo gubernamental identificado por su compromiso de eliminar todas las formas de discriminación hacia las mujeres, y que garantiza su igualdad jurídica y real mediante el cumplimiento de sus derechos humanos, así mismo alcanzando la participación igualitaria en el desarrollo de nuestra sociedad.

4.4 Objetivos

OBJETIVO GENERAL

El instituto tendrá por objetivo general el promover, fomentar y disponer de todos los medios necesarios para generar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en todos los ámbitos que se desenvuelven, empleando la orientación, diseño y aplicando todos los métodos para generar políticas, programas y proyectos a cargo del Instituto y las diversas dependencias del Gobierno Municipal.

- Alentar la incorporación transversal e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales.



- Realizar gestiones para incidir en el proceso de la transversalidad de la perspectiva de género en los planes de desarrollo municipal y en los programas sectoriales del municipio.
- Formular el programa municipal para la igualdad entre mujeres y hombres, como un programa de carácter especial que convoque la coordinación de políticas, acciones, esfuerzos y recursos de las diferentes áreas de la administración pública municipal y del ayuntamiento.
- Promover reformas al marco normativo del municipio, como los bandos de policía y gobierno y los reglamentos correspondientes, para integrar la perspectiva de género en los principios de política municipal, en las comisiones edilicias y en los comités de participación ciudadana, y reglamentar el funcionamiento de la instancia municipal de las mujeres.
- Contribuir a colocar los asuntos de la igualdad y la equidad de género en la agenda municipal y ciudadana en el marco del desarrollo local. ²⁴

²⁴ Desarrollo local con igualdad de género, INMUJERES, página 74



4.5 El Instituto Municipal de la Mujer como promotor de la equidad de género

Un gobierno municipal que busque incorporar la perspectiva de género en su quehacer cotidiano debe integrar a la población en procesos incluyentes y participativos, construir alianzas con actores de los gobiernos estatal y federal, así como de la sociedad civil, desarrollar estrategias de difusión para crear y fortalecer redes sociales, conocer la condición y posición de las mujeres a través del análisis de género, mediante sistemas de información diferenciados por sexo, y lograr gestiones más transparentes.

A partir de esta reflexión, se considera la importancia de promover e impulsar la creación de Institutos Municipales cuya conformación les permita trascender más allá de un cambio de gobierno y autoridades; y que sean los responsables de encabezar, promover e impulsar políticas para la incorporación de la perspectiva de género en programas y acciones de gobierno municipal con la finalidad de romper barreras, redistribuir el poder y la toma de decisiones entre hombres y mujeres, definir y tomar acciones tendientes a eliminar la discriminación y la violencia en contra de las mujeres, y establecer medidas que garanticen el respeto y ejercicio pleno de todos sus derechos.²⁵

Es por ello que queda claro que el Instituto Municipal de la Mujer es promotor de la igualdad y la equidad de género en la visión del desarrollo municipal, a través de:

- Desarrollar estrategias para lograr la institucionalización de la perspectiva de género en el municipio.
- Hacer los arreglos institucionales necesarios para incluir en las decisiones del municipio, las medidas encaminadas hacia el adelanto de las mujeres y cerrar las brechas de género.
- Generar y consolidar actoras y actores políticos, potenciando la contribución de la mujer en los procesos de toma de decisiones, a través del desarrollo de personas con mayor poder de auto diagnóstico, decisión y gestión.
- Generar la información y el conocimiento necesarios para tomar, monitorear y evaluar decisiones de desarrollo desde el punto de vista de las relaciones entre los géneros.
- Incrementar la capacidad de interpretación técnica de decisión política de las y los actores y de los grupos de interés en torno a la problemática de género en el desarrollo de las localidades, mediante la generación de la aptitud, la información y los instrumentos para tal fin.

²⁵ Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2005. Página 15



- Conseguir compromisos y responsabilidades sociales e institucionales permanentes y crecientes para diseñar, financiar, ejecutar, monitorear, evaluar y rediseñar proyectos de desarrollo con perspectiva de género.

4.6 Funciones generales

Introducir un enfoque de género en las políticas de desarrollo en el municipio para promover la equidad y nuevas identidades, así como reducir o eliminar las causas y los efectos de la discriminación por género, es sin duda el quehacer más importante de los Institutos Municipales es por ello que para lograrlo deben realizar las siguientes funciones generales:

- Propiciar y coordinar la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género, con información desagregada por sexo y en el que se ubiquen las manifestaciones, causas y efectos de las brechas de género.
- Impulsar políticas públicas y presupuestos con perspectiva de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la visión del desarrollo local, y con base en esta óptica, abordar los problemas, la búsqueda de alternativas y soluciones.
- Apoyar el proceso de formulación de las políticas públicas locales, en los planes, programas y proyectos, a partir del reconocimiento de la diversidad económica, cultural y territorial del municipio, y en particular de la brecha de género y la discriminación hacia las mujeres.
- Acompañar el fortalecimiento de la construcción ciudadana de las mujeres en los procesos de toma de decisiones vinculados al desarrollo local, aportando información y brindando asesoría y acompañamiento.
- Generar la información y el conocimiento necesarios para tomar, monitorear e incrementar la capacidad de decisión política de quienes las ejecutan y de los grupos de interés en torno a la problemática de género en el desarrollo de las localidades.
- Establecer y fortalecer la voluntad política necesaria para lograr la igualdad y la equidad de género a nivel local, nacional, regional y global.
- Integrar la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de planeación sectorial, incluyendo el análisis inicial, desarrollo, diagnóstico, implementación, monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos.
- Coordinar esfuerzos con los mecanismos para el adelanto de las mujeres de los diferentes órdenes de gobierno.



- Proporcionar herramientas y capacitación en sensibilidad de género, análisis de género y planeación de género a tomadores y tomadoras de decisiones, gerentes y otros/as actores

4.7 Funciones específicas

- Asesorar a las y los servidores públicos de los municipios para diseñar políticas, programas y presupuestos con perspectiva de género;
- Acompañar y dar seguimiento a las autoridades municipales en la planeación y seguimiento de acciones con perspectiva de género;
- Establecer alianzas y mecanismos de vinculación con la sociedad civil y actores municipales, instancias estatales y federales;
- Impulsar el fortalecimiento de la ciudadanía a favor de la igualdad entre mujeres y hombres;
- Difundir los derechos humanos de las mujeres;
- Promover procesos de sensibilización y desarrollo de habilidades relacionadas con instrumentar mecanismos de política con perspectiva de género;
- Alentar la realización de estudios y en general de reconocimiento de la situación de mujeres con relación a hombres, generar datos desagregados por sexo e impactos diferenciados de las decisiones que se toman en el municipio;
- Actualizar los diagnósticos de las condición de las mujeres y posición de género, para definir líneas de base de acción;
- Organizar la realización de evaluaciones de la política municipal con perspectiva de género;
- Canalizar las demandas de atención a las condiciones de vida de las mujeres a las áreas correspondientes de la administración pública municipal;
- Atender y canalizar a las mujeres que acuden la instancia sobre diversas problemáticas, principalmente en aspectos jurídicos y psicológicos, y
- Mantener coordinación estrecha y permanente con el Instituto Estatal de las Mujeres en Durango para dar respuesta a las problemáticas que se les presentan.

²⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, *Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres locales*²⁶.



4.8 Capacidad de gestión de las Directoras Municipales de las Mujeres

La integración del principio de igualdad en las políticas públicas requiere de una aclaración previa sobre a quién le corresponderá hacerlo; nos referimos al Instituto Municipal de la Mujer y por ende a su directora quien ocupa un papel de suma importancia para asegurar el desarrollo de programas y proyectos para propiciar la generación de oportunidades para mujeres en todos los ámbitos de la sociedad como un asunto prioritario. Su capacitación aumenta su capacidad de decisión permitiendo ampliar su visión acerca del desarrollo humano, los derechos de las mujeres y la perspectiva de género, así como su enfoque o tratamiento, que les ha permitido dejar de considerar a todas las mujeres como un ser idéntico aquejado de la misma problemática a considerar la individualidad y la diversidad entre las mujeres y el análisis de las causas comunes de sus condiciones y posiciones de vida.

A continuación se detallan algunas funciones y acciones de las titulares de las Instancias o Institutos Municipales de las Mujeres:

FUNCIONES	ACCIONES
ORIENTA	<p>Orienta a las mujeres sobre los diferentes problemas que presentan y para que conozcan y defiendan sus Derechos.</p> <p>Orienta al personal de las Instituciones y del Ayuntamiento sobre las políticas de igualdad.</p>
PROMUEVE	<p>Los derechos de las mujeres y el acceso a la justicia, diseña diversas campañas de salud, educativas contra la violencia, actividades productivas, impulsa el liderazgo, la participación ciudadana y la intervención política en la toma de decisiones.</p>
ORGANIZA	<p>Organiza grupos de mujeres en actividades productivas, en comités de participación ciudadana para realizar acciones comunitarias, o de enlace con el Instituto, conforma redes de mujeres y sobre otros temas. Capacita al personal del Ayuntamiento y actoras y actores sociales y a las mujeres.</p>
COORDINA Y DIRIGE	<p>Coordina y dirige al personal a su cargo para el desarrollo de los planes y programas, entabla relación con otras instituciones y negocia apoyos para el Instituto.</p>

PLANEA

Realiza diagnósticos sobre la situación de las mujeres como insumo para la planeación participativa y la aplicación de diversos programas y proyectos Específicos en las comunidades del municipio.

**NEGOCIA Y
SOLUCIONA
CONFLICTOS**

Negocia y resuelve conflictos entre los grupos de mujeres, con las autoridades, funcionarias y los funcionarios públicos municipales, con otros actores sociales y en situaciones que dificulten el avance del trabajo.

ADMINISTRA

Administra los recursos con los que cuenta para desarrollar el trabajo cotidiano y se vincula con los administradores del ayuntamiento.

GESTIONA

Gestiona recursos para proyectos productivos y para brindar servicios de salud a las mujeres, entre otros. Acompaña a las usuarias en las gestiones y tramites que requieran.



CONCLUSIONES

Sabemos que existen pautas sociales y culturales muy arraigadas que son difíciles de erradicar, el camino para lograr la equidad de género es extenso e intrincado y aunque estamos seguras de que en tres años habrá logros de largo alcance, estamos convencidas de la necesidad de que este proyecto continúe en las siguientes administraciones municipales, ya que la lucha de las mujeres es a largo plazo.

Hasta el momento los avances logrados por la Instancia Municipal de la Mujer en todo el municipio, han sido esenciales para abonar a la democracia y al fortalecimiento de la ciudadanía, logrando en un futuro cercano mayores grados de justicia, de igualdad y de respeto a la dignidad de todas las personas.

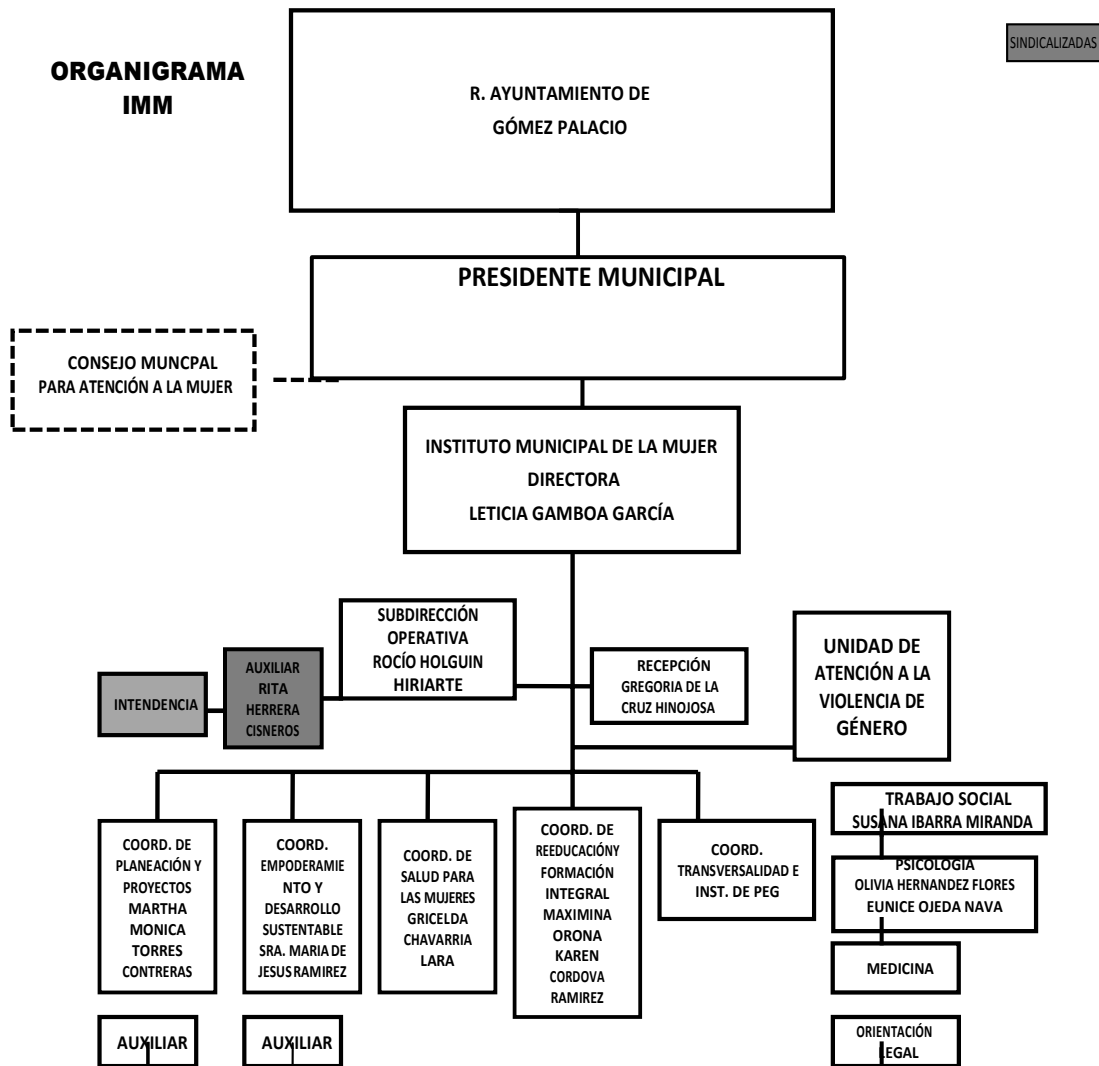
Sin embargo, resulta de gran importancia seguir promoviendo una mayor participación de las mujeres en la gestión municipal, una gestión orientada a fortalecer su capacidad y desarrollo integral, superando las brechas de género existentes.

Por otro lado cabe enfatizar que siempre, a inicio de cada gestión municipal se presenta una oportunidad para reivindicar el trabajo de las titulares del Instituto Municipal de la Mujer, pues inician administraciones municipales nuevas que pueden ser un nicho de oportunidad para avanzar en diversos aspectos, llevar a cabo un proceso de transición entre las titulares salientes y las entrantes que puede ser coordinado por el Instituto Municipal de la Mujer de Gómez Palacio Durango, con la finalidad de favorecer la continuidad de los proyectos. Con este ejercicio se dejaría un antecedente aleccionador para no romper los procesos de desarrollo que ya se instalaron con y para la población.

Además, se dejaría constancia tangible de la sensibilidad y voluntad política para que, las más beneficiadas con esta actitud, sean las mujeres Gomezpalatinas. No hay que perder de vista que son las Presidentas o Presidentes Municipales quienes se ven favorecidos políticamente al visibilizar las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres, al atenderlas oportunamente, ya que los logros obtenidos por las titulares del Instituto Municipal de la Mujer son también logros de la administración municipal.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y

ORGANIGRAMA ACTUALIZADO





FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LAS AREAS DEL INSTITUTO DE LA MUJER DE GÓMEZ PALACIO DE LA DIRECCION DEL INSTITUTO DE LA MUJER.-

La Dirección del Instituto es la encargada de ejercer las atribuciones que corresponden a éste en los términos del presente Reglamento y demás disposiciones aplicables. El Instituto contará con el personal que se determine en el manual de organización y que permita el presupuesto del Municipio.

La Dirección tendrá como titular a una Directora, que será nombrada y removida por la Presidenta Municipal, en los términos que establece el Bando de Policía y Gobierno del Municipio, la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de Durango y el Reglamento Interior del R. Ayuntamiento de Gómez Palacio, Durango.

Para ser designada Directora del Instituto, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Ser mujer, mayor de edad;
- Originaria del Municipio de Gómez Palacio;
- Estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- Contar con instrucción suficiente para el cargo;
- Gozar de buena reputación y honorabilidad;
- Tener residencia probada en el Municipio, mayor a un año, previo a su nombramiento;
- No haber sido condenada por delito alguno, salvo que se trate de delitos culposos, que no ameriten prisión preventiva oficiosa por la ley, y cuya pena de prisión no exceda de dos años;
- No haber sido sancionada administrativamente; y
- No encontrarse, al día del nombramiento, sujeta a proceso penal o administrativo alguno.

Para cumplir con el objeto y atribuciones del Instituto, la Directora tendrá las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Dirigir, programar, conducir, coordinar y evaluar las acciones que el Instituto a través de sus coordinaciones y unidades administrativas realice para el



cumplimiento de las funciones que le competen de
el presente ordenamiento y otros que le sean aplicables;

conformidad con

- II. Administrar y representar legalmente al Instituto con facultades de apoderada general para pleitos y cobranzas;
- III. Ejecutar, implantar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Municipal de la Mujer;
- IV. Elaborar el Manual de Organización del Instituto;
- V. Elaborar los proyectos de programas institucionales de corto, mediano y largo plazo y presentarlos a la Presidenta;
- VI. Someter el informe anual de labores del Instituto a la Presidenta Municipal para su aprobación y publicación;
- VII. Organizar la información pertinente y los elementos estadísticos sobre las funciones del Instituto para mejorar su desempeño;
- VIII. Dirigir, programar, coordinar y evaluar las acciones que el Instituto realice para el debido cumplimiento de las funciones que le competen;
- IX. Proponer la celebración de toda clase de convenios inherentes al Instituto;
- X. Someter a la aprobación de la Presidenta o Presidente, las acciones, programas y proyectos que sobre la materia deban considerarse en el Plan Municipal de Desarrollo;
- XI. Ejercer el presupuesto del Instituto de conformidad con las disposiciones legales aplicables;
- XII. Promover la participación económica de organismos, agencias e instituciones internacionales o extranjeras tendentes a apoyar las acciones y programas en beneficio de la mujer;
- XIII. Llevar un registro de la información estadística sobre violencia de género en el Municipio, para integrar el Banco Estatal de Datos;
- XIV. Supervisar y vigilar la debida observancia del presente Reglamento y demás ordenamientos que rijan al Instituto; y
- XV. Las demás que le determinen la Presidenta Municipal y las disposiciones legales aplicables.



DE LA SUBDIRECCIÓN OPERATIVA

La Subdirección Operativa del Instituto Municipal de la Mujer estará integrada por:

- a) Coordinación de Planeación y Proyectos.**
- b) Coordinación de Empoderamiento y Desarrollo sustentable.**
- c) Coordinación de Salud para las Mujeres.**
- d) Coordinación de Reeducción y Formación Integral.**
- e) Coordinación de Transversalidad e Institucionalización de la perspectiva de género.**

La Subdirectora Operativa será nombrada y removida por la o el C. Presidente Municipal de Gómez Palacio, Dgo, que llevará a cabo un plan de trabajo para el buen funcionamiento de la Subdirección, así como coordinar al equipo de trabajo para apoyar a la ciudadanía Gomezpalatina, para mejorar la calidad la vida de las Mujeres que habitan el Municipio de Gómez Palacio, Durango.

Que para ser Subdirectora Operativa se requiere cubrir los requisitos que a continuación se indican:

- I. Ser ciudadana mexicana por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Tener Título Profesional a nivel licenciatura, legalmente expedido y registrado por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.
- III. Acreditar que ha observado buena conducta y no haber sido condenada por sentencia ejecutoriada como responsable de delito doloso y
- IV. Tener conocimientos comprobatorios de perspectiva de género.

Son Atribuciones y funciones de la Subdirección Operativa las siguientes:

- I. Coordinar al personal en lo relativo a operación de programas.
- II. Apoyar en las actividades del voluntariado y en las necesidades de operación en cada una de las coordinaciones.
- III. Supervisión de los programas para el buen funcionamiento.
- IV. Estar al frente de las oficinas cuando la Directora no se encuentre en el Instituto.
- V. Atención a la ciudadanía cuando la Directora este ausente.



- VI. Elaborar un informe mensual de actividades para entregarlo a la Directora del Instituto Municipal de la Mujer.
- VII. Colaboración en la realización del Plan Anual de Trabajo.

Para el cumplimiento de las atribuciones señaladas en el artículo anterior, la Subdirección contará con:

- a) Coordinación de Planeación y Proyectos**
- b) Coordinación de Empoderamiento y Desarrollo sustentable**
- c) Coordinación de Salud para las Mujeres**
- d) Coordinación de Reeducción y Formación Integral**
- e) Coordinación de Transversalidad e Institucionalización de la PEG.**

Para el personal que está inscrito en la **Coordinación de Planeación y Proyectos**, realizara las siguientes funciones, que se ejercerán mediante la realización de estudios y la emisión de dictámenes, informes, propuestas o peticiones de carácter consultivo para los órganos y dependencias del municipio:

- I. Inclinarsse por el mejoramiento de la calidad de vida de los diferentes sectores de población del municipio, por medio del diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos que satisfagan sus necesidades y atiendan sus problemáticas.**
- II. Dirigir, coordinar y administrar dichos proyectos y programas para la mejora económica de las Gomezpalatinas.**
- III. Orientar y coordinar los programas y proyectos de atención a la mujer, la tercera edad y discapacitadas.**
- IV. Coordinar y concretar con las Instituciones de carácter público y privado, la articulación de planes, programas y proyectos orientados a proporcionar y fortalecer el desarrollo social y la participación comunitaria de las mujeres.**
- V. Promover la creación de programas y proyectos que permitan mejorar su calidad de vida.**



Para el personal de la **Coordinación de Empoderamiento y Desarrollo sustentable** tiene además de las facultades comunes de las coordinaciones, las siguientes:

I.- Propiciar la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la participación de las mujeres en los planes de desarrollo comunitarios, con programas y proyectos que las consideren como sujetos de desarrollo.

II.- Atender a mujeres que soliciten asesoría en materia de capacitación, desarrollo económico, autoempleo y cualquier otra que impulse a las mujeres en su empoderamiento.

III.- Impulsar la aplicación de metodologías pertinentes para el establecimiento y desarrollo de proyectos productivos y empresas sociales, así como la generación de sistemas de indicadores de desarrollo de las mujeres desde la perspectiva de género.

IV.- Proponer mecanismos y programas de financiamiento y organización social, para los grupos productivos y empresas de mujeres.

V.- impulsar la participación de las mujeres de la zona rural en programas de capacitación.

VI.- Promover la inclusión de las mujeres en los programas y proyectos, tendientes a mejorar sus proyectos productivos de acuerdo a su entorno.

VII.- Dar seguimiento a los proyectos productivos o de microempresas de mujeres ya establecidas en el municipio.

VIII.- Promover, organizar, coordinar la exposición de venta de productos artesanales elaborados por las mujeres capacitadas por el Instituto de la Mujer.

IX.- Fomentar por si o en coordinación con otras instancias, el autoempleo de las mujeres, de acuerdo a las características de su condición social, a través de acciones de capacitación y

X.- Generar acciones para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 18°.- Para el personal adscrito a la **Coordinación de Salud para las Mujeres**, tiene además de las facultades comunes de las coordinaciones, las siguientes:

I.- Vincularse con instituciones de salud y de atención para la instrumentación de programas y proyectos a favor de una salud integral para las mujeres;



II.- Promover y visibilizar el acceso de las mujeres a servicios integrales de atención a la salud en condiciones de calidad, asegurando que respondan a sus necesidades y demandas y que sean tomadas en cuenta las características particulares de su ciclo de vida.

III.- Impulsar el derecho a la salud de las mujeres en cuanto a accesibilidad a los servicios de salud, con especial énfasis a la prevención del embarazo adolescente y al derecho a la maternidad segura.

IV.- Impulsar la competencia técnica de las y los prestadores de servicio médicos, incluida la capacitación con una perspectiva de género que corresponda a una atención digna y respetuosa a las usuarias de los servicios de salud.

Para el personal adscrito a la

Coordinación de Reeducción y Formación Integral tiene, además de las facultades comunes a las coordinaciones, las siguientes:

I.- Desarrollar el trabajo y la atención en red con Instituciones públicas y privadas a fin de generar acciones en conjunto que vayan en beneficio de las mujeres.

II.- Gestionar la realización de talleres y pláticas en colonias y comunidades rurales con el objeto de informar a las mujeres temas en relación con su salud, autoestima, equidad de género derechos sexuales y reproductivos, prevención de la violencia de género, violencia familiar e instancias de apoyo en beneficio de la mujer.

III.- Coordinar y ejecutar acciones de capacitación en áreas de desarrollo humano integral para las mujeres Gomezpalatinas.

IV.- Asesorar y acompañar a mujeres que requieren apoyo profesional por problemáticas de violencia intrafamiliar y situaciones legales de la familia.

V.- Elaborar planes de trabajo en conjunto con las agrupaciones de mujeres a fin de promover en ellas las capacidades de autogestión, definiendo, además, acciones claras y concretas de atención.

VI.- Realizar foros y conferencias a fin de sensibilizar a la sociedad en torno a la equidad de género y desarrollo integral de la mujer.

VII.- Coordinar la promoción en la incorporación de las mujeres con discapacidad en las labores productivas y remuneradas.



Para el personal adscrito a la **Coordinación de Transversalidad e Institucionalización de la PEG**. Además de las facultades comunes a las coordinaciones, las siguientes:

- I. Diseñar y coordinar las capacitaciones y proyectos para la mujer Gomezpalatina en la parte profesional y productiva.***
- II. Facilitar la vinculación transversal entre los diferentes niveles de gobierno, dependencias, instituciones y organismos que cuenten con programas y proyectos productivos o de emprendimiento para la mujer.***
- III. Diseñar y proponer la planificación de las convocatorias de proyectos productivos.***
- IV. Integrar en reportes los índices de impacto de los programas, talleres y capacitaciones de la Dirección.***
- V. Ofrecer capacitación a personas servidoras públicas de mandos medios y superiores en temas de planeación con perspectiva de género, políticas públicas para la igualdad, y fomentar la cultura institucional***
- VI. Brindar asesoría a las mujeres y grupos de mujeres en temas de perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres e inclusión de las mujeres en los diferentes espacios.***

DEL CONSEJO CIUDADANO DE ATENCIÓN A LA MUJER

El Consejo Ciudadano de Atención a la Mujer estará integrado por representantes de los sectores público, social y privado del Municipio, mismo que se regirá por el manual de operaciones y procedimientos del Instituto de la Mujer y de las demás disposiciones que le sean de aplicación, y el mismo será integrado de la siguiente manera.

I.- Un Presidente del Consejo. - Mismo que siempre será ejercido por el Presidente Municipal.

II.- Una Secretaria. - Mismo que siempre se tomara en cuenta a la Directora del Instituto Municipal de la Mujer.

III.- Doce Consejeros. - Mismo que se integraran con el Síndico Municipal, los miembros de la Comisión de Equidad de Género del Cabildo Municipal, miembros de la sociedad civil



del Municipio, así como los Directores de Salud Municipal, Prevención Social y el sistema de DIF, siempre con voz y voto.

El Consejo Municipal de la Mujer, tendrá como finalidad la elaboración de estudios, informes y propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y la mujer, en todos los ámbitos de la vida privada y pública, tanto política, como económica, cultural, laboral, educativa y social del Municipio.

Para la consecución de los fines del artículo que antecede, El Consejo realizara las siguientes funciones que se ejercerán mediante la realización de estudios y la emisión de dictámenes, informes, propuestas o peticiones de carácter consultivo para los órganos y dependencias del municipio:

I.- Hacer interlocutor entre el R. Ayuntamiento y las Organizaciones de Mujeres, así como velar para que se contemple una perspectiva de género en todos los ámbitos y dependencias municipales.

II. - Fomentar la prestación de servicios específicos a favor de la mujer.

III. - Promover la elaboración y divulgación de estudios sobre la situación de la mujer en el Municipio.

IV.- Estudiar, promover y difundir las actuaciones municipales, que contribuyan al desarrollo efectivo de los derechos de la mujer y realizar propuestas de reformas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

V.- Potenciar la participación de las mujeres en los asuntos municipales y fomentar el asociacionismo para la defensa de sus intereses.

VI.- Impulsar la colaboración y cooperación entre asociaciones y demás entidades, que lleven a cabo actividades de promoción de la mujer.



VII.- Proponer y fomentar la adopción de programas de atención a la mujer y de actuaciones, que contribuyen a la eliminación de la discriminación directa o indirecta en todos los ámbitos de la vida.

VIII.- Favorecer la realización de campañas de sensibilización e información en todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la mujer.

IX.- Aquellas otras funciones relacionadas con las mujeres y su problemática tendientes a conseguir una mayor atención y promoción del bienestar social.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Unidad de Atención a la Violencia de género se integrara por:

- I. I.- Una profesionista para el Área de Trabajo Social.***
- II. II.-Una profesionista para el Área de Psicología.***
- III. III.- Una profesionista para el Área de Medicina.***
- IV. IV.- Una profesionista para el Área de Orientación Legal.***

El personal adscrito a las áreas de la Unidad de Atención a la violencia, tendrán en común la responsabilidad de elaborar y darle seguimiento a los programas de prevención y atención a la violencia contra la mujer, así como la administración y capacitación al personal interno de la Unidad, tanto en las funciones que desempeñan como en el manejo de la atención, prevención y erradicación de la violencia de género, así mismo contarán con las siguientes atribuciones:

- I. Elaboración y Aplicación protocolos para la atención y seguimiento de casos con violencia de género y diferentes temáticas relacionadas con la Violencia Intrafamiliar.***
- II. Elaboración y seguimiento del Plan de Trabajo de la Unidad de manera anual.***
- III. Llevar un control estadístico de los casos atendidos desagregados por edad y modalidad de violencia, con el objeto de integrar informes mensuales para el Consejo Municipal de atención de la Mujer.***



IV. Integrar un informe mensual para sistematización de la información y documentación para el Banco de Datos.

V. Elaboración y seguimiento a Convenios con otras Instituciones ya sea públicas o privadas para el trabajo conjunto de la prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

VI. Elaboración y actualización del Modelo de Atención para la unidad de atención a la violencia.

Para la persona inscrita en el área de **Trabajo Social**, se requiere ser profesionista en una Licenciatura en Trabajo Social, y tener conocimientos en el área de Gestión Social.

Para la consecución de los fines del artículo que antecede, la Licenciada en Trabajo Social realizara las siguientes funciones:

- I. Realizar estudios socioeconómicos.**
- II. Realizar visitas domiciliarias programadas.**
- III. Realizar informe de los casos atendidos.**
- IV. Realizar seguimiento de los casos.**
- V. Proporcionar un plan de trabajo.**
- VI. Realizar reportes de visita y estudios.**
- VII. Fortalecer las redes sociales, impulsar y acompañar a las redes de la sociedad civil organizada para brindar detección y referencias de casos.**
- VIII. Establecer vínculos interinstitucionales y seguridad social**
- IX. Gestionar servicios, realizar las diligencias necesarias para el acceso a los programas de atención y seguridad social.**
- X. Informar a las mujeres sobre los programas de seguridad social y contenidos de los mismos a los que puede acceder de acuerdo a su perfil.**

En el caso particular del **equipo de psicología**, es indispensable que asistan a terapia personalizada a fin de recibir apoyo para la supervisión de casos, acceder a espacios de contención emocional para evitar alteraciones en su salud mental, al igual que contar con



experiencia comprobable en el acompañamiento emocional a
situación de violencia.

personas en

Para la consecución de los fines del artículo que antecede, la Licenciada en Psicología realizara las siguientes funciones:

- I. Realizar un diagnóstico clínico.***
- II. Dar orientación, tratamiento, evaluación y estimulación a cada uno de los expedientes y darle seguimiento a los mismos.***
- III. Tener una relación de expedientes de pacientes.***
- IV. Tener una agenda de seguimiento de pacientes.***
- V. Llevar a cabo intervenciones de crisis.***
- VI. Aplicación de tratamientos psicoterapéuticos instrumentando la técnica más adecuada de acuerdo a las necesidades psicológicas de las mujeres.***
- VII. Empoderamiento de las mujeres que atienden y potenciación de sus capacidades, fortalecer su autonomía a través del desarrollo de sus recurso internos.***
- VIII. Realizar terapias grupales como parte del programa anual equivalente a un curso lectivo escolar, a partir de la adscripción voluntaria de las mujeres.***

Para el personal inscrito en el área de **Medicina** se requiere ser profesionista con Licenciatura en Medicina, con conocimiento en el tema de perspectiva de género, así como dominio del protocolo de atención médica de los casos de violencia de género contra las mujeres.

Para la consecución de los fines del artículo que antecede, la Licenciada en Medicina realizara las siguientes funciones:

- I. Brindar servicios de atención médica inmediata a mujeres víctimas de violencia y canalizar a las instituciones de salud correspondientes.***
- II. Promover procesos de sensibilización y capacitación a las y los profesionales de la salud en los centros de atención municipales y privados.***
- III. Vincularse de manera permanente con la Coordinación de Salud para la Mujer con el objeto de promover la realización de campañas y conferencias abordando el tema de la salud de la mujer y el autocuidado de la misma.***



- IV. Fomentar la incorporación de los temas de salud a la agenda de trabajo para la modificación de los marcos normativos y de procedimientos de las dependencias de salud municipal en coordinación con la coordinación de Transversalidad e Institucionalización de la Perspectiva de Género.**
- V. Colaborar para el fortalecimiento del Programa Permanente de Fomento a la Salud de las Mujeres.**

Para el personal inscrito en el área de **Orientación Legal** se requiere ser profesionista de la Licenciatura en Derecho, con conocimiento en el tema de perspectiva de género, así como dominio del marco jurídico internacional, nacional, estatal, municipal y protocolos para la atención y orientación de la violencia de género contra las mujeres.

Para la consecución de los fines del artículo que antecede, la Licenciada en Derecho realizara las siguientes funciones:

- I. Proporcionar información y apoyo legal que permitan conocer a las mujeres las medidas legales para su protección y la de sus dependientes.**
- II. Facilitar opciones de tratamiento jurídico para diversos tipos de violencia como acoso, abusos sexuales, mobbing, discriminación contractual o laboral, despidos improcedentes, entre otros casos de violencia.**
- III. Brindar asesoría a mujeres para llevar a cabo procesos de separación, pensiones y custodias.**



BIBLIOGRAFIA

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. Desarrollo Local con Igualdad de Género. Volumen I. Guía conceptual. México. 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES “Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres”. México. D.F. 2005

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal-Secretaría de Gobernación, Del presidente municipal. Guía básica para el fortalecimiento jurídico municipal, Inafed-Segob, México, 2008.

Carbonell, Miguel, La igualdad entre el hombre y la mujer. Apuntes en torno al ensayo de Luigi Ferrajoli, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2006.

García Prince, Evangelina, Marco conceptual ¿de qué estamos hablando?: políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming, Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, San Salvador, 2008.

Ferrajoli, Luigi, Igualdad y diferencia, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2005.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, Instituto Nacional de las Mujeres.2013

Instituto Nacional de las Mujeres, El reto de la equidad, Fondo de Cultura Económica, Colección Editorial del Gobierno del Cambio, México, 2006.

Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2007.

Barrera Bassols Dalia; Aguirre Pérez, Irma 2006 Memoria del Encuentro Internacional de Experiencias Públicas Integral a las Mujeres. México, UNIFEM, INMUJERES-DF,

GIMTRAP.