FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE VALLE DE JUÁREZ

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

H. Ayuntamiento 2012-2015 de
Valle de Juárez
Construyendo juntos una nueva historia !

Instituto Municipal de las Mujeres de
Valle de Juárez

ÍNDICE

Presentación

1. La participación política de las mujeres desde la perspectiva de género.....5

2. Marco normativo de los derechos políticos de las mujeres y el principio de paridad.....11

3. Diagnóstico de la participación política de las mujeres.....18

- Registro de mujeres candidatas a munícipes en las elecciones 2009, 2012, 2015
- Perfiles de candidatas y candidatos a munícipes en la elección 2015.
- Resultados de la elección del 7 de junio de 2015
- Las mujeres en el cabildo y en la administración pública municipal

4. Medidas para alcanzar la paridad e incorporar la perspectiva de género en la administración pública municipal.....35

- Modelo para impulsar una cultura institucional por la igualdad

5. Evaluación del proyecto.....51

Glosario.....52

Bibliografía

PRESENTACIÓN

Alcanzar la paridad de mujeres y hombres en la administración pública municipal garantizandoles condiciones de igualdad en el acceso, permanencia y desarrollo de sus funciones es parte de la agenda estratégica del Instituto Municipal de las Mujeres.

Con la finalidad de contribuir al cumplimiento de este propósito se ejecutó el proyecto de Fortalecimiento del liderazgo y participación política de las mujeres derivado del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género emisión 2015.

El presente documento hace una recuperación de los conceptos y normatividad que enmarcar la participación de las mujeres en el acceso de los puestos públicos y de toma de decisión. A partir de la consulta de datos y reuniones con actores estratégicos se presentan elementos para conocer el contexto sociocultural de la presencia femenina en la discusión y definición de acciones sobre los asuntos públicos.

Después del análisis de los avances y resistencias persistente para que más mujeres estén en cargos públicos y de representación política, se presentan medidas institucionales para favorecer su participación sustantiva, disminuir las brechas de desigualdad con los hombres.

Las propuestas contenidas en este documento pretenden establecer una nueva cultura institucional basada en los valores de igualdad y no discriminación, plantea nuevas formas y mecanismos de coordinación institucional que le abonen al proceso de democratización y profesionalización de la institución.

Con la puesta en marcha de las medidas internas y externas de gobierno municipal se pretende contribuir a la construcción de ejercicio público más cercano a la ciudadanía y promotor de la cultura de igualdad entre mujeres y hombres.

1. LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La participación política de las mujeres fue y sigue siendo un tema prioritario en la agenda por la reivindicación de los derechos de las mujeres en el México. Es por ello que desde diferentes sectores de la sociedad se han emprendido esfuerzos para acelerar su incorporación a los cargos públicos y puestos de toma decisión. Para entender los avances, buenas prácticas y desafíos que acompañan estas conquistas es indispensable inscribirlas dentro del avance de la democracia en nuestro país.

DEMOCRACIA Y GÉNERO

En la democracia los derechos de las mujeres son considerados más que un tema prioritario, garantizar su cumplimiento es un requisito indispensable. Esto supone que cada municipio del país debe tener la capacidad de establecer las reglas, mecanismos y prácticas necesarias para que las mujeres puedan hacer valer sus derechos de participar en los asuntos públicos de manera efectiva y duradera. Se debe partir de la idea de que mujeres y hombres deberán tener la misma posibilidad de desarrollo en sus carreras políticas, sin estar limitados por roles o perjuicios de género.

La igualdad política, implica la combinación del reconocimiento de la normatividad y de una justicia proporcional, esto es considerar y hacer realidad los procedimientos adecuados para que las mujeres políticas participen en las mismas condiciones que sus compañeros varones. El goce de los derechos políticos no puede depender del hecho de haber nacido hombre o mujer.

La participación del gobierno es fundamental porque es el encargado de visibilizar las desigualdades, pero sobre todo de actuar frente a las diferencias que existen entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos. Para combatir la desigualdad se deben aplicar medidas de equidad género para que las mujeres puedan superar las desventajas. En este orden de ideas, la equidad política busca replantear las relaciones de poder para eliminar la dominación masculina y opresión por razones de sexo que prevalece en la sociedad.

Que mujeres y hombres puedan hacer efectivos sus derechos cívicos, sociales, culturales y económicos, es decir que vivan su ciudadanía de manera sustantiva, se convierte en un reto porque la formalidad jurídica de estos derechos no ha sido suficiente para que la población femenina participe y tenga acceso ellos.

Por lo que se ha propuesto desde hace varias décadas trabajar por la ciudadanía sustantiva implicando que las mujeres se conviertan en sujetos sociales y políticos activos, con capacidad de incidir en la determinación de los asuntos públicos sin correr el riesgo de exclusión o subordinación por las diferencias (PNUD-América Latina genera, 2014). Esta situación que es primordial para ampliar la participación política de las mujeres en mejores términos que los actuales donde prevalece una participación limitada en términos de cantidad, es decir, el número de mujeres; pero también de calidad; que se hace evidente en los gobiernos municipales.

Así la propuesta de reconfigurar la ciudadanía desde la perspectiva de género, plantea como desafíos los siguientes: a) Desafiar la división público- privado para afirmar que asuntos privados deben ser atendidos por el estado, b) Aplicar políticas de discriminación positiva que aminoren las causas de discriminación y c) Promover a las mujeres como agentes y actoras políticas para aumentar su capacidad de representar sus propios intereses e influir en las decisiones colectivas.

DERECHOS POLíTICOS DE LAS MUJERES

Los derechos políticos de la mujer se han desarrollado durante varias décadas y se encuentran reconocidos en las principales declaraciones, convenciones, conferencias, pactos y plataformas internacionales. En México con la reforma de 2011 sobre los derechos humanos, los derechos políticos de las mujeres son considerados derechos humanos, dándoles un realce y reiterando el compromiso del Estado de trabajar para promoverlos y garantizarlos. Los derechos en mención son derecho a votar, derecho a ser electa, derecho a la participación en la dirección de los asuntos públicos, derecho a tener acceso en la función pública y derecho a incidir a favor de los derechos humanos de la mujer.

Derecho a votar: En todos los procesos electorales sin tener distinciones por motivos de sexo, raza, clase social, instrucción o costumbres.

Derecho a ser electa: Acceso a las candidaturas de cargos de elección popular en condiciones de igualdad con sus compañeros de partido, que repercuta en una representación democrática y equilibrada entre géneros.

Derecho a la participación en la dirección de asuntos públicos: Participación en figuras de participación ciudadana (plebiscitos, referéndum), asociaciones nacionales e internacionales y en la definición de políticas públicas.

Derecho a tener acceso a la función pública: Para ocupar cargos públicos en todos los poderes y sus jerarquías, instituciones, en puestos de toma de decisiones en beneficio de sus intereses y en igualdad de circunstancia con los hombres sin correr riesgos de discriminación o exclusión.

Derecho a incidir a favor de los derechos humanos de la mujer: Participar en órganos de gobierno, organismos de la sociedad civil e instrumentos internacionales para impulsar las medidas necesarias para que las mujeres gocen de manera sustantiva de sus derechos.

El cumplimento de los derechos no se puede sujetar a esta contenidos en la norma, como se ha señalado su ejercicio está sujeto a los patrones culturales de cada localidad.

LIDERAZGO Y ESTEROTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género han sido identificados como una de las principales causas por las que las mujeres enfrentan más obstáculos que los varones para alcanzar puestos directivos y de alta responsabilidad (Molero 2004). Las mujeres que participan en política siguen remando contra corriente ante la idea de que la función "natural" de las mujeres está relacionada con la maternidad y el cuidado del hogar, mientras que el varón desarrolla actividades de más reconocimiento e incidencia en la comunidad.

La construcción de una cultura de equidad de género que se ha impulsada por varias décadas replantea la relación entre géneros permeando en forma de cascada de arriba hacia abajo. Actualmente existe una transformación en la percepción sobre la participación política de las mujeres, disminuyendo las etiquetas negativas, sin embargo aunque en la práctica los roles estén cambiando y se estén abriendo más posibilidades para su participación y desarrollo en este ámbito, sigue prevaleciendo la creencia de que la función social más valorada de la mujer gira en torno a la maternidad, dejando con menos valor y en consecuencia en segundo plano otras actividades. En los municipios se percibe todavía algunos arraigos que limitan, condicionan y generan falta de incentivos para que las mujeres participen en política. Identificar estas expresiones no es una tarea sencilla dado que es un tema cultural y por tanto suele ser complejo, "invisible", "naturalizado".

La asociación del liderazgo político con atributos masculinos es un ancla que genera inequidad; todavía prevalece en un gran parte de la sociedad que las características de un buen líder son la competitividad, la ambición, la dureza, la racionalidad. Mientras que a las mujeres se les sigue vinculando con estereotipos como sentimental, manipulable, subordinada que se alejan del ideal social del buen líder, porque se traduce en poca capacidad de negociación y gestión. Esta desconfianza que enfrentan las mujeres en su desarrollo político se intensifica con el cuestionamiento (de hombres y mujeres) de su experiencia y preparación cuando van a contender o están en el ejercicio del un cargo público.

TECHOS DE CRISTAL

La construcción del imaginario colectivo genera una especie de barreras que están internalizadas en la mujer y que limitan su participación en cualquier ámbito social en que se desenvuelve. (Inmujeres, 2007). Estas barreras invisibles no permiten o impiden el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, se acuña el término denominado: techo de cristal.

En este sentido, el techo de cristal representa un límite simbólico que resguarda para los hombres las posiciones más altas en la que se ejerce la toma de decisiones (Martínez, 2004:447). La complejidad de estos obstáculos que son imperceptibles por las mismas mujeres convirtiéndose en actitudes de discriminación hacia las mujeres que por su sutileza son difíciles de detectar y combatir.

Estas barreras se articulan en toda la estructura social y son legitimadas por la cultura de cada comunidad. No están escritos en las leyes, no está en los reglamentos, más bien son códigos invisibles que operan hombres y mujeres. Algunas de las formas más comunes en las que se observan es cuando, a) las mujeres con muchos años de militancia se van estacando en la estructura partidista al no otorgarle responsabilidades de mayor nivel por temor, b) altos costos para conciliar la vida personal, familiar y el desarrollo de la carrera política (cuidado de los hijos cuando están pequeños), c) limitaciones económicas para contender por una candidatura donde generalmente las mujeres se ubican en desventaja porque sus compañeros hombres tienen más experiencia, generando más confianza con la iniciativa privada (Muñoz, 2014).

EMPODERAMIENTO

Una de las medidas que se ha impulsado para que las mujeres superen los obstáculos de manera personal y colectiva es la puesta en marcha acciones de empoderamiento. El origen del término es anglosajón (empowerment) que ha suscitado críticas en su traducción al castellano. Entre los más usados como sus equivalentes están "potenciación" y "poderío". No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de "ganar poder".

Para la ONU el empoderamiento político se ha considerado una estrategia para que las mujeres se incorporen a gobiernos, pues consideran que será a través del incremento cuantitativo y cualitativo de la participación y el liderazgo de las mujeres en espacios de toma de decisión política, que se puede lograr modificar esos mismos factores estructurales que las excluyen.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, "es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades".

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social. Para ello, es fundamental aumentar la "capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales"[1]. Al lado del enfoque de empoderamiento se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternas para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación.

1 Moser, "La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de Género", 1991, p. 105.

Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales. No obstante, en cualquier nivel en que éste suceda, los cambios en la conciencia individual o colectiva son esenciales. Para ello, las políticas de promoción del empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos, entre otros:

a) Procesos educativos que permitan comprender la situación de subordiación de las mujeres.
b) Procesos psicológicos que desarrollen la autoestima y la confianza en las relaciones grupales.
c) Procesos de acceso y control de los recursos para aminorar la dependencia económica y ampliar el margen de negociación de las mujeres en la familia, la comunidad y el Estado.
d) Procesos de organización política que refuercen las habilidades de las mujeres para organizar y movilizar cambios sociales.

Ante la situación de que los derechos políticos de la mujer no se han traducido en una realidad cotidiana, que se vivan con igualdad entre géneros, legitimada en la sociedad, es decir, sustantiva, los movimientos feministas, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas para el adelanto de las mujeres han visto desde el empoderamiento un camino posible para que pueda provocar que la igualdad política sea posible.

El empoderamiento se concibe como un proceso de acción donde las mujeres a partir de ganar poder, transitan de una situación desfavorable a menos desfavorable.

INDICE DE POTENCIACIÓN DE GÉNERO

La participación de las mujeres en la toma de decisiones junto con el acceso que ellas tengan a los recursos son considerados por la ONU factores determinantes para el desarrollo de las personas y las comunidades. Por ello, el Índice de Potenciación de Género (IPG) evalúa las siguientes dimensiones:

a) Participación política y poder de toma de decisiones
b) Participación económica en términos de poder para tomar decisiones en puestos altos del ámbito laboral.
c) Poder sobre los recursos económicos.

Este tipo de análisis permite desarrollar la sensibilidad ante las diferencias de género, generar conciencia de su realidad y potencialidad, ya que pone el foco en cómo los proyectos o las políticas existentes o previstas impactan de forma diferentes a hombres y mujeres (Solórzano, 2012).

2. MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES Y EL PRINCIPIO DE PARIDAD

Este documento se realiza en apego a los siguientes ordenamientos nacionales, internacionales y locales:

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos; donde señala "… todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección…"(artículo 1), así como donde establece "El varón y la mujer son iguales ante la ley" (artículo 4).

La intensión de proteger a la mujer de actitudes de discriminación en todos los ámbitos, en materia política se hace más explícita con la modificación al artículo 41 que incorpora la paridad de género como principio constitucional, señalar "Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política […] así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales".

Instrumentos internacionales

Estos instrumentos especifican el compromiso de México para promover el goce de derechos sin distinción de género.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU: 1966)

Señalan que todos los ciudadanos gozarán sin ninguna distinción y sin restricciones indebidas de los siguientes derechos y oportunidades para participar en la dirección de los asuntos públicos, el acceso a votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal, en la práctica las mujeres se encontraron con muchos obstáculos para su cumplimiento, situación que demanda hacer una interpretación que la comunidad internacional propone el la convención de 1969.

Convención Americana de Derechos Humanos (OEA: 1969)

Esta convención señala en su Artículo 29°, que dentro de las normas de interpretación, ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de permitir a alguno de los gobiernos, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades previamente reconocidos o de limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes y de la forma democrática representativa de gobierno […] (OEA, 1969).

Este esfuerzo realizado desde la comunidad internacional para garantizar la igualdad política de mujeres y hombres a partir de la lógica de señalar de manera concreta que una misma legislación deberá conformarse sin distinción de sexo, se fortalece a partir de la década de los años 70's, que se llevan a cabo nuevas reuniones internacionales que visibilizan la situación de desigualdad que viven las mujeres en el ámbito político y estipulan de manera más concreta

la obligación de los Estados de promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, entre ellos los derechos políticos. En 1975, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), proclamó este año como "Año Internacional de la Mujer", celebrada en varias ocasiones de las cuales se desprende la CEDAW.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés)[2].

Esta convención se promulga en nuestro país casi al mismo tiempo que la "Convención de los Derechos Políticos de la Mujer" en el año de 1979. Es considerada como el Tratado de Derechos Humanos de las Mujeres y es, a la fecha, el principal instrumento para garantizar la igualdad de las mujeres y para eliminar las prácticas discriminatorias contra ellas" (SER, 2007:9). La CEDAW es un parteaguas porque con su ratificación, los Estados Parte adquieren compromisos para salvaguardar los derechos tutelados, tanto en la vida pública, como en la privada; por lo tanto, tienen la responsabilidad de impulsar las leyes, instituciones, presupuestos, mecanismos de coordinación y lo necesario para cumplir con los postulados[3].

Convención Belén do Pará

Esta Convención es promovida por la Organización de los Estados Americanos en 1994 y representa el primer instrumento internacional vinculante dirigido a eliminar la violencia contra las mujeres, basada en su género. Sobre los derechos políticos de la mujer señala: "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos (artículo 4°). A través de esta Convención, los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos de las mujeres, entre ellos los derechos políticos.

Consenso Quito

De manera particular, en la región latinoamericana, la división especializada en asuntos de género de la Comisión Económica de América Latina y el Caribe (CEPAL) realizó las "Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe", siendo uno de sus objetivos vincularse con los compromisos internacionales establecidos.

2 La CEDAW define por discriminación:"[...] 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 las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

3 Según señala la Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), la adopción de la CEDAW por los Estados Parte es una recomendación de la Primera Conferencia Internacional de la Mujer. Fue adoptada en 1979 después de cuatro años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de las Mujeres y la Tercera Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas. En México es promulgada en 1981. Este instrumento regional, reconoce como violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

De las conferencias Latinoamérica destaca la celebrada en Ecuador en la que se firmó el Consenso de Quito (2007), tomando acuerdos para impulsar la participación política y paridad de género en el ejercicio de poder y toma de decisiones en todos los niveles, sin dejar de reconocer los avances con la cuota de género; se establece como respuesta a la sub representación de mujeres en el ámbito público y como requisito de la democracia. Los estados acuerdan treinta y seis puntos para promover el adelanto de las mujeres en la región, entre los que destacan ocho puntos para impulsar la participación política de las mujeres:

a) Adoptar medidas legislativas y presupuestales para alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local.
b) Promover acciones que permitan compartir las experiencias que faciliten el avance hacia el logro de la paridad.
c) Desarrollar políticas electorales de carácter permanente que conduzcan a los partidos a incorporar en su documentos acciones positivas para alcanzar la paridad.
d) Adoptar medidas legislativas e institucionales para combatir el acoso político.
e) Incentivar y comprometer a los medios de comunicación para que reconozcan la importancia de la participación paritaria de las mujeres en el proceso político.
f) Adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral para crear condiciones propicias para la participación política de la mujer.
g) Asegurar los derechos sexuales y reproductivos.

Marco normativo nacional

La legislación internacional se ha incorporado y armonizado a la legislación nacional y estatal, motivo por el cual se han promovido reformas como la creación de leyes especiales[5], también se ha puesto de manifiesto que la legislación interna ha requerido de reformas y cambios normativos.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Esta ley señala que a los municipios deben de implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes (artículo 16), observando en todo momento a las mujeres y hombres que se encuentren en alguna desventaja que por razón de sexo, independientemente de edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad (artículo 3). Para ello se apoya en las siguientes definiciones (artículo 5) :

5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Jalisco. Reformas al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales que se deroga con la reforma constitucional de febrero 2014 y se sustituye por la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, La Ley General de Partidos Políticos, así como el Código Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, para incorporar la cuota de género y el etiquetar presupuesto para la capacitación, promoción y desarrollo de liderazgo de mujeres.

Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra la Mujer. 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 la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Marco normativo local

Constitución Política del Estado de Jalisco

En Jalisco, el principio de igualdad y los derechos humanos se refiere en la constitución local:

"[…] se reconocen como derechos de los individuos que se encuentren en el territorio del Estado de Jalisco, los que se enuncian en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y en los tratados, convenciones o acuerdos internacionales que el Gobierno Federal haya firmado o de los que celebre o forme parte." (artículo 4)

La paridad de género

Derivado de la reforma electoral de 2014, se llevo acaba en Jalisco un proceso de armonización que incluyo a la legislación local la paridad en candidaturas a legisladores y munícipes:

• Candidaturas a legisladores

Para el caso de candidatos a diputaciones locales, cada fórmula de candidatos a diputados de mayoría relativa se integrará por un propietario y un suplente del mismo género. Los partidos políticos deberán respetar la paridad de género en el registro de candidatos a diputados al Congreso del Estado, por ambos principios, conforme determine la ley (artículo 18).

El Código Electoral y Participación Ciudadana (CEyPC) además señala para las candidaturas de representación proporcional los partidos deberán presentar la lista alternando un género distinto en el orden de la lista.

• Candidaturas a munícipes

Es obligación de los partidos políticos, coaliciones y candidatos independientes, que en las listas de candidatos a regidores municipales sea respetado el principio de paridad de género y que cada candidato propietario a regidor tenga un suplente del mismo género; las fórmulas de candidatos se alternarán por género. **La planilla se elaborará exceptuando de la paridad de género la candidatura a Presidente Municipal** (artículo 73).

Para garantizar la paridad en la legislación local CEyPC señala que los partidos políticos deben de observar los siguientes criterios: a) los propietarios y suplentes deberán ser del mismo género y b) La integración de las planillas que presenten será con un cincuenta por ciento de candidatos de cada género, alternándolos en cada lugar de la lista, (artículo 24)

La nueva legislación faculta a las autoridades electorales a rechazar los registros de candidaturas que excedan la paridad fijando un plazo improrrogable para sustitución de las mismas, que deberán atender para aceptar los registros (artículo 237).

ALINEACION AL PROIGUALDAD 2013 -2018

En materia del cumplimiento a la política nacional de igualdad establecida en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad).

El PND asumió el compromiso de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, señala "Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las

diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación." Situación que confiere una relevancia inédita al Proigualdad cuyos objetivos, estrategias y líneas de acción son referente esencial para la elaboración de políticas, programas y presupuestos gubernamentales a nivel nacional; la realización de este trabajo se apega a lo siguiente:

Objetivo transversal 6:

Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.

Estrategia 6.2

Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.

Línea de acción:

6.2.2 Desarrollar medidas para impulsar la paridad de género en la participación política en los tres niveles de gobierno.

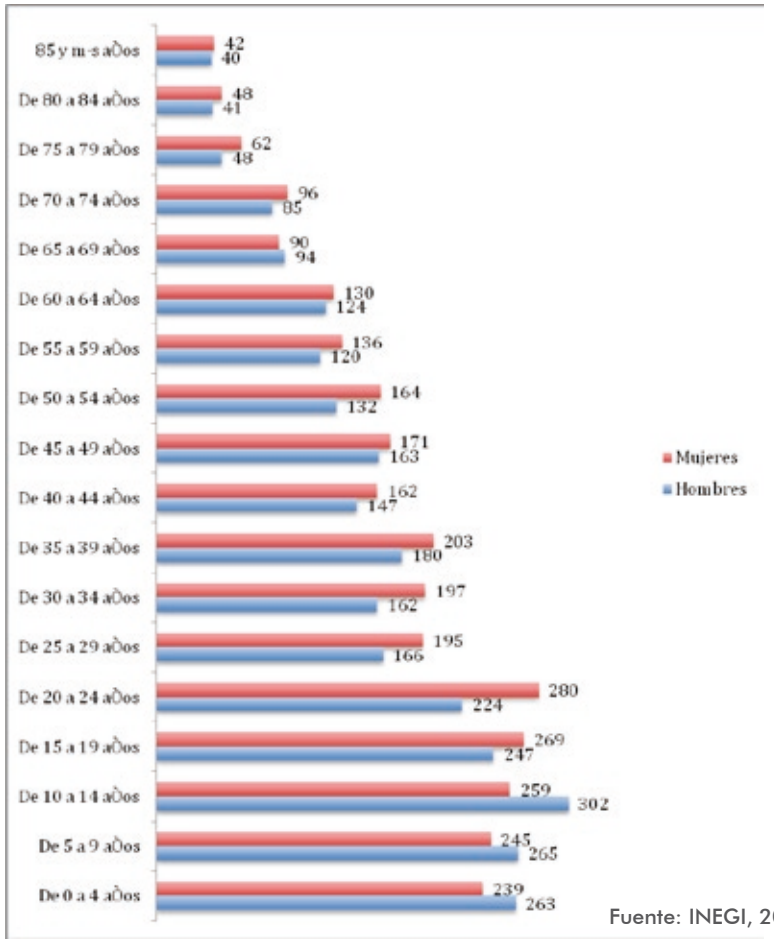
Desde la idea de que para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres se tienen que fortalecer las actuaciones de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes. Siendo el Instituto municipal de las mujeres la instancia que posibilita incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la institucionalicen, este instituto junto con otros mecanismos para el adelanto de las mujeres en el estado y el Instituto Nacional de las Mujeres, tienen la responsabilidad de fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género.

3. DIAGNÓSTICO DE PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

DATOS POBLACIONALES POR GÉNERO

El municipio de Valle de Juárez tiene una población de 5,789 habitantes que representa 0.07% del estado es uno de los municipios más pequeños de su distrito, 2,806 son hombres y 2,992 son mujeres (INEGI, 2010). La mitad de la población es menor de 29 años. Los rangos de edad con mayor porcentaje de mujeres son de los 15 a los 35 años, mientras de los hombres es del su nacimiento a los 14 años edad.

Población por género y grupo de edades.



Fuente: INEGI, 2010

GEOGRAFIA ELECTORAL

Valle de Juárez pertenece al Distrito 17 local en conjunto de los municipios de Acatlán de Juárez, Atoyac, Chapala, Concepción de Buenos Aires, Ixtlahuacan de los Membrillos, Juanacatlán, Manzanilla de la Paz, Mazamitlá, Poncitlan, Quitupan, Techaluta de Montenegro, Teocutatlán de Corona, Tizapan del Alto, Tuxcueca, Zacoalco de Torres, Zapotlanejo y Jocotepec, este último cabecera distrital. Este distrito se encuentra fuera de la zona metropolitana de Guadalajara, colinda con los distritos 7, 18 y 19.

El municipio de Valle de Juárez se divide en 9 secciones ubicándose en el lugar 15 del distrito, mientras que Zapotlanejo se considera el más grande y Techaluta de Montenegro el más pequeño. La división de las casillas es cuatro básicas, cuatro contiguas y una especial.

Secciones del municipio

Secciones
2824B
2825B
2825C01
2826B
2826C01
2826C02
2826C03
2828B
2828E01

Fuente IEPC Jalisco

PADRON ELECTORAL Y LISTADO NOMINAL

Para la elección 2015 Valle de Juárez el padrón electoral registró 5,046 ciudadanos y en el listado nominal 4,850 de los cuales las mujeres registran una leve mayoría con el 51.9 por ciento en comparación 48.08 por ciento que representan los hombres.

Padrón Electoral			Lista Nominal		
Sexo	Ciudadanos	Porcentaje	Sexo	Ciudadanos	Porcentaje
Hombres	2,420	47.96%	Hombres	2,332	48.08%
Mujeres	2,626	52.04%	Mujeres	2,518	51.92%
Total	5,046	100%	Total	4,850	100%

Fuente: Instituto Nacional Electoral | Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores | Estadísticas del Padrón Electoral y Lista Nominal de Electores.

REGISTRO DE MUJERES CANDIDATAS A MUNICIPES EN LAS ELECCIONES 2009, 2012, 2015

En el municipio las candidaturas de femeninas registradas son menos que las candidaturas masculinas, en la generalidad ocupan posiciones de menor rango político reflejándose la dominación masculina en la competencia electoral.

De 2009 a la fecha ninguna mujer se ha postulado como alcaldesa, para este proceso electoral compitieron el PAN y la alianza PRI–PVEM (los otros cinco partidos que compitieron no registraron planilla). De un total de 14 candidaturas registradas fueron 6 candidaturas de mujeres con sus respectivas suplentes, 8 candidaturas de hombres con suplentes del mismo género exceptuando una suplencia de mujer. Las mujeres que resultaron electas para conformar el cabildo fueron tres: del PAN 1 y PRI – NAL 2.

Nombres de candidatas por partido político y posición que ocuparon en la planilla, elección 2009

PARTIDO O COALICIÓN	NOMBRE	POSICIÓN
PAN	Martha Judid Godínez Cárdenas	4 Propietaria (Electa)
PAN	Martina Corona Rodríguez	5 Propietaria
PAN	María Lorena Olivo Martínez	6 Propietaria
PAN	Ma. Blanca Erika Díaz González	4 Suplente
PAN	Adela Rodríguez Acevedo	5 Suplente
PAN	Zenaida Miranda Pérez	6 Suplente
PRI-NAL	Fidela Barragán Contreras	2 Propietaria
PRI-NAL	Rosa Nelida Godínez Acevedo	3 Propietaria (Electa)
PRI-NAL	Georgina Pérez Contreras	5 Propietaria (Electa)
PRI-NAL	María Angélica Torres Contreras	2 Suplente
PRI-NAL	María Guadalupe Rodríguez Chávez	3 Suplente
PRI-NAL	María Guadalupe Sánchez Chávez	6 Suplente
PRI-NAL	Ana Grisel Chávez Martínez	7 Suplente

Elaboración propia con datos obtenidos de: http://www.iepcjalisco.org.mx/resultados-electorales

En la elección municipal del 2012 compitieron el partido del PAN y las alianzas PRI –PVEM y PT-MC (el PRD no registraron planilla). De un total de 21 candidaturas se registraron 8 candidaturas de mujeres a regidoras con sus respectivas suplentes y 13 candidaturas de hombres con el mismo número de suplencias, las posiciones de mayor rango fueron ocupadas por hombres. Las mujeres que resultaron para conformar el cabildo fueron cuatro del PAN: 3 y PRI-PVEM:1, las contendientes de MC no obtuvieron ningún espacio.

Nombres de candidatas por partido político y posición que ocuparon en la planilla, elección 2012

PARTIDO O COALICIÓN	NOMBRE	POSICIÓN
PAN	Gricelda Contreras Acevedo	2 Propietaria (Electa)
PAN	María Estela Martínez Martínez	3 Propietaria (Electa)
PAN	María Trinidad Torres Chávez	5 Propietaria (Electa)
PAN	María Teresa Chávez Gómez	2 Suplente
PAN	Eva Nava Ochoa	3 Suplente
PAN	María Leticia Vivas Martínez	5 Suplente
PRI/PVEM	María de los Ángeles Contreras Contreras	3 Propietaria (Electa)
PRI/PVEM	Eliana Cárdenas Chávez	6 Propietaria
PRI/PVEM	Martha Ochoa Chávez	7 Propietaria
PRI/PVEM	Cecilia Rodríguez Rodríguez	3 Suplente
PRI/PVEM	María Teresa Toscano Valencia	6 Suplente
PRI/PVEM	Cecilia Chávez Cisneros	7 Suplente
PT/ MC	María Isabel Navarro García	3 Propietaria
PT/ MC	Saira Cisneros Cárdenas	6 Propietaria
PT/ MC	Yadira Guadalupe Loza Victoria	3 Suplente
PT/ MC	Verónica Arias Vivas	6 Suplente

Elaboración propia con datos obtenidos de: http://www.iepcjalisco.org.mx/resultados-electorales

Para el proceso electoral local ordinario 2014 -2015 contendieron a nivel estatal un total de 10 partidos políticos, en el municipio de Valle de Juárez solo contendieron tres. El Partido Acción Nacional, el Partido Revolucionario Institucional, el Partido de Movimiento Ciudadano y una candidatura independiente.

Con la entrada en vigor del principio de parida de género en el registro de candidaturas a munícipes los partidos presentaron para el proceso electoral 2015 las fórmulas del mismo sexo y la integración de sus listas alternando un género distinto a partir del primer regidor, esto sin incluir las candidaturas a presidencias municipales y sindicaturas. De un total de 28 candidaturas por distinción de género tenemos 11 candidatas mujeres con sus respectivos suplentes y 17 candidatos hombres con sus respectivos suplentes.

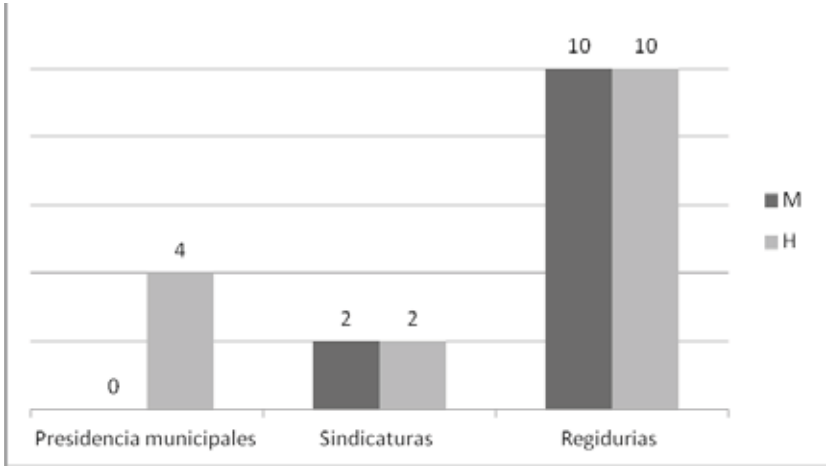
Nombres de candidatas por partido político y posición que ocuparon en la planilla elecciones 2015

PARTIDO O COALICIÓN	NOMBRE	POSICIÓN
PAN	Bertha Alicia Navarro Martínez	2 Propietaria (Electa)
PAN	Amparo Lomelí Contreras	4 Propietaria (Electa)
PAN	Irma Favela Quintana	6 Propietaria (Electa)
PAN	Ana Bertha Torres Reyes	2 Suplente
PAN	Dora Alicia Gómez Sandoval	4 Suplente
PAN	María del Rosario Tozcano Sánchez	6 Suplente
PRI	Imelda Fabiola Barragán Contreras	3 Propietaria (Electa)
PRI	Reina Sandoval Rodríguez	5 Propietaria
PRI	Ma. Jesús Rodríguez Barajas	7 Propietaria
PRI	María Elena Martínez Chávez	3 Suplente
PRI	Angélica Santiago Cervantes	5 Suplente
PRI	Alejandra Chávez Cisneros	7 Suplente
PMC	Mayra Alejandra Roldán Cisneros	2 Propietaria
PMC	Gabriela Mata Arias	4 Propietaria
PMC	Ma. Guadalupe Godínez Acevedo	6 Propietaria
PMC	Blanca Lucero Díaz Lomelí	2 Suplente
PMC	Alicia Grimaldo Martínez	4 Suplente
PMC	Eutiquia Cisneros Farías	6 Suplente
IND	María Guadalupe Acevedo Contreras	2 Propietaria
IND	Verórica Torres Rodríguez	4 Propietaria
IND	Cinthya Rodríguez Martínez	6 Propietaria
IND	María Eugenia Álvarez Rodríguez	2 Suplente
IND	María Romelia Silva Romero	4 Suplente
IND	Verónica Contreras Contreras	6 Suplente

Elaboración propia con datos obtenidos de: http://www.iepcjalisco.org.mx/resultados-electorales

Sobre la distribución de candidaturas por género para la presidencia municipal en su totalidad fueron encabezadas por hombres, para las sindicaturas y para las regidurías fueron mitad y mitad para cada uno.

Distribución de candidaturas por género en Valle de Juárez elección 2015



Elaboración con datos del IEPC Jalisco

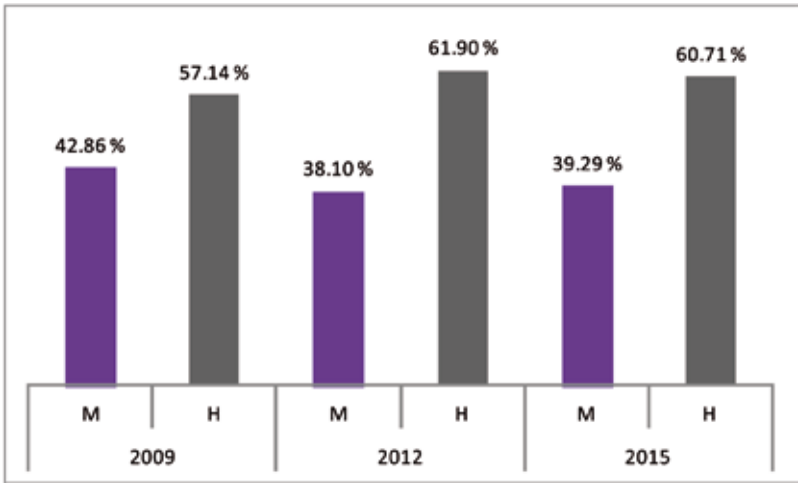
La distribución de candidaturas registradas en razón de género por partido político y candidato independiente fue igual para los partidos políticos que contendieron y la planilla de la candidatura independiente 4 hombres y 3 mujeres.

Distribución de candidaturas de propietarios por sexo y partido político /candidato independiente

	PAN		PRI		MC		INDEP	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Presidencia municipales		1		1		1		1
Sindicaturas		1	1			1	1	
Regidurías	3	2	2	3	3	2	2	3

Como se observa en las planillas registradas en los últimos tres procesos en el municipio ha crecido la competencia entre partidos al pasar de dos en la elección de 2009 a cuatro y una candidatura independiente en la elección de 2015, no es igual de significativo el acceso de la mujeres a ser electas aunque numéricamente se registra un leve aumento en la titularidad pasando de 6 candidatas a 11 candidatas en los últimos tres procesos electorales porcentualmente representa un retroceso con relación al primero.

Porcentaje candidaturas de propietarios por sexo elecciones 2009, 2012, 2015



Elaboración propia con datos obtenidos de: http://www.iepcjalisco.org.mx/resultados-electorales

PERFILES DE CANDIDATAS Y CANDIDATOS A MUNÍCIPES EN LA ELECCIÓN 2015.

Derivado de la normatividad en materia de transparencia en el estado, las candidatas y candidatos presentaron ante la autoridad electoral datos personales, profesionales y de experiencia con la finalidad de que la ciudadanía tuviera más información para emitir su voto. A partir de la recuperación de las fichas curriculares de quienes contendieron en el municipio de Valle de Juárez se tienen elementos para caracterizar el perfil de su clase política.

Perfil de los candidatos a la presidencia municipal

Las edades de los candidatos a presidentes municipales propietarios oscilo de los 43 a los 51 años de edad. En general vemos que la mitad se desempeña como empleados, en segundo lugar de comerciantes y finalmente de empresarios. Con relación a la experiencia poco tienen en el sector privados y solo uno registro participar en organismos de la sociedad civil.

Ocupación y experiencia de candidatos a presidentes municipales propietarios y suplentes, proceso electoral 2015

Ocupación	Núm
Comerciante	2
Empleado	4
Empresario	1
Experiencia	
Sector privado	3
Organización de la Sociedad Civil	1

Elaboración propia con datos del IEPC Jalisco.
Datos correspondientes de 7 de las 8 candidaturas

Perfil de candidatas y candidatos a la sindicatura.

El rango de edad de las mujeres y hombres que contendieron para el cargo de sindicatura oscilo en un rango de los 24 a los 38 años. La mayoría de las mujeres y hombres se desempeñan como empleado/a y una mujer como estudiante. Con relación a su experiencia la mitad

reporto haber participado en el sector privado, mientras que en política lo hicieron el 100 por ciento, donde se reportaron una nula participación fue con los organismos de la sociedad civil.

Ocupación y experiencia de candidatos a síndico propietarios y suplentes, proceso electoral 2015

Ocupación	M	H
Empleado/a	2	4
Estudiante	1	0
Experiencia		
Sector privado	2	2
Sector público	0	1
Política	3	4
Organización de la Sociedad Civil	0	0

Elaboración propia con datos del IEPC Jalisco.
Datos correspondientes de 7 de las 8 candidaturas

Perfil de candidatas y candidatos a las regidurías.

El rango de edad de las mujeres y hombres que contendieron para regidores oscilo entre 22 a los 65 siendo el rango más amplio con relación a las candidaturas a presidentes municipales y sindicatura. Con relación a la ocupación 9 de las mujeres son amas de casa, en segundo lugar de la actividad de este grupo femenino 6 se desempeñan como empleadas . 13 de los hombres en su mayoría son empleados (se específico en dos ocasiones el empleo de chofer), en el rango de otros reportaron actividades como jornaleros, mecánicos, panadero. Los profesionistas es el grupo más reducido: 1 hombre abogado y 1 mujer profesionista de educación especial.

Sobre su experiencia, la mayoría reportaron vinculación con el sector privado: 16 mujeres y 7 hombres. En el sector público 1 de cada sexo y en actividades políticas: 5 mujeres y 1 hombre. Con las organizaciones de la sociedad civil el reporte fue nulo.

Ocupación y experiencia de candidatos a regidores propietarios y suplentes, proceso electoral 2015

Ocupación	M	H
Empleado/a	6	13
Ama de casa	9	0
Comerciante	2	1
Profesionista	1	1
Otro	0	6
Experiencia		
Sector privado	16	7
Sector público	1	1
Política	5	1

Elaboración propia con datos del IEPC Jalisco.
Datos correspondientes de 39 de las 40 candidaturas

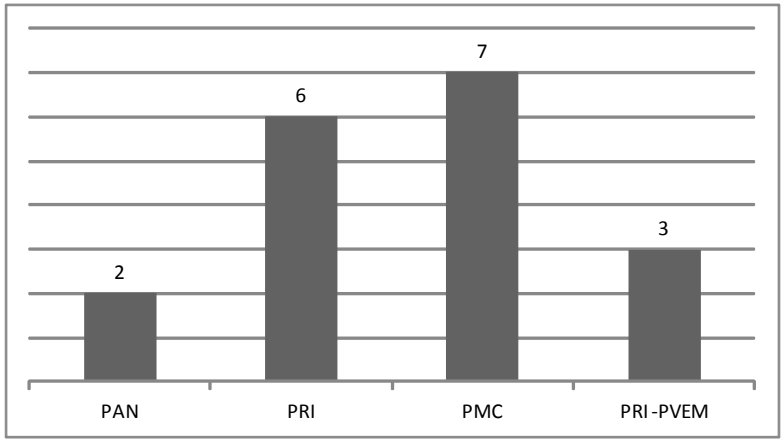
RESULTADOS DE LA ELECCIÓN DEL 7 DE JUNIO DE 2015

Alternancia 2012 – 2015 municipios distrito 17

Se renovaron diputaciones local y federal, así como gobiernos municipales. Ambas diputaciones las ganó el PRI (en el Distrito). En todo el Distrito había 2 Municipios panistas (Chapala y Valle), en esta elección quedaron igual 2 (Teocuitatlán y Valle).

En el distrito 17 el partido que gana más presidencias municipales es PMC con 7, le sigue con 6 PRI y la alianza PRI-PVEM con 3 municipios, esta configuración ponen al priismo como fuerza política dominante.

Número municipios por partido ganador distrito 17, elección 2015



Valle de Juárez, Teocuitatlán de Corona	Atoyac, Concepción de Bueno Aires, Ixtlahuacán de los Membrillos, Manzanilla de la Paz, Quitupan, Tizapán el Alto	Acatlán de Juárez, Jocotepec, Juanacatlán, Techaluta de Montenegro, Tuxcueca, Zacoalco de Torres, Zapotlanejo	Chapala, Mazamitla, Poncitlán

Elaboración propia con datos del IEPC Jalisco

Haciendo una comparación con los resultados del proceso electoral pasado, el partido que mas perdió en 2015 fue el PRI (toman la alianza PRI –PVEM como PRI) pues paso de tener 15 municipios a obtener 9, mientras que el partido ganador fue MC (tomando la alianza PT- MC como MC) que paso de tener 1 a gobernar 7 municipios, por parte el PAN se queda igual con 2 municipios. Así un poco más de la mitad de los municipios -nueve municipios- tuvieron alternancia.

Alternancia de partido por municipio, elecciones 2012 -2015

MUNICIPIO	2012	2015
Acatlán de Juárez	PRI Y VERDE	MC
Atoyac	PRI Y VERDE	PRI
Chapala	PAN	PRI Y VERDE
Concepción de Buenos Aires	PRI Y VERDE	PRI
Ixtlahuacán de los Membrillos	PRI Y VERDE	PRI
Jocotepec	PRI Y VERDE	MC
Juanacatlán	PRI Y VERDE	MC
La Manzanilla de la Paz	PRI Y VERDE	PRI
Mazamitla	PRI Y VERDE	PRI Y VERDE
Poncitlán	PRI Y VERDE	PRI Y VERDE
Quitupán	PRI Y VERDE	PRI
Techaluta de Montenegro	PT Y MC	MC
Teocuitatlán de Corona	PRI Y VERDE	PAN
Tizapán el Alto	PRI Y VERDE	PRI
Tuxcueca	PRI Y VERDE	MC
Valle de Juárez	PAN	PAN
Zacoalco de Torres	PRI Y VERDE	MC
Zapotlanejo	PRI Y VERDE	MC

Elaboración propia con datos del IEPC Jalisco

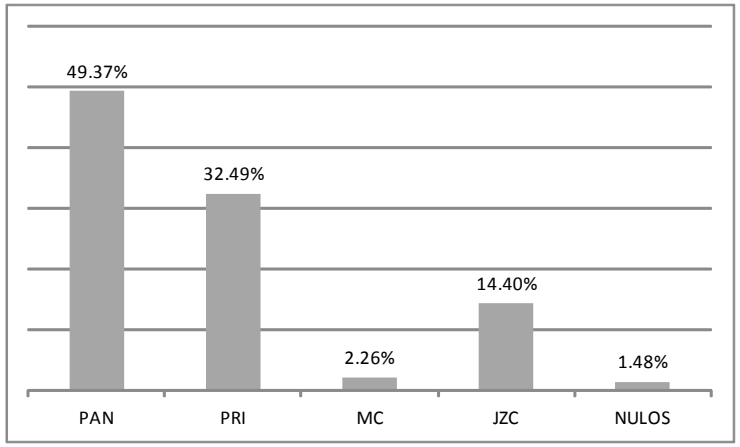
Elección de munícipe en Valle de Juárez

La elección municipal 2015 conto con una participación muy nutrida de la ciudadanía ya que acudieron a las urnas el 69.16 por ciento del listado nominal, superando la participación promedio en el resto de municipios del distrito y la del estado que fue de 53 por ciento.

Otra característica de la elección local fue el registro de la candidatura independiente de José Zepeda Contreras (ex alcalde gestión 2007 – 2009) que convierte a Valle de Juárez en uno de los municipios pioneros (junto con Guadalajara, Puerto Vallarta y Tuxpan) donde se implementa esta figura que da posibilidad a los ciudadanos de postulares sin un partido político.

Como señalamos en el cuadro anterior, el PAN resulto el partido ganador puesto que obtuvo el 49.37 por ciento de los votos, seguido del PRI con 32.49%, en tercer lugar quedo José Zepeda Contras candidato independiente con 14.40% y en cuarto lugar PMC con 2.26%. El panismo refrenda su triunfo con un amplio margen lo que supone un amplio respaldo de la ciudadanía.

Resultados a munícipes del proceso electoral 2015



Fuente IEPC Jalisco

Haciendo un análisis detallado por casilla se observa la misma tendencia que el resultado final, el PAN obtiene el triunfo con una diferencia de votos amplia.

Votos por casilla elección 2015

Casilla	PAN	PRI	MC	JZC	NULOS	Votos Validos
2824B	278	221	14	85	10	598
2825B	185	143	8	67	6	403
2825C01	197	140	10	57	4	404
2826B	192	98	15	81	6	386
2826C01	197	132	18	65	4	412
2826C02	205	146	7	60	9	418
2826C03	191	146	7	71	8	415
2828B	231	68	2	17	5	318
2828E01	90	68	0	12	1	170

Fuente IEPC Jalisco

El cabildo que gobernará el municipio en la gestión 2015 – 2018 está encabezada por el panista Cesar Dario Moreno Nava y nueve regidores; 5 del PAN, 3 del PRI y 1 independiente. Estos últimos cuatro llegan por el principio de representación proporcional. Las mujeres que estarán en el cabildo son cuatro, a continuación la integración del cabildo:

2015-2018 César Dario Moreno Nava (PAN)
Alfonso Alejandro Flores Sánchez (Síndico) (PAN)
Bertha Alicia Navarro Martínez (PAN)
Ricardo Sánchez Orozco (PAN)
Amparo Lomelí Contreras (PAN)
Everardo González Álvarez (PAN)
Irma Favela Quintana (PAN)
Víctor Manuel Toscano Valencia (PRI)
Carlos David Ochoa Godínez (PRI)
Imelda Fabiola Barragán Contreras (PRI)
José Zepeda Contreras (Independiente)

LAS MUJERES EN EL CABILDO Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

En la administración 2012-2015 el cabildo trabajo en 31 comisiones de las cuales 18 fueron presididas por hombres y 13 presididas por mujeres que en su mayoría encabezaron las vinculadas a servicios públicos y algunas otras para la promoción del desarrollo del municipio como lo son turismo, fomento artesanal y fomento agropecuario.

Comisiones Edilicias Femeninas, Administración 2012-2015

Regidora	Comisión
C. Griselda Contreras Acevedo	Cultura, Aseo público, Ecología, Saneamiento.
C. María Estela Martínez Martínez	Alumbrado publico, Agua potable, Alcantarillado.
C. María Trinidad Torres Chávez	Protección Civil, Turismo, Salud, Parques y Jardines.
Tec. María de los Ángeles Contreras Contreras	Comisión de Fomento Artesanal, Comisión de Fomento Agropecuario.

Elaboración propia con base a: http://valledejuarezjal.gob.mx/pdf/transparencia/ComEdil.pdf

En lo que respecta a las mujeres en la administración pública municipal, de acuerdo con el Segundo Informe de Gobierno Municipal de la administración 2012- 2015, se muestra que la plantilla del ayuntamiento cuenta con 41 Funcionarios Municipales, con la siguiente distribución:

- 20 Direcciones: (incluye Secretaría General, Presidenta DIF, Oficialía Mayor y Encargada de Hacienda Municipal)
- 4 Jefaturas
- 17 Operativos

Si revisamos la distribución de puestos por género tenemos que 11 direcciones están ocupadas por hombres mientras que 9 tienen como directora una mujer, así en el nivel directivo se mantiene una planilla más o menos equilibrada; en lo relacionado con los mandos medios se observa una

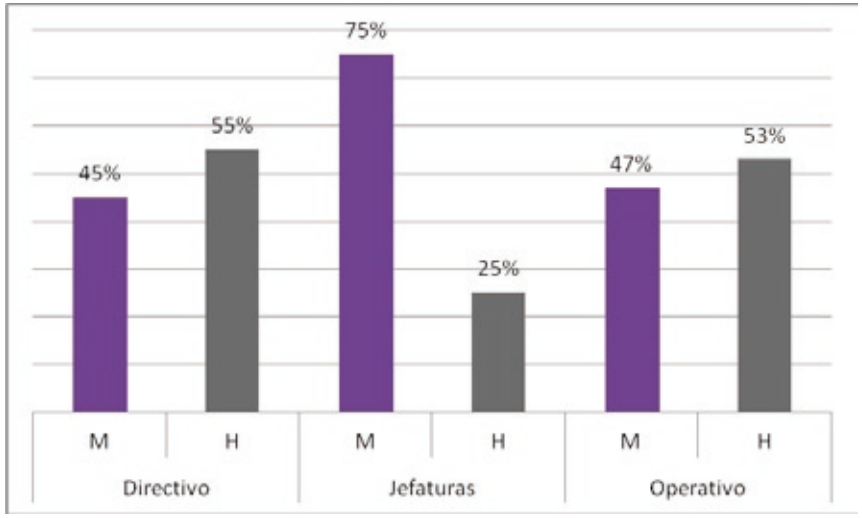
participación femenina mayor ya que tres de las cuatro ¡efaturas y coordinaciones están a cargo de una mujer, finalmente en el nivel operativo y más bajo dentro de la estructura municipal se observa una participación prácticamente paritaria entre géneros 8 puestos pertenecen a mujeres y 9 puestos los ocupan hombres.

Tipo de cargo y distribución por género administración municipal 2012 -2015 por género

Nivel	Mujeres	Hombres
Directivo	Secretario General	Oficial Mayor
	Dirección de Planeación Municipal	Contralor Municipal
	Encargada de Hacienda Municipal	Dirección de Inspección y Reglamentos
	Dirección de Catastro	Dirección de Obras Públicas
	Dirección de Agua Potable y Alcantarillado	Dirección de Proyectos de Obra Pública
	Oficial del Registro Civil	Dirección de Desarrollo Social
	Dirección de Promoción Económica	Dirección Municipal de Deportes
	Dirección del Instituto Municipal de Cultura Y Coordinación del Centro de Día	Dirección de Comunicación Social
	Presidenta del Sistema DIF Municipal	Director del Sistema DIF Municipal
	Dirección de la Unidad Municipal de Protección	Dirección de Seguridad Pública Municipal
Jefatura	Jefa de Área de Alimentaria e INAPAM	Asesor del H. Ayuntamiento
	Coordinadora de Alimentaria	
	Coordinadora de Desarrollo Comunitario	
Operativo	Asistente de Presidencia	Asistente de Obras Públicas
	Asistente de Sindicatura	Asistente de Obras Públicas
	Asistente Hacienda Municipal	Proyectista de Obra Pública
	Auxiliar Contable	Proyectista de Obra Pública
	Asistente de Catastro	Asistente de Desarrollo Social
	Asistente de Registro Civil	Asistente de Deportes
	Asistente de Obras Públicas	Asistente de la Unidad de Protección Civil
	Asistente de Promoción Económica	Asistente de la Unidad de Protección Civil
		Asistente de la Unidad de Protección Civil

Elaboración Propia con base al Segundo Informe de Gobierno Municipal.

Distribución por género de la plantilla de la administración pública municipal 2012 -2015



Elaboración Propia con base al Segundo Informe de Gobierno Municipal.

EL LIDERAZGO FEMENINO DE LAS MUJERES DE VALLE DE JUÁREZ EN PERSPECTIVA

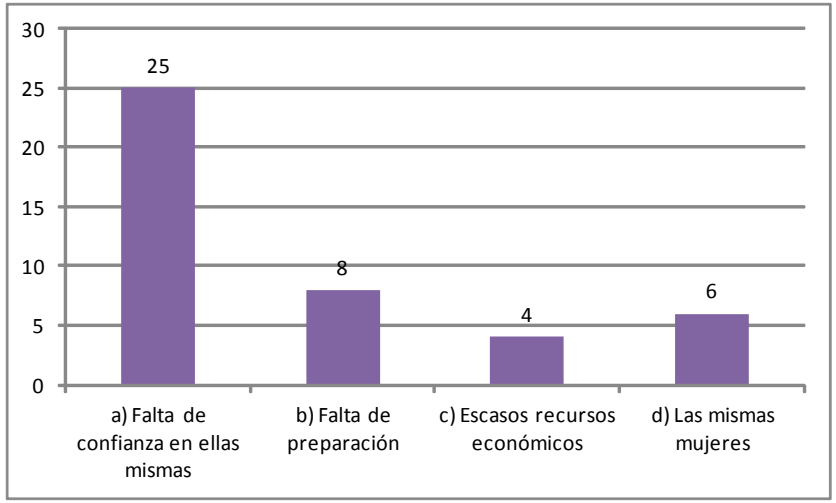
En este apartado, se presentan algunos hallazgos significativos entorno al liderazgo de las mujeres en el municipio de Valle de Juárez, a partir de la recuperación de los resultados de los talleres, grupos focales y entrevistas realizadas durante los meses de agosto y septiembre del 2015.

Liderazgo femenino y política

Las mujeres consideran que sus capacidades para resolver temas cotidianos como la administración del hogar, el negocio familiar, el cuidado de los hijos e hijas son un motor esencial para que funcionen sus familias.

Sin embargo, este liderazgo en el hogar no se traslada en el ámbito público donde las propias mujeres refieren (en el taller de liderazgo femenino y política) que el principal obstáculo que enfrentan es la falta de confianza en ellas mismas: 66 por ciento, seguido de la falta de preparación: 22 por ciento, en tercer lugar se ubican las mismas mujeres: 16 por ciento y finalmente la falta de recursos: 11 porciento.

¿Cuál es el principal obstáculo que enfrentan las mujeres en el ejercicio de su liderazgo político?



Elaboración propia: Taller de liderazgo político y política.

Estos obstáculos se reflejan en los siguientes enunciados: *"Valle de Juárez no está preparado para tener una presidenta mujer", "la política es de hombres"; "a veces cuando participan mujeres en política, es por algún favor o cubrir las apariencias", "los hombres, no están dispuestos a recibir órdenes de las mujeres", "las mujeres, tienen que estar mejor preparadas"* sin embargo, esta no fue una opinión común, un pequeño grupo señala que la participación de las mujeres es bien vista.

El factor común que obstaculiza que las mujeres participen activamente en los asuntos públicos, es la limitación del tiempo, porque no cuando participan en política enfrentan dificultades para cumplir con los quehaceres de la casa. Una líder social nos comparte que, "… a veces, quiero abarcar muchas cosas (y no puedo), soy ama de casa, soy mamá, ahorita soy abuela, trabajo apoyando a mi esposo… y quiero servir en un grupo de auto ayuda…" (Lety Vargas, líder social).

Por otro lado, algunas mujeres señalan que son ellas mismas, las que representan un obstáculo, señalan cómo elemento común, la crítica por parte de sus compañeras; como parte de las conductas de descrédito mencionan que se duda, de la capacidad de las mujeres y, todavía se piensa que los puestos de decisión son para los hombres. Este tipo de comentarios, refieren un techo de cristal que impide a las mujeres de manera sutil asumir la posibilidad de visualizarse y posteriormente desempeñarse en puestos públicos y de toma de decisión.

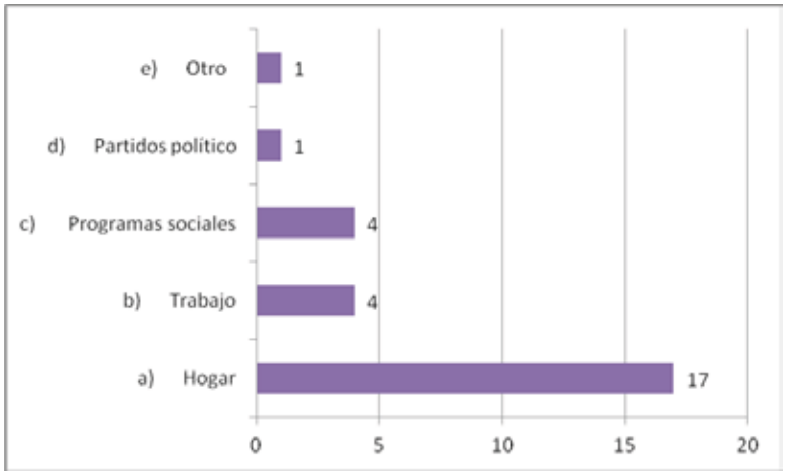
Esta percepción, relacionada con el descrito entre mujeres no la comparte quien fuera candidata diputada federal por el distrito 17 *"yo siempre me sentí muy respaldada (por el partido y otras mujeres), a mí, sí me ayudo ser mujer, y ser mujer joven… somos más mujeres en el distrito… la gente ya está un poquito más abierta, ya no es el mismo machismo que antes, no tenían opción tenían que escoger una mujer (hubo varias mujeres candidatas), …* muchas mujeres me apoyaron por ser mujer, así me lo dijeron ". Sin embargo, no podemos de perder de vista, que esta perspectiva más amplia, es poco común.

La presencia de las mujeres en política en el municipio es incipiente, como refieren los liderazgos de Valle de Juárez, la participación más importante de las mujeres es el hogar.

Es por esto, que la familia sigue siendo el lugar donde las mujeres toman las decisiones más relevantes de su vida y su entorno, siendo por lo tanto, el espacio donde tienen la mayor necesidad de conciliar intereses entre varios miembros de la familia. Esta situación, les ha permitido desarrollar habilidades, entre otras, la de negociar para establecer acuerdos.

Sin embargo, la familia no es el único lugar donde las mujeres negocian, otros espacios, donde llegan a negociar; aunque con menor frecuencia son: los comités creados por los programas sociales y en tercer lugar se ubican, los centros laborales, como se observa en la siguiente gráfica.

¿Cuál es el espacio en que las mujeres tienen más ejercicios de negociación?



Elaboración propia: Taller de Negociación.

Con relación a la percepción, que tienen sobre su habilidad como negociadoras, las mujeres (14 de 22) consideran que son mejores para negociar que sus compañeros hombres. Entre las cualidades que destacan están: "Sabemos cómo lograr el objetivo", "somos más audaces", "astutas", "tenemos más opciones", "explicamos mejor las cosas", "comprendemos más situaciones".

Entre el grupo minoritario de mujeres (8 de 22), que consideran que los hombres son mejores negociadores, les apuntan las siguientes cualidades: "tiene más facilidad de palabra", "tiene más experiencia", "tienen más tiempo". Finalmente un pocas mujeres (4 de 22) considera que ambos, mujeres y hombres son iguales (Taller de negociación).

Otro rasgo, que nos invita a reiterar el arraigo de los roles tradiciones de las mujeres en el municipio, tiene que ver, con las actividades que desarrollan las mujeres lideres en los diferentes grupos que participan fuera del hogar (como se señala, en el siguiente cuadro) encaminadas a procurar el fortalecimiento y bienestar personal y de las familias.

Lugares donde participan las mujeres fuera de su hogar

Partidos políticos
Grupos de auto-ayuda
Grupos pastorales y parroquiales
Grupos culturales y club de lectura
Grupos para la prevención y el cuidado de accidentes
También realizan actividades decuidado personal (ejercicio)

Fuente: Grupo focal

Como se señala en el cuadro, el único espacio donde participan las mujeres que está vinculado con temas de interés público, son los partidos políticos; el resto de los espacios son utilizados para fomentar las relaciones sociales, pastoral y, para mantener la salud física y psicológica, siempre manteniendo el propósito del bienestar familiar.

Entre el discurso de las líderes destaca su compromiso y actitud de servicio por el desarrollo de la comunidad, así se puede constatar en las siguientes frases: "… *lo que realmente me motivó, trabajar y dar realmente resultados…*

me motiva ayudar a Valle de Juárez, a la gente…" (Faby Vallejo, candidata a diputada federal del distrito 17); "… a mí motiva, poder dar un servicio, dar un apoyo a mi comunidad, … mis hijos es la inspiración más grande, el saber que ellos están aquí en esta comunidad y si podemos mejorarla.. ellos van a imitar mi ejemplo" (Lety Vargas, líder social).

Sobre la participación política de las mujeres en el proceso electoral 2015, encontramos que la reforma de la paridad de género, abre la puerta a las mujeres para contender a cargos de elección popular, al respecto la candidata a diputada federal del PAN por el distrito, ante la pregunta ¿cómo llego a la candidatura? nos compartió:

> "(llegue a la candidatura) … *por tema, de la reforma de la paridad de género… el partido decide que el distrito 17, va para mujer, entonces empiezan a voltear a ver, donde hay mujeres en el distrito diecisiete … entonces un grupo al interior de partido dice vamos a ver quién es la mejor opción … (después de valorar otras opciones), voltean a ver al municipio de Valle de Juárez, por todo el trabajo que se ha estado haciendo y, ahí salí yo"* (Fabiola Vallejo, candidata a diputada federal del distrito 17)

La entrevistada reiteró que, la paridad es un paso importante pero no suficiente, es necesario impulsar otro tipo de acciones para desarrollar el liderazgo de las mujeres.

Un espacio para impulsar el desarrollo del liderazgo femenino señalado por las mujeres del municipio es la conformación de redes, puesto que consideran positivo trabajar de manera coordinada con otras mujeres, ya que entre ellas, se comparten ideas, objetivos y conocimientos; sobre las ventajas de trabajar en alguna red señalan las siguientes:

Ventajas de trabajar en red

Las diferentes ideas enriquecen los proyectos
Se hace más ágil el trabajo
Obtienen apoyo moral y económico
Se puede construir relaciones sociales
Se sienten bien, pueden hablar y actuar con mayor libertad
Se construyen puentes que generan beneficios personales y sociales
Se genera un espacio para compartir experiencias y crecer como personas
Los conocimientos distintos de las mujeres enriquecen el grupo
Resolución rápida y oportuna de problemas

Fuente: Grupo focal

Con la finalidad de apoyar la promoción de la participación política y social de las mujeres en el municipio en Valle de Juárez, las participantes señalaron las siguientes propuestas:

- Diseñar y encabezar proyectos de desarrollo comunitario para la mejora de los servicios públicos.
- Implementar una estrategia para impulsar el desarrollo personal y político de las y los jóvenes.

- Crear una asociación civil con el grupo de mujeres que asistió a las actividades de formación de la ejecución del programa.
- Impartir un programa de empoderamiento político de las mujeres para servidoras pública y mujeres líderes.
- Realizar una campaña de comunicación para concientizar a la población sobre la importancia de la participación de la mujer en todos los sectores sociales.
- Implementar una estrategia para impulsar las candidaturas femeninas a cargos públicos y de toma de decisiones.

Que a groso modo recae en la transversalización de la perspectiva de género a través de las distintas áreas de gobierno municipal, cuyo principal objetivo será promover la participación política y social de las mujeres en el municipio.

4. MEDIDAS PARA ALCANZAR LA PARIDAD E INCOPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINSTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Hacia el logro del cumplimiento de la ejecución de este proyecto de "Fortalecimiento del liderazgo y participación política de las mujeres en el municipio de Valle de Juárez" se desarrollaron actividades donde las participantes consideran que en la actualidad existe mayor apertura que antes para la participación política de las mujeres, entre las barreras más reiteradas que tienen que ver con las tareas de atención y cuidado de la familia.

Generar las condiciones para que las mujeres ocupen el cincuenta por ciento de los cargos de toma de decisión en el municipio y una nueva cultura promotora de la igualdad entre géneros que se traduzca en políticas institucionales y políticas públicas requiere incorporar nuevos mecanismos, valores y conductas en la administración pública municipal.

Erradicar los enfoques y conductas que reproducen la discriminación y crean situaciones de desigualdad para la participación de las mujeres en los asuntos públicos es una tarea que debe contemplar la modificación del andamiaje normativo, a fin de que los cambios dejen de estar sujetos a la voluntad del equipo gobernante, puedan permanecer y consolidarse de una gestión a otra.

Módelo para impulsar una cultura institucional por la igualdad

Con base en lo anterior, la presente propuesta se alinea al Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres por ser una estrategia que apuesta por una mayor presencia de las mujeres porque se ha constatado que hay menos corrupción, que se favorece la rendición de cuentas y se diseñan mejores políticas de desarrollo social (Inmujeres, 2009).

El Programa se plantea objetivos de trabajo en los siguientes rubros: Transversalizar la perspectiva de género en la administración pública, clima laborar, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, hostigamiento y acoso sexual, mismos que serán retomado para el municipio de Valle de Juárez.

Objetivos

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional como guía de la administración pública para que se traduzca en medidas al interior y al exterior del gobierno municipal.
- Impulsar acciones para alcanzar una clima laboral que permita a las mujeres y hombres desempeñar mejor su trabajo y que esto se traduzca en más beneficios para la ciudadanía.
- Establecer los mecanismos necesarios para que la selección de personal este basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
- Lograr que los salarios y prestaciones se otorguen con transparencia e igualdad eliminando todo tipo de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer los lineamientos necesarios para que se promuevan los puestos en el mismo nivel y asegurando las mismas condiciones entre géneros.
- Implementar un programa de capacitación y formación que promueva el desarrollo de competencias y habilidades para que incorporen la perspectiva de género en los programas y servicios del ayuntamiento.
- Proponer acciones de conciliación entre la vida familiar, vida laboral y personal entre servidoras y servidores públicos.
- Implementar campañas de cultura laboral libre de violencia y establecer mecanismos para la atención de hostigamiento y acoso sexual.

Alcances del proyecto

En este modelo se plantea una nueva relación al interior de la administración pública municipal basada en un sistema de valores democráticos y por la igualdad de género, que mejore la coordinación entre direcciones y que privilegie la calidad de los programas y de los servicios públicos que brinda el ayuntamiento.

Proceso de cambio institucional

Impulsar la incorporación de nuevos esquemas y formas de hacer las cosas siempre es un esfuerzo que para conseguir sus fines debe considerarse como un proceso, esto supone establecer en una línea del tiempo etapas que permitan llevar un control del proceso capaz de superar los obstáculos y limitaciones que se puedan presentar.
Para el modelo propuesto se utilizará la teoría de cambio de Kurt Lewin, que consta de tres etapas: descongelar, transicionar y recongelar (Inmujeres, 2009 p:28). Este esquema señala como factor de éxito para cada etapa el marcar claramente donde inicia y donde termina. A continuación se presenta un esquema que señala sus principales acciones a realizar a fin de que el equipo que está encabezando los trabajos tenga ruta que transitar.

Etapas de cambio en la administración pública municipal

Etapa 1. Descongelar	Etapa 2. Cambiar	Etapa 3. Recongelar
Prepararse para el cambio	Realizar el cambio	Mantener el cambio
Desarrollar la visión y la sensación de necesidad	Desarrollar capacidades, simplificar el cambio e introducir elementos de refuerzo	
Hacer perder fuerza a las viejas, actitudes, valores y comportamientos	Desarrollar actitudes, valores y comportamientos	Estabilizar el cambio mediante medidas normativas, culturales, y de sus estructura organizacional

PROCESO

Fuente: Plan de cultura institucional, Inmujeres 2009, p:28

Epata 1. Descongelamiento. Consiste en socializar y crear una necesidad de cambio al interior de la institución; la formulación de argumentos sólidos basados en evidencias es un elemento clave, por lo que se recomienda documentar las desigualdades entre mujeres y hombres a través de los resultados del análisis, encuestas, diagnósticos entre otros.

Etapa 2. Cambio. Este momento también conocido como transición debe ser iniciada por una persona o comité con fuerza, poder, influencia, prestigio y autoridad. Este proceso se debe de acompañar por una planeación derivada de la epata de descongelamiento que establezca objetivos, acciones, responsables y metas alcanzables. Para alcanzar lo establecido en el proyecto, en esta etapa es necesario que el personal cuente con los conocimiento y herramientas necesarias en temas como planeación y presupuestación con perspectiva género, políticas públicas de igualdad y administración pública local.

Etapa 3. Recongelamiento. Inicia una vez que se han formalizado los cambios y se están implementando, esta última etapa supone normalizar los nuevos procedimientos y hacerlos parte de la vida interna del gobierno municipal. Este recongelamiento se gana con el tiempo por ello la implementación periódica de campañas de comunicación interna reforzando los nuevos valores, así como el reconocimiento de las buenas prácticas de la direcciones y/o del funcionariados fungen como motivadores para el cambio.

Consideraciones para la implementación

Para que el proceso de implementación del modelo de cultura institucional resulte exitoso, es importante que el equipo cuente con información acerca de dos aspectos: a) las condiciones institucionales y del personal para implementar el modelo de cultura institucional, b) diagnóstico de equidad de género en igualdad de oportunidades en el municipio; esto permitirá que el persona encargo de llevar el proceso, cuente con los elementos necesarios para generar condiciones favorables y/o prever desde un inicio algunos obstáculos y la forma de enfrentarlos.

Identificación de las condiciones institucionales y del personal para implementar el modelo de cultura por la igualdad.

Para esto, se recomienda que previo a la implementación del modelo, se realice un diagnóstico que tome en consideración, de manera mínima, las siguientes cuestiones:

1. Hacer un ejercicio prospectivo ¿Cómo se verá la administración pública municipal de Valle de Juárez, cuando se implemente el cambio?
2. Sentido de oportunidad ¿Qué pierde la gestión pública municipal al interior y en la implementación de acciones y política pública a favor de las mujeres, si se queda como está?
3. Sobre el equipo ¿Quién o quienes están impulsando los cambios y, cuál su capacidad de incidir en la toma de decisiones del municipio?

4. Sobre el proceso ¿Cuál es la agenda que se tiene que cumplir para llevar a cabo el cambio institucional?
5. Avances en materia de igualdad de género ¿cuáles han sido los logros y alcances de la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública municipal?
6. Fortalezas institucionales ¿Con cuáles factores positivos (personal, recursos, voluntad política) contamos para impulsar el proceso?
7. Enlistar los obstáculos ¿Con que cosas nos vamos enfrentar para alcanzar un cambio de esta naturaleza?, ¿Qué factores pueden ayudar para superarlos?
8. La comunicación con el personal ¿Cuáles serán las políticas de comunicación interna?
9. Herramientas necesarias ¿Qué conocimientos y habilidades deben de tener el personal que estará realizando las acciones?, ¿si no las tienen, cómo las adquirirán?
10. Alianzas y apoyo estratégicos ¿Qué actores e instituciones pueden aliarse al proceso?, ¿Quién será la persona responsable de establecer el vínculo y darle seguimiento?
11. Políticas de incentivos, es importante reconocer y recompensar al área y personal involucrado ¿Qué podrán ganar si están dando resultados?

Recomendaciones generales

Una vez, que se tenga el conocimiento de las condiciones y predisposición del funcionariado para implementar el modelo de cultura institucional, se recomienda procurar los siguientes aspectos:

- La voluntad política del cabildo y del equipo directivo del gobierno municipal, a través del establecer una agenda de trabajo.
- El respaldo del presidente municipal a la titular del Instituto Municipal de la Mujer en todas las fases del proceso diseño, implementación y seguimiento.
- Ante las resistencias que se pueden generar entre el personal por la implementación de las medidas privilegiar el avance gradual, flexibilidad y la coordinación de esfuerzos.

    - Gradualidad. Consiste en reconocer los diferentes grados de desarrollo de las direcciones, áreas del ayuntamiento, así como su conciencia de género, a fin de adoptar el ritmo de las reformas que se están implementando con su realidad administrativa, presupuestal y operativa.
    - Flexibilidad. Tiene que ver con identificar la experiencia y capacidad técnica de las servidoras y servidores públicos, para adoptar las nuevas políticas y por otro lado, con su creatividad de adaptación de los cambios a sus quehaceres cotidianos.
    - Coordinación de esfuerzos. Referente a la buena conexión que deben existir entre las servidoras y servidores públicos con las normas, los recursos y los valores para promover e implementar en cada una de las estrategias.

- Desde el inicio del proceso, establecer una periodicidad para evaluar los avances y a partir de esto poder emitir recomendaciones y hacer los ajustes que resulten necesarios.
- No aislar la implementación del modelo cultural institucional por la igualdad de otros instrumentos de planeación municipal como el Plan de Desarrollo Municipal y la planeación operativa anual.
- Dada la naturaleza y atribuciones del Instituto Municipal de las Mujeres, esta instancia deberá llevará el liderazgo del modelo, para lo cual, se deberá definir y acordar con la Presidencia municipal la acciones y áreas de intervención prioritaria.

Encuesta de cultura institucional con perspectiva de género.

Esta encuesta tiene el propósito de conocer la percepción del funcionariado de la administración pública del municipio de Valle de Juárez sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, para definir e implementa de manera estratégica las acciones para alcanzar el cumplimiento de los objetivos del modelo. En este sentido la encuesta se propone recopilar información sobre: a) perfil sociodemográfico del personal que labora en la institución, b) información sobre cultura institucional y género, c) percepciones de las mujeres y los hombres sobre la situación sociolaboral y de violencia laboral. Para esto, se tiene que considerar la exploración de los siguientes ejes analíticos:

- Información sociodemográfica

Relacionado con las características demográficas y sociales de las servidoras y servidores públicos de la administración pública municipal de Valle de Juárez; considerando los siguientes aspectos por sexo: rangos de edad, escolaridad, estado civil, número de hijos/hijas y su escolaridad actual, condición de jefe de familia, años de antigüedad laboral.

- Deberes institucionales en materia de igualdad de género

Tiene que ver, con el marco normativo en nuestro estado que regula la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres; su objetivo es medir el grado de conocimiento que tienen las funcionarias y funcionarios de sus derechos en materia de igualdad de género; considerando lo siguiente: conocimiento de prestaciones laborares y conocimiento de las leyes e instrumentos que promueven la igualdad laboral.

- Clima laboral

Se relaciona con elementos de la institución que influyen en el desempeño del personal, tomando en consideración aquellos elementos que permitan establecer una mejor convivencia entre el personal, asegurando que en todos los rangos de mando (operativo, mando medios, intermedios) se ofrezca a las mujeres el mismo trato e igualdad de oportunidades de desarrollo que a los hombres.

- Comunicación incluyente

Para conocer si la comunicación, el lenguaje cotidiano, los símbolos, imágenes y los mensajes formales que emite

el ayuntamiento desde cada una de sus área, refuerzan los roles tradicionales de género, o están dirigidos tanto a hombres o como mujeres.

- Selección del personal

Con el propósito, de conocer el nivel de transparencia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección del personal con base en los criterios de igualdad de género.

- Salarios y prestaciones

Tiene que ver, con el nivel de igualdad en la asignación de remuneraciones que perciben mujeres y hombres por concepto de sueldos y salarios, así como la obtención de otros derechos (compensaciones, terminación de contrato laboral o programa de retiro) que pueden ser monetarios o en especie.

- Promociones vertical y horizontal

Para conocer, los criterios del ayuntamiento en relación al promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar el personal, así como, las políticas para promover el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro de la administración pública municipal.

- Capacitación y promoción profesional

Para identificar, las necesidades de capacitación y el acceso equitativo que mujeres y hombres tengan para acceder a ellas; además se explorar su utilidad para mejorar su desarrollo laboral, así como la posibilidad de adaptarse más fácil a los cambios organizaciones y tecnológicos.

- Conciliación de la vida laboral, familiar, personal e institucional

Relacionado con, los apoyos y políticas de la administración pública municipal para que las funcionarias y funcionarios concilien el desarrollo de su vida profesional, con sus deberes familiares y vida personal a fin alcanzar condiciones equilibradas que generen condiciones de trabajo más favorables. En ese apartado, se debe considerase la implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal.

- Hostigamiento y acoso sexual laboral

La Ley Federal del Trabajo entiende por Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y por Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (artículo 3).

En este apartado, se pretende conocer la percepción de las mujeres y hombres sobre actitudes, comentarios y acciones de contenido sexual que afectan el rendimiento de las personas, así como la imagen del municipio. Además se pretende evaluar la existencia de la política institucional y programas para prevenir, denunciar y sancionar.

Propuesta de ejecución por objetivo

Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional como guía de la administración pública para que se traduzca en medidas al interior y al exterior del gobierno municipal.

Estrategia 1.1 Incluir la perspectiva de género en la planeación, programación y procesos de gestión de las dependencias del gobierno municipal de Valle de Juárez, dando prioridad a las áreas que otorgan apoyos y servicio a las ciudadanía.

Líneas de acción:

1.1.1 Emitir los lineamientos que regirán el modelo de cultura institucional para la igualdad en la administración pública municipal, retomando la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres, así como, los objetivos y estrategias en materia de igualdad de género del Plan Estatal de Desarrollo en Jalisco, 2013 -2033.

1.1.2 Sensibilizar y capacitar al personal del ayuntamiento en las planeación, preparación de presupuestos, ejecución y evaluación de programas con perspectiva de género.

1.1.3 Impulsar la generación y uso de indicadores que permitan medir las brechas de desigualdad entre géneros en el municipio

1.1.4 Integrar una red al interior del ayuntamiento de personas comprometidas con la adopción del modelo de cultura institucional por la igualdad.

1.1.5 Realizar una campaña semestral, para promocionar las políticas y programas estatales existentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 1.2 Implementar el Modelo de Cultura Institucional por la igualdad en la administración pública del municipio de Valle de Juárez.

Líneas de acción:

1.2.1 Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna permanente que sensibilice y motive al funcionariado para adoptar la nueva cultura institucional por la igualdad.

1.2.2 Diseñar, ejecutar y dar seguimiento al plan de acción de la adopción del modelo en el municipio (involucrar al equipo directivo en su elaboración).

1.2.3 Integrar un equipo para dar acompañamiento, seguimiento, evaluación que garantice la implementación eficiente y eficaz del modelo.

1.2.4 Desarrollar indicadores de monitoreo y evaluación para medir avances de manera periódica.

1.2.5 Publicar y difundir los documentos e informes sobre los avances en todas las dependencias y rangos de mando.

Objetivo 2. Impulsar acciones para alcanzar un clima laboral que permita a las mujeres y hombres desempeñar mejor su trabajo y esto se traduzca en más beneficio para la ciudadanía.

Estrategia 2.1 Establecer un sistema organizacional promotor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, libre de violencia donde se viva el reconocimiento y un ambiente laboral armónico.

Líneas de acción:

2.1.1 Elaboración de un código de ética y código de conducta considerando el principio igualdad, no discriminación y con leguaje incluyente.

2.1.2 Elaboración de perfiles de puesto con las funciones, tareas y competencias definidas con claridad de todo el personal.

Estrategia 2.2 Desarrollar liderazgos basados en los valores de igualdad y no discriminación, que apuntalen el Modelo de cultura institucional por la igualdad.

Líneas de acción:

2.2.1 Desarrollar e implementar un programa de formación para mandos operativos, medios y altos en la cultura de igualdad sustantiva y, no discriminación.

2.2.2 Brindar al equipo responsable de la implementación del modelo, capacitación especializada en liderazgo y habilidades directivas.

2.2.3 Exigir al equipo directivo, el conocimiento y cabal cumplimiento de los deberes institucionales y políticas estatales en materia de igualdad de género existentes en el estado, en particular las contenidas en el Plan Estatal de Desarrollo, Jalisco 2013 -2033.

Estrategia 2.3 Incentivar una clima laboral armónico libre de violencia y discriminación.

Líneas de acción:

2.3.1 Implementación anual de un instrumento para medir el clima laboral, que nos permita conocer las percepciones del funcionariado sobre ambiente físico del trabajo, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que afectan su desempeño laboral.

2.3.2 Establecer acciones para eliminar de los documentos institucionales, imágenes y símbolos discriminatorios.

2.3.3 Implementar un programa de estímulos al personal que realiza acciones a favor de institucionalizar el principio de igualdad y no discriminación.

Objetivo 3. Conseguir que la comunicación al interior y exterior del ayuntamiento promueva la igualdad de género.

Estrategia 3.1 Emitir lineamientos para que la comunicación de la administración pública municipal sea incluye y con perspectiva de género.

Líneas de acción:

3.1.1 Desarrollar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje no sexista, en la administración pública municipal.

3.1.2 Brindar capacitación especializada al personal encargado de la comunicación del municipio para evitar mensajes sexistas, discriminatorios o promotores de la desigualdad de género.

3.1.3 Establecer como política, la utilización de lenguaje no sexista en los oficios y documentos que se emiten por parte de la institución.

Estrategia 3.2 Establecer un sistema de valores en comunicación para alcanzar la igualdad de género y la no discriminación.

Líneas de acción:

3.2.1 Impulsar una iniciativa para promover la que la cultura de igualdad y quede inscrita en los reglamentos y normatividad municipal.

3.2.2 Desarrollar un comunicado institucional, para que los medios de comunicación, tomen en cuenta el sistema de valores basados en la igualdad.

3.2.3 Establecer alianzas con los medios de comunicación, tanto en el municipio, como en la región para sensibilizarlos y, realizar acciones a fin erradicar prácticas que reproduzcan la desigualdad entre géneros y la discriminación.

Objetivo 4. Establecer los mecanismos necesarios para que la selección de personal este basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Estrategia 4.1 Integrar un sistema de selección del personal que considere la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Líneas de acción:

4.1.1 Garantizar que los criterios de selección, estén apegados a los valores de igualdad y no discriminación.

4.1.2 Emitir lineamientos para que, la selección de los perfiles y descripciones de puestos se evalúen con base en las capacidades y competencias de las y los aspirantes.

4.1.3 Promover la profesionalización del proceso de selección del personal, para evitar las contrataciones por amistad, influencia política o apariencia física.

4.1.4 Establecer que los comités de selección del personal, estén integrados de manera paritaria de mujeres y de hombres.

Estrategia 4.2 Adecuar y/o desarrollar perfiles de puestos que permitan a las funcionarias y funcionarios conciliar su vida laboral, familiar y personal.

Líneas de acción:

4.2.1 Elaborar un manual de descripción de puestos con lineamientos y criterios que atiendan los tiempos y las necesidades especiales del funcionariado considerando y respetando sus diferencias de género.

4.2.2 Establecer horarios y programas de trabajo que permita al funcionariado conciliar su vida laboral y familiar dependiendo de su puesto.

4.2.3 Incorporar la paridad de género, en la reglamentación interna en todos los puestos de la administración pública municipal, poniendo énfasis en los cargos de toma de decisión.

Objetivo 5. Lograr que los salarios y prestaciones se otorguen con transparencia e igualdad eliminando todo tipo brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 5.1 Desarrollar al interior de la administración pública municipal, un sistema de evaluación de los puestos, con fin de nivelar las desigualdades entre mujeres y hombres, y así lograr una correspondencia a salario igual, trabajo igual.

Líneas de acción:

5.1.1 Hacer una revisión de los mecanismos de evaluación que se aplican actualmente en la administración pública municipal.

5.1.2 Realizar un análisis sobre la situación de mujeres y hombres en cuanto los puestos, salario y prestaciones que perciben.

5.1.3 Establecer acciones compensatorias para contrarrestar las desigualdades en la institución a fin de lograr igualdad de condiciones.

Estrategia 5.2 Establecer un sistema de evaluación de desempeño de funcionariado y establecer políticas de compensación y/o incentivos.

Líneas de acción:

5.2.1 Determinar los mecanismos de evaluación de desempeño de labores del funcionariado de la institución.

5.2.2 Establecer un sistema de incentivos, dirigido al personal que se destaque por su desempeño en independencia de su género.

Objetivo 6. Establecer los lineamientos necesarios para que se promuevan las vacantes de los puestos de todos los niveles de mando, asegurando las mismas condiciones a mujeres y hombres para concursar.

Estrategia 6.1 Establecer un sistema para la promoción vertical y horizontal con criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Líneas de acción:

6.1.1 Revisar los criterios de transparencia en la promoción vertical y horizontal del personal.

6.1.2 Incluir en la normatividad vigente de recursos humanos, las adecuaciones que garanticen la no discriminación sexual para el acceso y permanencia de todos los cargos, incluidos los de mayor peso político y complejidad.

6.1.3 Establecer cuotas mínimas en beneficio del sexo que se encuentre sub representado en algún nivel de mando.

6.1.4 Evaluar las estrategias utilizadas para la promoción de acceso de las mujeres, a los cargos de dirección.

Estrategia 6.2 Establecer una estructura organizacional que permita a funcionarias y funcionarios aspirar a puestos de mayor nivel sin discriminación por motivo de género.

Líneas de acción:

6.2.1 Establecer concursos para que cualquier persona con perfil idóneo, pueda competir por los puestos.

6.2.2 Informar periódicamente al personal las opciones disponibles, para mejorar de puesto o ser promovido.

6.2.3 Publicar los requisitos existentes, para la ocupación de los puestos de mayor nivel.

6.2.4 Crear incentivos para que las personas crezcan y, se desarrollen al interior del municipio.

Objetivo 7. Implementar un programa de capacitación y, formación que promueva el desarrollo de competencias y habilidades para incorporar la perspectiva de género en los programas y servicios del ayuntamiento.

Estrategia 7.1 Diseñar un sistema de capacitación y desarrollo que promueva el talento y las capacidades de funcionarias y funcionarios en el municipio.

Líneas de acción:

1.1.1 Identificar las necesidades de capacitación del funcionariado mediante una encuesta.

1.1.2 Elaborar un programa de capacitación, tomando en consideración los conocimientos que deben adquirir, para el mejor cumplimiento de su puesto.

1.1.3 Adecuar los horarios de los cursos, a las necesidades de las y los trabajadores y, favorecer su realización durante el horario de trabajo.

1.1.4 Crear una base de datos para llevar el registro del personal que asistió y, respectivamente el material visto a favor de la igualdad.

Estrategia 7.2 Desarrollar manuales de capacitación para incorporar la perspectiva de género en la administración pública municipal.

Líneas de acción:

7.2.1 Integrar los manuales y procesos para que puedan ser conocidos por el personal de acuerdo a su puesto y nivel dentro de la organización.

7.2.2 Contar con un equipo de multiplicadores y establecer un programa anual de trabajo, para socializar el contenido de los manuales.

7.2.3 Implementar modelos de aprendizaje participativo, para intercambiar experiencias e identificar buenas prácticas.

Objetivo 8. Proponer acciones de conciliación entre la vida familiar, vida laboral y personal entre servidoras y servidores públicos.

Estrategia 8.1. Lograr un equilibrio en la vida laboral, profesional, personal e institucional de las funcionarias y funciones de la administración pública municipal.

Líneas de acción:

8.1.1 Implantar un programa de acciones concretas que propicien la convivencia y el equilibrio laboral y familiar.

8.1.2 Respetar los horarios de trabajo del funcionariado, los días de descanso y;, los días no hábiles de acuerdo a su puesto de trabajo.

8.1.3 Diseñar y difundir políticas sobre permisos para el personal en situaciones especiales, evitando la discriminación y discrecionalidad en el otorgamiento de las mismas.

Estrategia 8.2 Contar políticas de flexibilidad de horarios, sobre todo en aquellos en los puestos ocupados por personal, que tenga situaciones personales o familiar especiales.

Líneas de acción:

8.2.1 Hacer un análisis de los puestos que pueden tener más flexibilidad para que sean asignado a personas con algún tipo de discapacidad.

8.2.2 Implementar el esquema de licencia de paternidad, para fomentar la participación masculina en el cuidado de las y los hijos, en el momento de su nacimiento.

8.2.3 Establecer políticas especiales de flexibilidad para las y los trabajadores que deban proveer cuidados a sus hijos y/o familiares adultos mayores o enfermos.

Objetivo 9.mplementar campañas de cultura laboral libre de violencia y, establecer mecanismos para la atención de hostigamiento y acoso sexual.

Estrategia 9.1 Erradicar actitudes y prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal.

Líneas de acción:

9.1.1 Establecer un compromiso explicito para combatir la violencia laboral en todas sus formas y manifestaciones.

9.1.2 Incluir en la reglamentación municipal la prevención, atención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en el municipio.

9.1.3 Crear un comité y establecer los mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acosos sexual.

9.1.4 Brindar protección de las personas, que hubieran presentado queja, demanda o denuncia por situaciones de violencia a fin de garantizar su integridad física y emocional.

Estrategia 9.2 Campañas de difusión para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en la administración pública municipal.

Líneas de acción:

9.2.1 Implementar campañas de prevención de hostigamientos y acoso sexual de manera permanente, utilizando diversos medios de comunicación interna.

9.2.2 Definir y publicar los procedimientos para la denuncia en caso de hostigamiento y acoso.

9.2.3 Realizar talleres para fomentar espacios laborales libres de violencia, en donde se promuevan herramientas de comunicación asertiva y resolución pacífica de conflictos.

COMITÉ DE MUJERES DEL MUNICIPIO DE VALLE DE JUÁREZ

Con la finalidad de fortalecer el proceso de implementación del Modelo de Cultura Institucional por la Igualdad, se propone involucrar de manera activa a la ciudadanía, a través de la creación del Comité de Mujeres.

La integración del Comité tiene dos propósitos el primero, es crear un mecanismo de seguimiento, evaluación y verificación del cumplimiento de la implementación del

Modelo de Cultura Institucional por la Igualdad en la administración pública municipal, el segundo, es desarrollar un programa de formación para el desarrollo de liderazgos políticos de mujeres en el municipio.

Líneas de acción:

- Constituir el Comité conforme a los lineamientos establecidos por el Instituto Municipal de la Mujeres en Valle de Juárez.
- Establecer los objetivos de seguimiento, evaluación y verificación del cumplimiento de la implementación del Modelo de Cultura Institucional por la Igualdad.
- Desarrollar un programa de capacitación sobre empoderamiento, dando prioridad a la obtención de herramientas y desarrollo de habilidades para impulsar la participación política de las mujeres.
- Realizar un informe anual de actividades con recomendaciones para retroalimentar el proceso institucional por la igualdad.
- Establecer alianzas con actores sociales de municipios para fortalecer su presencia y cumplimiento de objetivos.

5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La realización del proyecto así como la definición de la propuesta para incorporar la trasversalidad de perspectiva de género y la cultura institucional cuyo resultados se presentan en este documento se construyeron a partir de un proceso participativo que involucro a las autoridades y liderazgos de la comunidad quien colaboraron de manera comprometida.

Trascendencia del proyecto en la administración pública

- Diagnóstico del contexto sociocultural de la participación política de las mujeres y su incorporación en puestos públicos y de toma de decisión.
- Establecimiento de un plan general para impulsar una cultura institucional basada en los principios de igualdad y no discriminación.

Capacidad de Continuidad para impulsar la perspectiva de género

- Sentido de oportunidad para iniciar la transformación de la gestión municipal privilegiando la calidad de los servicios, cercanía ciudadana y promoción de una cultura de igualdad.
- Reconocimiento del marco normativo para la igualdad.

Compromiso de las autoridades municipales

- Presentar el proyecto a las autoridades municipales entrantes de la administración 2015 -2018.

GLOSARIO

Acciones Afirmativas.

Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Cultura.

La cultura es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad. La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen.

Cultura institucional.

Aunque en la literatura especializada suele emplearse como sinónimo de cultura organizacional, el concepto que usaremos será el siguiente. Cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras

y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integran la administración pública y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman.

Es decir, cada organización hace una interpretación y aplicación de la cultura institucional, cristalizándola en una estructura, normas y reglamentos con características propias que constituyen su cultura organizacional única, pero que comparte con la cultura de las otras.

Clima laboral.

El clima laboral se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto, etc., que genera un impacto significativo en el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etcétera.

Discriminación.

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra la Mujer.

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 la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Hostigamiento sexual.

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/ o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de con - notación lasciva.

Igualdad de Género.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Institución.

Entenderemos por institución a las normas y convenciones (formales e informales) que regulan la relación entre los seres humanos de una determinada sociedad o colectivo, buscando la realización de unos fines o propósitos con determinados medios para conseguir, en teoría, el mayor beneficio para el grupo. Las instituciones, por tanto, son mecanismos de orden social, cooperación y conflicto que procuran gobernar el comportamiento de un grupo de individuos (que puede ser reducido o coincidir con una sociedad entera).

Perspectiva de Género.

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Planeación con perspectiva de género.

El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PEG) no es la mujer como categoría separada sino el género, es decir, el constructo resultante en cada cultura tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres.

Violencia laboral.

La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Bibliografía

CEDAW. (15 agosto 2015). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres. ONU. Obtenido en http://www2.ohchr.org/spanish/law/ cedaw.htm

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (10 de agosto 2015) obtenido en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm

Constitución Política del Estado de Jalisco. (10 de agosto 2015) obtenido http://congresojal.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado.cfm#Constitucion

Convención Belen Do Para (15 agosto 2015). Convención Intercamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, obtenido en http://www.oas.org/ juridico/spanish/tratados/a-61.html

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal (2009) Instituto Nacional de las Mujeres, DF México.

INEGI (2011).Panorama Sociodemográfico Jalisco. Municipio Valle de Juárez pag. 238 -239. México.

INEGI (20 de agosto 2015). Censo de Población y Vivienda 2010, http://www3.inegi.org. mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?src=487&e=14

Informe sobre Desarrollo Humano Jalisco (2009) Programa de las Naciones Unidas PNUD, Gobierno del Estado de Jalisco, México.

Instituto de Información Estadística y Geografía. Sistema de Consulta Interactiva Sociodemográfica http://www.iieg.gob.mx/sicis/index.php

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco. (22 de agosto 2015) http://www.normateca.gob.mx/Archivos/66_D_3583_20-11-2013.pdf

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (2010). Congreso del Estado de Jalisco. Jalisco. México.

Plan Municipal del Desarrollo 2013 -2015. Ayuntamiento de Valle de Juárez, Jalisco. México. (10 septiembre de 2015).
Programa de Cultura Institucional (2009). Instituto Nacional de las Mujeres, DF México.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad). Gobierno de la República. México.

Rosas (2015) Tesis Acceso de las mujeres al Congreso de Jalisco ¿cuota, liderazgo o grupo político? Maestría en política y gestión pública, ITESO, Tlaquepaque, Jalisco.

DIRECTORIO

Ing. José Manuel Chávez Rodríguez
Presidente Municipal de Valle de Juárez, Jalisco

C. María Estela Martínez Martínez
Regidora
C. Samuel Zepeda Contreras
Regidor
C. Pedro Silva Chávez
Regidor
C. Griselda Contreras Acevedo
Regidora
C. María Trinidad Torres Chávez
Regidora
C. María de los Ángeles Contreras Contreras
Regidora
Q.F.B. Ricardo Contreras López
Regidor
M.V.Z. Eduardo Rodríguez Corona
Regidor
Lic. José de Jesús Pérez Ponce
Regidor
Lic. Mario Chávez Grimaldo
Síndico Municipal
Tec. Celene Ruby Rodríguez Contreras
Secretaria General del Ayuntamiento
Lic. Fabiola Vallejo Robledo
Titular del Instituto Municipal de las Mujeres de Valle de Juárez

Créditos

Financiado por:
Elaboración financiada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2015.

Elaborado por:

Gobierno Municipal de Valle de Juárez, administración 2012-2015
Instituto Municipal de las Mujeres de Valle de Juárez

Coordinación general y desarrollo de la investigación:

Impulso del desarrollo humano y la gestión social
Mtra. María Rosas Palacios

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE VALLE DE JUÁREZ

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

H. Ayuntamiento 2012-2015 de
Valle de Juárez
Construyendo juntos una nueva historia !

Instituto Municipal de las Mujeres de
Valle de Juárez

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".