

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.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO 2016.**

INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

Proyecto:

Acciones estratégicas para el fortalecimiento del IMES, el avance en materia de igualdad sustantiva y en el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Vertiente: Fortalecimiento Institucional

Meta 1398: “Elaboración de un diagnóstico sobre cómo están constituidas las Instancias Municipales de las Mujeres de San Luis Potosí y sus condiciones de trabajo”.

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS INSTANCIAS
MUNICIPALES DE LAS MUJERES DE SAN LUIS POTOSÍ**

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

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN.	4
II.	ANTECEDENTES.	6
	II.1 Primera Evaluación Nacional (2009).	7
III.	OBJETIVO.	10
IV.	MARCO NORMATIVO.	11
	IV.1 La Igualdad entre Mujeres y Hombres.	11
	IV.2 La CEDAW.	12
	IV.3 Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.	18
	IV. 4 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	20
V.	MARCO CONCEPTUAL.	24
VI.	METODOLOGÍA.	37
	VI.1 Muestra y Variables de Estudio.	38
	VI.2 Instrumentos de Recolección de Información.	41
	VI.3 Prueba Piloto.	43
	VI.4 Proceso Metodológico – Análisis de Datos.	44
VII.	RESULTADOS.	47
	VII.1 Caracterización por Microrregiones.	47
	VII.2 La Violencia de Género por Microrregiones.	57
	VII.3 Análisis de Resultados.	58
	VII.3.1 Eje Temático 1.- Estructura	60

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.

VII.3.2 Eje Temático 2.- Operatividad	69
VII.3.3 Eje Temático 3.- Cultura Institucional	77
VII.3.4 Eje Temático 4.- Género y Poder	91
VII.3.5 Eje Temático 5.- Necesidad Sentida	100
VIII. CONCLUSIONES.	102
RECOMENDACIONES.	106
BIBLIOGRAFIA.	108
REFERENCIA DE SIGLAS.	109

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.

Diagnóstico sobre la Situación de las Instancias Municipales de las Mujeres de San Luis Potosí.

I. PRESENTACIÓN.

Con el objetivo de fortalecer a las Instancias Municipales de las Mujeres (IMM) el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) ha brindado asesoría e implementado en años anteriores programas de capacitación dirigidos a quienes han ocupado los cargos de titulares de estas Instancias, en temas de liderazgo, cabildeo, empoderamiento¹, incorporación de la perspectiva de género, negociación, toma de decisiones. No obstante, los cambios de administración determinados por el sistema electoral en México, impiden alcanzar la madurez de los liderazgos de las mujeres que llegan a ocupar estos cargos y con esto, la interrupción de un proceso evolutivo de crecimiento para las IMM como figuras institucionales.

En este sentido es que, en el inicio de este nuevo trienio municipal y sexenio de gobierno estatal, resulta indispensable examinar cuáles son las condiciones en las

¹ Del sustantivo empowerment en inglés, en español los términos empoderar y empoderamiento señalan acción y que el sujeto se convierte en agente activo como resultado de un accionar, que varía de acuerdo a cada situación concreta. El rasgo más sobresaliente del término empoderamiento es contener la palabra poder y su uso es un llamado de atención sobre las relaciones de poder. El **poder sobre** es el más común, representa la habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos: es la capacidad de un actor de afectar los resultados aun en contra de los intereses de los demás, es una capacidad interpersonal en la toma de decisiones; es un tipo de poder controlador. Para el Movimiento de Mujeres de Latinoamérica pueden existir otras formas de poder • **Poder para**, sirve para incluir cambios por medio de una persona o grupo líder que estimula la actividad de otros e incrementa su ánimo y favorece el apoyo mutuo; • **Poder con**, un grupo presenta una solución compartida a sus problemas, se refiere a que todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales; • **Poder desde dentro**, representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas, es el poder que surge del mismo ser y no es dado o regalado. El empoderamiento conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. Para las mujeres es un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social. Se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Pero el empoderamiento no es un proceso lineal, tiene significados diferentes en cada escenario y es diferente para cada individuo o grupo. El empoderamiento le permite a las mujeres ganar poder y control sobre sus propias vidas, implica la toma de conciencia, la autoconfianza, la ampliación de opciones, el mayor acceso a recursos y acciones para transformar las estructuras y las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad. Las mujeres se empoderan a sí mismas y no debería ser visto como un juego de suma cero donde lo que ganan las mujeres automáticamente implica pérdida para los hombres. El incremento del poder de las mujeres por medio de estrategias de empoderamiento no significa poder sobre, poder de control, sino formas alternativas de poder como poder para, poder con y poder desde dentro, que se centran en utilizar las fuerzas individuales y colectivas hacia fines comunes sin coerción o dominación. Fuente: León, Magdalena, 2000, y OSAGI, Gendermainstreaming, www.un.org/womenswatch/resources.htm.

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.

que se encuentran las IMM en sus procesos de instalación, desarrollo y fortalecimiento, como una entidad directiva dentro del gobierno municipal que debe promover e impulsar las políticas públicas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en los municipios. Para alcanzar este objetivo el IMES elaboró, el presente diagnóstico sobre cómo están constituidas las IMM de San Luis Potosí y sus condiciones de trabajo en los municipios de la entidad, con apoyo del Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) 2016 del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

En este documento se presentan los resultados de una investigación diagnóstica realizada durante el tercer cuatrimestre del 2016 en el estado de San Luis Potosí, en el que se detallan los hallazgos sobre las condiciones materiales, económicas, culturales y organizacionales en que operan las IMM de los 58 municipios. Con estos resultados se pretende contribuir a la mejora y fortalecimiento de las IMM para que puedan cumplir con sus objetivos establecidos, de acuerdo a los lineamientos constitucionales, el Programa Sectorial del Estado y a la perspectiva de género impulsada por el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018).

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.

II. ANTECEDENTES.

A partir de la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006, el gobierno federal, en coordinación con los gobiernos estatales, crearon una serie de mecanismos para lograr su implementación en los 2440 municipios del país (SEGOB, 2006). Esta tarea conlleva una alta complejidad debido a varias razones, ya que asigna nuevas obligaciones a los gobiernos municipales que se ven obligados a modificar esquemas tradicionales de gobierno, pero además, por la prevalencia de la cultura patriarcal en la cultura mexicana y en las subculturas del vasto mosaico de comunidades con sus propias prácticas y cosmovisiones; sumado a la pauperización que los municipios en México han experimentado con un conflicto entre la administración y la demanda social, se genera un entramado social que agudiza las condiciones en las que viven las mujeres en México.

En San Luis Potosí se publicó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2009, y luego se realizaron algunas modificaciones para adecuarla a las condiciones sociales de la entidad, para que de esta manera el Gobierno del Estado y algunos municipios iniciaran un proceso para la conformación de la estructura de las instancias municipales de las mujeres que darían seguimiento a la Política Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Hacia las Mujeres.

Incorporar la Perspectiva de Género (PG) a las estructuras de los gobiernos municipales implica realizar cambios a sus políticas públicas, a las prácticas institucionales y relaciones sociales, porque a través de ellas se refuerzan y reproducen las condiciones culturales y sociales que generan las desventajas que afectan a las mujeres. Para lograrlo es necesario en primer lugar la legitimación del trabajo de las IMM, como las encargadas en el ámbito municipal de gestionar

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.

acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, ejecución y control de programas y proyectos, en los que se busque conciliar intereses de mujeres y hombres, con el fin de eliminar las brechas de género y promover la igualdad sustantiva.

Las IMM representan el espacio en el cual los gobiernos municipales pueden y deben cumplir tareas dirigidas hacia las mujeres y las niñas; por lo tanto, su existencia constituye un mecanismo para lograr la igualdad en beneficio no sólo de las ellas, sino de toda la población. De su buen funcionamiento depende que las políticas de igualdad entre mujeres y hombres trasciendan al discurso y se conviertan en acciones efectivamente sustantivas.

Dar seguimiento puntual al desarrollo de las IMM es fundamental, porque de su buen funcionamiento y la legitimación de los liderazgos femeninos en los municipios depende que éstas entidades administrativas trasciendan a los cambios de administración y puedan asumir la responsabilidad de encabezar la creación de políticas innovadoras para la incorporación de la perspectiva de género que contribuyan a romper barreras, a redistribuir el poder y alcanzar la paridad en la toma de decisiones entre hombres y mujeres. En estas condiciones se podrán definir acciones que funcionen para eliminar la discriminación y la violencia en contra de las mujeres, y a establecer medidas que garanticen el respeto y ejercicio pleno de todos sus derechos.

II.1 Primera Evaluación Nacional (2009).

Para dar seguimiento a esta política en México, a través de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Federación asignó a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) la responsabilidad de la observancia, el seguimiento, la evaluación y el monitoreo. Como resultado de estas medidas se

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.

realizó el “Diagnóstico de las instancias municipales en la instrumentación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Región Norte-Noreste de México” (CNDH, 2009).

Este documento se ocupa de delinear el contexto sociodemográfico en el que se mueven las IMM u organismos equivalentes de esa región, se trató de ubicar la posición que tienen en la estructura de gobierno municipal, analizar la forma en la que fueron creadas, describir la evolución que han tenido y los programas que han implementado, así como apuntar algunos de sus logros y de los obstáculos a los que se han enfrentado en su actividad. Un objetivo final del diagnóstico, fue proponer algunos elementos que deberían reunir las IMM encargadas de las políticas de género.

Los hallazgos para el estado de San Luis Potosí parten de reconocer que es una entidad que se distingue por una amplia complejidad y heterogeneidad en sus 58 municipios. Las desigualdades económicas en la mayoría de los municipios, así como la marginación urbana-rural, son consideradas por el estudio como una condicionante del atraso que experimentan las IMM en la mayoría de los municipios. Se resalta la importancia de reparar en que, las desigualdades económicas entre los cuatro municipios con mayor desarrollo como son Ciudad Valles, Matehuala, San Luis Potosí y Rioverde, y los otros 54 municipios, se reflejan a su vez en las condiciones en que se encuentran cada una de sus IMM por tanto, al momento de evaluarse y de atenderse deberían considerarse políticas más equitativas.

El estudio reveló que la limitación de acción de los municipios se debe a la poca importancia que tienen los asuntos de género en las agendas municipales. Señala que los asuntos de género “se abordan sólo después de que son atendidos problemas más visibles, como la pobreza y los servicios públicos”. En los

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.

municipios donde existen las IMM se encuentra, que son programas de tipo asistencial, vinculados con la disminución de la pobreza, los servicios de salud y de seguridad, y pocos son los programas de género. Además las políticas y programas de género han sido reducidos más a la atención de la mujer que al conjunto mujeres y hombres.

En sus conclusiones sobre el estado de San Luis Potosí, el diagnóstico identificó que un aspecto fundamental para la evaluación del desempeño de las IMM debería ser la relación entre los planes de los gobiernos municipales y los objetivos de las IMM; que no existe vinculación y correspondencia entre los mismos.

Esta desvinculación entre los propios planes de gobiernos municipales y los de las IMM se agudizaba entonces por la ausencia de un programa de trabajo bien estructurado. En aquellos casos en que se encontraron con programas de trabajo, se trataba de documentos rudimentarios que se formularon con el propósito de participar en la convocatoria del Fondo para el Desarrollo de las IMM, en la categoría A, que consiste en compra de equipo básico y pago de un evento de sensibilización en perspectiva de género.²

Dado lo anterior, no hay programas de trabajo orientados a la categoría B: Fortalecimiento, que considera un diagnóstico situacional de las mujeres en los municipios, con enfoque de género; capacitación y profesionalización en género, y difusión de la perspectiva de género. Menos aún se considera la posibilidad de postular en la categoría C: Consolidación, que solicita proyectos de planeación de políticas públicas con perspectiva de género, presupuestos y gasto público con

² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Instancias Municipales de la Mujer en México*, 1ª edición, México, 2009.

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.

perspectiva de género, fortalecimiento de la coordinación interna y externa de la instancia municipal y difusión.³

Después de este estudio no se encontró otra indagatoria referente a las condiciones de cómo están estructuradas y operan las IMM en el estado de San Luis Potosí. Tampoco se encontraron documentos o archivos que guarden el proceso histórico que han llevado estas figuras de la política de género por cada uno de los municipios que puedan dar testimonio y referencia del proceso evolutivo o involutivo de cada una de ellas, dado que los cimientos legales, culturales y organizacionales sobre las que están construidas, no garantiza su estabilidad ni su permanencia.

III. OBJETIVO.

Analizar el estado que presentan las condiciones físicas, organizacionales y culturales de las IMM en los 58 municipios del estado de San Luis Potosí.

Para alcanzar el objetivo general se establecieron cuatro pasos necesarios que permitieran aproximarse al objeto de estudio de una manera poliédrica para obtener la información más precisa de la realidad y de las necesidades existentes:

- I. Identificar y analizar el fundamento legal de las IMM, tipo de nombramiento de las titulares, funciones, atribuciones, lugar en el organigrama, presupuesto y nivel de capacitación del personal relacionado con las labores que desempeña.
- II. Identificar los mecanismos de operación de las IMM.
- III. Describir las condiciones físicas, de insumos y equipos con los que cuentan las IMM.

³ Idem.

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.

- IV. Identificar la dinámica de vinculación con otras instituciones.
- V. Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de las IMM del estado.
- VI. Analizar la fenomenología del discurso patriarcal en las percepciones de las y los funcionarios que toman decisiones.

IV. MARCO NORMATIVO.

IV.1 La Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cuando se habla en política pública sobre la igualdad entre mujeres y hombres se refiere a la búsqueda de un desarrollo humano que sirva para mejorar la calidad de vida de los pueblos y de las comunidades a través de la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. Esta búsqueda es también un factor básico para conseguir una sociedad más justa y equitativa.

En las sociedades que aspiran a la conformación de relaciones más democráticas, como la mexicana, la igualdad es una etapa consecuente de la libertad para elegir gobernantes, pertenece a lo que se denominaría gobernabilidad democrática, en la cual se integra no sólo la libertad de elegir gobernantes sino también la equidad social. Esto supone terminar con toda subordinación entre ciudadanos/ciudadanas y dar paso a las relaciones entre iguales. Las relaciones entre hombres y mujeres en nuestra sociedad han estado marcadas por la subordinación y la inequidad, dada su pertenencia a un Estado Patriarcal, en donde ha sido manifiesta la supremacía del hombre sobre la mujer en los distintos ámbitos en que interaccionan (Quintero, 2009).

Las conferencias y convenciones internacionales entrañan un valor histórico fundamental para la protección de los derechos y la vida de las mujeres, especialmente las que funcionan como instrumentos vinculantes (Convención para

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.

la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW y Belém do Pará), ya que refuerzan y alientan las medidas que desde los años noventa se aplicaron en México y en América Latina, prefigurando de esa forma nuevos horizontes para la equidad de género y la consolidación de la democracia.

IV.2 La CEDAW.

Por sus siglas en inglés la CEDAW es la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Hacia las Mujeres. Su estatus de Convención en el marco de los tratados internacionales del Sistema Universal de los Derechos Humanos, firmado y ratificado por México en 1979, le otorga un poder supremo por sobre cualquier práctica o creencia basada en la moral, puesto que al ser adoptados sus principios por el gobierno de México, estos se hayan consignados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que rige los ordenamientos bajo los cuales los Estados y las autoridades del Municipio deben regirse para dar cumplimiento a las responsabilidades que la Ley les confiere y que los ciudadanos y ciudadanas les demandan para hacer efectivos los derechos humanos de hombres y mujeres.

Esta Convención Internacional (CEDAW), es el resultado de los esfuerzos de varios organismos internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres, como es la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que por más de treinta años ha dado seguimiento al comportamiento de la discriminación y de la violencia contra las mujeres en todo el mundo, y que lleva un registro puntual los efectos negativos que esta práctica de discriminación hacia las mujeres afecta en el ámbito no solo de la vida privada, sino en todos los asuntos de la vida humana. Los Estados parte han reconocido que la CEDAW es un documento que podría contribuir a la construcción de una cultura de paz y de inclusión basada en la promoción de la política de igualdad

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.

sustantiva, dado que reafirma la fe en los Derechos Humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en igualdad de derechos de hombres y mujeres. Es por eso que entre los tratados internacionales de derechos humanos la convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad de la humanidad al conjunto de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones, cuestión que es preciso resaltar porque antes de esta, los tratados internacionales no consideraban la condición de desventaja de las mujeres frente a la población de hombres, lo que impedía que se pudieran apreciar con objetividad las desigualdades sociales, económicas, políticas y culturales en que vive más de la mitad de la población mundial.

Para no dejar en el papel las ideas que plantea la CEDAW, y garantizar las concesiones de este tratado se estableció un programa de acción para que los Estados Partes que firmaron y ratificaron, garanticen el goce de esos derechos, en donde se reconoce que las mujeres son objeto de la discriminación cultural de la humanidad, es por esto que se incita a los Estados Partes a que tomen “todas las medidas apropiadas, inclusive de carácter legislativo para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 3).

La convención tiene un valor trascendental para las mujeres fundamentalmente por el énfasis que pone para promover la igualdad, a partir de tres condiciones vitales para el acceso a una vida digna de las mujeres: los derechos civiles, su condición jurídica y la vida social de la mujer.

De manera particular y sin limitaciones morales ni políticas, la CEDAW aborda los temas que a las mujeres más afectan en su desarrollo y crecimiento tales como la reproducción humana y las consecuencias de los factores culturales en las

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.

relaciones entre los sexos. En este sentido menciona que en base a la libertad de las mujeres se debe respetar la planificación familiar, el intervalo entre los nacimientos de sus pro generes, el acceso a la información y a la educación que les permitan acceder de manera consciente e informada a estos derechos.

El gobierno mexicano desde hace 35 años sigue algunas recomendaciones del Comité de la CEDAW para aplicarlos como medidas de atención y prevención de la discriminación y de la violencia en contra de las mujeres, pero sobre todo, en la promoción de una política de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, por tanto que ha implementado programas y mecanismos con acciones afirmativas para el adelanto de las mujeres frente a las desigualdades sociales. Esta política es la aspiración del gobierno mexicano, que pueda ser aterrizada y aplicada de manera efectiva en cada uno de los municipios de la República Mexicana.

No obstante el indiscutible alcance que estas convenciones tienen en el orden mundial y nacional, la promoción y la aplicación efectiva de sus principios son todavía un tópico ajeno para muchas regiones y localidades de nuestro país. Es justamente en el ámbito local donde encontramos testimonios de las aportaciones que las mujeres dedican a sus familias, colonias y comunidades. De igual manera encontramos una fuerte resistencia al avance de las mujeres y a la transformación de roles de género, porque el espacio local es representativo de los más bajos porcentajes de participación de las mujeres en cargos de gobierno y escenario de discriminación y violencia contra las mujeres que deciden incursionar en los mismos (Barrera y Massolo, 2002).

En ese sentido, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres los organismos internacionales vinculados con la materia le han recomendado a México que implemente *acciones afirmativas*, las cuales se realizarían en espacios donde se registran fuertes inequidades, como en el terreno social, político y enfáticamente

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.

en el acceso a la justicia de las mujeres. También se le ha recomendado la creación de leyes que garanticen el cumplimiento de esta igualdad, así como la elaboración de políticas públicas acordes para disminuir la brecha entre ambos sexos.

México ha dado cumplimiento, en parte, a las recomendaciones que le ha hecho la CEDAW a través de del Comité de la CEDAW. Las recomendaciones del Comité de la CEDAW para México, giran en torno a la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres en los rubros de pobreza, educación y capacitación, salud, economía-empleo, ejercicio de poder y participación en la toma de decisiones. Como respuesta a estas recomendaciones, el gobierno mexicano puso en marcha diversas políticas públicas en distintos ámbitos, con énfasis en la política electoral.

El instrumento legal fundamental en esta materia es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), promulgada en 2006, cuyo objetivo es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Los principios rectores de esta Ley son la igualdad, la no discriminación y la equidad. La LGIMH establece tres instrumentos elementales para ponerla en práctica: el Sistema Nacional para la Igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad y la Observancia para la Igualdad. El encargado de coordinar las acciones de estos tres ámbitos es el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en tanto que la CNDH tiene la responsabilidad de observar la aplicación de esta Ley.

La LGIMH establece medidas afirmativas para promover la igualdad sustantiva a través del ejercicio de la transversalidad de género, definida como “el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con objeto de

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.

valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas”, lo que se traduciría en el cambio de paradigmas y creencias que favorezcan la eliminación de conductas y actitudes de discriminación, subordinación y desigualdad entre hombres y mujeres. Por eso es relevante la necesidad de diagnosticar cómo han sido implementadas estas políticas en el ámbito espacial más inmediato: el municipal.

A partir de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos del 2011, se da especial importancia a la instrumentación de mecanismos que sirvan para alcanzar los mecanismos necesarios para garantizar el respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres a través de acciones afirmativas que favorezcan el ejercicio de la igualdad sustantiva.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) representa el principal instrumento rector de la programación y el presupuesto de toda la Administración Pública Federal. En él se fijan los objetivos, estrategias y prioridades para el desarrollo integral y sustentable del país; del mismo modo, establece los programas a desarrollar por el gobierno federal para alcanzar los objetivos planteados. Se incluyen 3 ejes transversales, entre ellos la perspectiva de género. El PND establece diversos objetivos, estrategias y líneas de acción orientadas a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas para garantizarles acceso a una justicia efectiva.

Es la primera vez que se incluye la perspectiva de género como una estrategia transversal en el marco programático nacional que rige la Administración Pública en México. Con base en este documento, las Secretarías de Estado deben

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.

armonizar su Plan Sectorial. Del mismo modo, del PND se desprenden diversos programas complementarios para lograr su cumplimiento. (Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021). Los Municipios aun en su autonomía, son parte del Estado y deben adoptar y adaptar las medidas establecidas en el PND para disminuir las brechas de género que existen en cada una de sus localidades.

Por su parte, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2013-2018) permite la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de las dependencias, y en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales a los que obliga el PND. El PROIGUALDAD obedece a la obligación señalada en el PND de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno. Dentro de su objetivo 2: Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva, específicamente en su línea de acción 2.3.1 menciona, fortalecer a las Instancias Municipales de las Mujeres con unidades de atención, referencia y contrarreferencia para las mujeres y niñas víctimas de violencia. Asimismo en su objetivo transversal 6: incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional, en la línea de acción 6.4.9 específica la importancia de fortalecer funcional y presupuestalmente a las IMM, en su papel de instancias coordinadoras que posibiliten la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la institucionalicen.

Los 58 municipios que conforman el Estado de San Luis Potosí tienen la responsabilidad de aplicar y adecuar las estrategias del PND y del PROIGUALDAD sin excusa.

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.

IV.3 Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

En esta ley se reconoce que la igualdad es una condición, en tanto que todas las personas tienen la misma dignidad independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, edad, estado civil, religión, preferencia sexual, situación social, política, cultural y económica, cuestión que implica desde luego la eliminación de toda forma de discriminación y estereotipos de género en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo; en tanto principio jurídico político, garantiza el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin distinción de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, discapacidad o cualesquiera otra situación de las personas. La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, en sus modificaciones de 2015, consigna la obligatoriedad de diseñar acciones para la igualdad, la no discriminación, la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los niveles del gobierno, enfatizando la función del gobierno municipal, por ser considerado el espacio de gobierno más cercano a las y los ciudadanos.

El Ayuntamiento es la máxima autoridad en el municipio, en el cual se deposita la función del gobierno y de administración municipal. El Cabildo es un órgano colegiado cuyos integrantes son la presidenta o presidente municipal, regidoras y regidores y sindicatura, de elección popular directa.

El capítulo III de la LIMYHSLP establece las responsabilidades que corresponden a la autoridad municipal para lograr los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de sus competencias en los esfuerzos por

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.

reducir la brecha de desigualdades de género a través de la implementación de políticas públicas locales y los cuales se citan en forma directa:

ARTÍCULO 15. En los municipios, corresponde a los ayuntamientos ejercer las atribuciones establecidas en los artículos 29 y 31 apartado B de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, en el marco de los principios de igualdad, perspectiva de género, transversalidad y no discriminación establecidos en esta Ley, así como promover las reformas conducentes a los asuntos de orden municipal, que sean necesarias para el cumplimiento de las disposiciones de ésta norma.

ARTÍCULO 16. De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, en el artículo 16 de la Ley General para la Igualdad en Mujeres y Hombres y en el artículo 31 apartado A de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, corresponde a los ayuntamientos: I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en coordinación y congruencia, con las políticas estatal y federal correspondientes; II. Coadyuvar con el gobierno estatal a la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; III. Considerar, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, la infraestructura, así como el presupuesto, para atender las necesidades financieras para la ejecución de los programas de igualdad; **IV. Implementar instancias municipales de la mujer**, en la medida de sus posibilidades presupuestales, encargadas de ejecutar la política municipal en materia de igualdad de conformidad con lo establecido en la presente Ley; V. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización y sensibilización, así como programas de desarrollo, de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y VI. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y

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

hombres, tanto en las áreas urbanas, como en las rurales (LIMYHSLP pp.9/23).

ARTÍCULO 17. Corresponde a las y los presidentes municipales: I. Diseñar y ejecutar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres que dicte el ayuntamiento, en concordancia con los programas estatales y federales para el mismo fin; II. **Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la instancia municipal de la mujer o en su caso de las áreas administrativas** que se ocupen del adelanto de las mujeres en los municipios; III. Elaborar las políticas públicas municipales, con una visión de corto, mediano y largo alcance, debidamente coordinadas y congruentes con los planes y programas estatales y en su caso nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley, y IV. Promover, en coordinación con los entes públicos del Estado la aplicación de la presente Ley (LIMYHSLP, pp.10/23.).

IV.4 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

La violencia contra las mujeres representa un problema social que afecta no solo a la mujer que padece las diferentes formas en que es agredida por la pareja, la familia, la sociedad o las instituciones, sino que representa un problema social porque estos comportamientos tienen consecuencias de mayor trascendencia como los daños psicológicos a las familias, baja en la productividad por daños a la salud física y mental, la desintegración familiar, el incremento de las enfermedades mentales y el incremento de la violencia en el ámbito público. Todo en su conjunto se traduce en un serio problema que afecta el desarrollo humano de las comunidades y, por supuesto, el crecimiento económico de las mismas, puesto que, cuando una mujer vive violencia, todas las personas que están a su

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.

alrededor, incluido el agresor registran algún desequilibrio emocional (CUATE 2009).

Desde un enfoque ecologista de salud pública, la violencia contra las mujeres es un fenómeno multifactorial en el que todos los y las actoras sociales de una comunidad, llámese individuo, familia, sociedad civil e instituciones públicas, juegan un rol en el marco de sus competencias sociales, que influye en la reproducción de la problemática como tal.

El municipio juega un papel clave en el problema de la violencia contra las mujeres. Por ser la autoridad más próxima a las comunidades y a las familias conoce y comparte la problemática de las mujeres en la dinámica cotidiana de las relaciones locales, por lo que sus políticas deben estar orientadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres de acuerdo con lo que establece la Ley de Acceso de las Mujeres para el Estado de San Luis Potosí en cuanto a las atribuciones de los municipios en su Capítulo XII dice:

ARTÍCULO 29. Corresponde a los municipios ejercer con perspectiva de género, las siguientes atribuciones:

- I. Incluir en sus planes de Desarrollo Municipal, los programas y acciones necesarias para instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres;
- II. Coadyuvar con el Sistema Estatal, aportando la información relativa a indicadores de violencia de género en sus respectivas jurisdicciones, así como sobre la problemática específica de las mujeres que habitan en su territorio;

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.

- III. Capacitar a su personal para atender los casos de violencia contra las mujeres, especialmente al de policía preventiva y de tránsito;
- IV. Promover, en coordinación con las instancias estatales competentes, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas;
- V. Apoyar y promover la creación de programas de reeducación integral para los agresores;
- VI. Crear programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros, para eliminar la violencia contra las mujeres;
- VII. Apoyar y promover la creación de refugios seguros para las víctimas;
- VIII. Participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- IX. Llevar a cabo, en coordinación con el Sistema Estatal, programas de información a la población respecto de la violencia contra las mujeres;
- X. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia, y
- XI. Los demás asuntos que, en materia de violencia contra las mujeres, les conceda esta Ley u otros ordenamientos legales.

De acuerdo con el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021, al reconocer que la violencia de género que se ejerce contra las mujeres es un asunto de interés público de primer orden, el Estado y en consecuencia sus Municipios asumen el compromiso de destinar recursos institucionales para prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla. Esto se traduce en una serie de medidas que deben tomarse a la brevedad como la creación de instituciones creadas exprofeso —tal como lo representan las IMM— para estas tareas, el establecimiento de mecanismos de coordinación, así como medidas para focalizar

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.

los esfuerzos de identificación y abordaje de eventos localizados de violencia feminicida.

El Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, es el conjunto de instituciones del Ejecutivo y los 58 Municipios que conforman la entidad, cuyo objetivo es el de conjuntar esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales y de las organizaciones de la sociedad civil para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Todas las acciones y programas que lleven a cabo el Ejecutivo y los 58 municipios del Estado deben efectuarse sin discriminación de género para que las mujeres puedan tener acceso a las políticas públicas en la materia, en condiciones de igualdad, se considerará cualquier condición que coloque a las mujeres en estado de desigualdad o diferencia respecto al resto de la población.

Los gobiernos municipales deben incorporar los objetivos del Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021 publicado por el SEPASEVM:

Contribuir al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas del Estado de San Luis Potosí mediante el diseño, implementación y articulación de acciones dirigidas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, basadas en los enfoques de derechos humanos, interculturalidad, género, diferencial y especializado.

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.

A través de estos objetivos estratégicos:

- I. Ampliar y fortalecer la base institucional en el estado y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- II. Incentivar la cohesión social a través de medidas integrales de prevención de la violencia contra las mujeres dirigidas a la población del estado de San Luis Potosí.
- III. Detectar y reducir el impacto de la violencia contra las mujeres mediante la prestación de servicios integrales, diferenciales y especializados para mujeres, adolescentes y niñas en situación de víctima.
- IV. Garantizar a las mujeres, adolescentes y niñas que hayan sido víctimas de violencia basada en el género el acceso a la justicia pronta y expedita.

V. MARCO CONCEPTUAL.

Los cambios sociales y tecnológicos registrados en las últimas décadas del siglo XX, generaron movimientos en las estructuras económicas, políticas y culturales de México y del mundo que repercutieron en la construcción de nuevos conceptos lingüísticos para visibilizar las transformaciones de la participación de las mujeres y nombrar aquellos objetos, cosas o ideas que no existían en el lenguaje de la cultura mexicana y particularmente en el ámbito de la administración pública, por el hecho del fenómeno discriminatorio hacia el reconocimiento de las mujeres como sujetas de derechos y obligaciones políticas.

Las transformaciones que ha experimentado la cultura de género en México van intrínsecamente ligadas al uso del lenguaje. Las políticas públicas del gobierno mexicano contienen un extenso cúmulo de nuevos conceptos y resignificados que

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.

se utilizan en la comunicación institucional para agilizar los procedimientos en la gestión pública. En este orden de ideas, el conocimiento o desconocimiento, así como el uso de un lenguaje incluyente con perspectiva de género, resulta una condición para el ejercicio de la administración pública. En este apartado se presentan los conceptos de género y política pública que se utilizan de manera obligada dentro de las relaciones políticas de los municipios con los otros niveles de gobierno para el fortalecimiento de sus planes de desarrollo.

- **Igualdad**

De acuerdo con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, la Igualdad es la situación social, política, cultural y económica que implica la eliminación de toda forma de discriminación y estereotipos de género en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo; en tanto principio jurídico-político, garantiza el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin distinción de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, discapacidad o cualesquiera otra situación de las personas.

También se considera que la igualdad abarca al menos dos dimensiones: la formal y la sustantiva:

- **La Igualdad Formal**

De derecho o normativa, se refiere a la igualdad ante la ley y supone que las personas tienen los mismos derechos.

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.

- **La Igualdad Sustantiva**

De hecho o material, propone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad.

El concepto de igualdad sustantiva fue consensado en la CEDAW aprobada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas e incorporada en bloque de constitucionalidad al cuerpo normativo mexicano (LIMYHSLP, 2015).

Dicho concepto determina el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, cuestión que lleva necesariamente a establecer en las leyes los mecanismos, las normas y los lineamientos institucionales encaminados a eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.

Este concepto como tal de la igualdad sustantiva se rescata a partir de las reformas constitucionales del 2011 como parte de los trabajos de armonización de las leyes que protegen los derechos humanos, y particularmente para que en la LIMYHSLP se vieran reflejados con claridad los enunciados que sirvan para concretar los mecanismos necesarios para impulsar, promover e implementar los objetivos de la política pública en acciones específicas que respondan de manera práctica actuando sobre las situaciones reales de desigualdad y discriminación que viven las mujeres en San Luis Potosí.

Igualdad Real – Igualdad de Oportunidades

La igualdad real es la resultante del ejercicio concreto de los derechos y oportunidades a los que las mujeres tienen acceso en determinadas sociedades y marcos constitucionales. Puede haber igualdad formal pero no real, cuando pese al mandato constitucional y a la declaración de derechos humanos, las mujeres tienen desigualdad de oportunidades, de trato y de derechos económicos, políticos, culturales y sociales. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo, entre otros) sobre bases de igualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Fuente: OIT/DelNet, “Género y desarrollo”, marzo 2002, www.itcilo.it/delnet

- **Transversalidad**

El lenguaje de género y todo lo que de éste deriva en política pública, no es todavía del dominio común, su uso en estructuras municipales es inexistente por haberse convertido en una especie de rezo que se enuncia sin conciencia. Esta condición del lenguaje dificulta la aplicación de acciones para la transversalidad de género en los planes de Desarrollo Municipal y afecta a la promoción de la igualdad de oportunidades en el sistema de gobierno, dado que los conceptos son todavía confusos, y por tanto difícil de aplicar en gran parte de los municipios. Ante esta disyuntiva (Barrera y Massolo, 2002, p.11), se precisa especificar que la transversalidad de las políticas municipales de género y su institucionalización, probablemente presenten el mayor grado de dificultad y constituyen el mayor reto a enfrentar. Para empezar, la argumentación de la transversalidad quiere decir que la equidad entre los géneros es un asunto de competencia intersectorial, que requiere del involucramiento de todas las áreas y componentes de la organización

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.

política-administrativa municipal, y que es un criterio básico opuesto al criterio de segregación de los temas de las mujeres a un área aislada y desarticulada del resto de la institución, como asunto de competencia exclusiva “de las mujeres” y de menor jerarquía frente a las otras competencias municipales.

La Transversalidad

La desigualdad que impera entre los hombres y las mujeres en todas las sociedades es un fenómeno de múltiples dimensiones y se manifiesta en todos los ámbitos (económico, político, social y cultural, etc.). Combatir el problema de la desigualdad corresponde a todas las autoridades municipales, y no sólo a las que se encargan de las cuestiones relacionadas con las mujeres. Las políticas de igualdad son efectivas cuando implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica, y pretenden atacar los distintos aspectos de la desigualdad. Denominamos transversalidad a esta propiedad de las políticas.

Fuente: Celia Valiente Fernández, 1998.

- **Innovación Municipal**

Innovar en materia de gobiernos municipales, significa readecuar las estructuras de administración, los mecanismos de interacción con la ciudadanía, y el marco institucional de gobierno a un nuevo escenario, de tal forma que los resultados sean mejores tanto en la calidad de las acciones y servicios del gobierno local, como en la gobernabilidad democrática y en la confianza de los ciudadanos. La fuerza de una experiencia innovadora está en el compromiso responsable de las autoridades y en el impacto social de las acciones (Cabrerero, 2002).

La innovación democrática es, probablemente, el aspecto más interesante del papel que asumen progresivamente los gobiernos locales. Creemos que esta obligación innovadora responde a tres retos distintos: el de la participación ciudadana, el de la cooperación social y el de la integración de las políticas urbanas. La innovación debe concretarse en la asunción de competencias y

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

funciones a nivel local que permitan la aplicación de políticas integradas (Borja y Castells, 1997). No pueden abordarse eficazmente las problemáticas de vivienda, de pobreza, de medio ambiente, de educación, de promoción económica, de cultura, entre otras, por medio de políticas y organismos sectoriales. Esto nos plantea la necesidad de definir nuevos bloques de competencia y nuevas formas de gestión de los gobiernos locales. Introducir el enfoque de género en la innovación municipal garantiza la conformación de un gobierno más incluyente y democrático en donde las mujeres son consideradas como sujetas de derechos y obligaciones no solo asistencialistas, sino políticas y económicas en condiciones iguales a la de los hombres.

- **Buen Gobierno Local**

Los gobiernos municipales producto de la alternancia política en contextos de fuerte competencia electoral, muestran avances variables pero muchas veces significativos en relación con algunas dimensiones vinculadas con lo que puede ser definido como buen gobierno local: racionalización y modernización de sus estructuras administrativas; fortalecimiento de las finanzas públicas a través de la mejora en la recaudación de ingresos propios y reducción de los gastos de administración; aumento en la transparencia en el uso de los recursos; mejoras en la prestación de los servicios públicos; desarrollo de esquemas de información a la ciudadanía, de acceso a la autoridad y de participación en acciones y proyectos específicos; promoción de mecanismos más abiertos y democráticos en la conformación de órganos de colaboración vecinal o sectorial y, en muchos casos, la reivindicación relativamente exitosa de los márgenes de autonomía posibilitados por el marco jurídico respecto de los gobiernos estatal y federal (Duhau, 2002). En este momento histórico de los avances que registra la CEDAW en el contexto de la globalización, un buen gobierno municipal es aquel que es sensible a la problemática de las mujeres y sus repercusiones en el desarrollo económico del

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.

municipio, e incluye en sus políticas la transversalidad de género y procura la inversión financiera en políticas y programas que sirvan para reducir las brechas de género.

- **El Poder del Municipio en México en las Políticas de Género**

Con la descentralización del municipio y la construcción de un nuevo Federalismo en México se generaron condiciones estructurales y de autonomía local que favorecen una participación más democrática de todos los sectores sociales, pero particularmente para las mujeres; sientan las bases para generar nuevas formas de participación política, social y económica que impulsarán el desarrollo económico de los municipios, premisa basada en los cálculos realizados por el Banco Mundial (BM), para cerrar las brechas de género que aún persisten es fundamental aumentar el crecimiento sostenible y acabar con la pobreza antes de 2030, se deben aumentar los esfuerzos que hacen los gobiernos para ampliar el acceso de las mujeres a buenos puestos de trabajo, activos, e infraestructura (Yong Kim, 2016). Para aspirar a este crecimiento y pleno desarrollo de todas y todos, a partir del empoderamiento de las mujeres, se necesita realizar cambios de los paradigmas en las formas tradicionales de gobernar, en los que las mujeres juegan un papel secundario y las decisiones se toman de manera vertical descendente y sin consensos.

Esto implica que los gobiernos municipales deben incluir en sus procesos de innovación el enfoque de género y la lógica de una democracia participativa. Aunque esto no sucede de manera espontánea, los gobiernos municipales deben iniciar los cambios a partir de reconocer su autonomía como una oportunidad para construir el tipo de gobierno que mejor sirva a la gente. El enfoque de género puede lograr la ampliación real y permanente de las opciones de las mujeres respecto de su acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo, a la vez que

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.

potencia también a las organizaciones sociales bajo sus condicionantes socioeconómicos, culturales, etarios, étnicos u otros, como actores estratégicos de la política pública local. Por medio de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal, se contribuye a romper barreras culturales y a redistribuir el poder entre los géneros en un esfuerzo decidido por fortalecer la equidad social y lograr las metas del desarrollo humano (Cortés, 2002).

- **Las IMM y la Institucionalización de la Perspectiva de Género**

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), eje rector del gobierno en materia de género, tiene entre sus objetivos generales el de potenciar el papel de las mujeres mediante la promoción de su participación en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad, y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra. El INMUJERES, los institutos estatales de las mujeres y las IMM tienen como objetivo en el ámbito estatal y municipal la institucionalización de la perspectiva de género.

Institucionalizar la perspectiva de género es lograr que las instituciones tomen en cuenta las desigualdades provenientes de la diferencia sexual. Esto debe hacerse en todos los órdenes de gobierno, y particularmente en el más cercano a las mujeres: el municipal. Con las políticas de género se puede eliminar la desventaja para quien nace mujer. Las políticas de género deben, por ejemplo, buscar el diseño de leyes y procedimientos de justicia que garanticen la igualdad en el ejercicio de los derechos; que las mujeres puedan ser candidatas a puestos de elección, tener cargos públicos que impliquen poder de decisión, adquirir propiedades, ser sujetas de créditos, ser tomadas en cuenta —con sus problemáticas diferenciadas— cuando se diseñe la provisión de servicios y la distribución de recursos. En suma, significa compensar las desigualdades que

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.

existen entre varones y mujeres asegurando, mediante acciones, condiciones de igualdad de oportunidades (INMUJERES, 2005).

El Federalismo es un mecanismo que implementa el Estado mexicano como un medio para la construcción del desarrollo y la vida democrática, entendida como el goce y disfrute de todos los derechos tanto para hombres como para las mujeres en igualdad de condiciones. La importancia del Federalismo es que está basado en la autonomía de los tres órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal), establece facultades y lineamientos de convivencia y coexistencia definidas por la Constitución General; en este sentido, las IMM pueden y deben cumplir tareas en el gobierno municipal dirigidas a garantizar los derechos humanos de las mujeres sin menoscabo de las libertades fundamentales de otras personas; por lo tanto, su existencia constituye un compromiso de la autoridad municipal para lograr la igualdad en beneficio no sólo de las mujeres, sino de toda la población.

La participación efectiva de las mujeres en los puestos de toma de decisiones debería reconocerse institucionalmente, porque aunque está contemplada en las leyes, no se percibe en las políticas públicas ni en la integración de los ayuntamientos. La igualdad sustantiva que se aplica a través de lo que conocemos como *acciones afirmativas*, consiste en una igualdad compleja e implica la creación de una diversidad de criterios distributivos de bienes sociales, tales como la seguridad, el bienestar, la posibilidad de obtener recursos, mercancías, cargos, tomar decisiones, aprovechar oportunidades, disfrutar de tiempo libre, recibir educación, tener poder político o beneficiarse de la justicia.

Solamente si se utilizan los criterios distributivos se puede asegurar que las personas, a pesar de las diferencias que tienen entre sí, aprovechen de manera igualitaria los bienes sociales; únicamente así se puede contrarrestar la inequidad por criterios de raza, sexo, edad, credo o alguna discapacidad. El sexo es una de

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.

las diferencias que provoca más inequidad. Las mujeres tienen reacciones biológicas diferentes a las de los hombres y no son atendidas con la debida prioridad, no se toman en cuenta los peligros a los que particularmente se ven expuestas y por ello no son tratadas como ciudadanas plenas, a pesar de que la Constitución General las reconoce sin distinciones en razón de su sexo.

Introducir un enfoque de género en las políticas de desarrollo en el ámbito municipal, significa promover la equidad y nuevas identidades, reduciendo o eliminando las causas y los efectos de la discriminación por género.

Para corregir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres, es necesaria una institución que en la esfera municipal gestione acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, ejecución y control de programas y proyectos; en los que se busque conciliar intereses de mujeres y hombres con el fin de eliminar las brechas de género y promover la igualdad de oportunidades, y este es el caso de las IMM en el estado de San Luis Potosí, figura representativa de la promoción de la política pública de género para la igualdad sustantiva.

Un gobierno municipal que busque incorporar la perspectiva de género en su quehacer cotidiano, debe integrar a la población en procesos incluyentes y participativos, construir alianzas con actores de los gobiernos estatal y federal, y de la sociedad civil. Como estrategia de difusión, debe crear y fortalecer redes sociales, conocer la condición y posición de las mujeres a través del análisis de género, mediante sistemas de información diferenciados por sexo, y lograr gestiones más transparentes. En suma, significa compensar las desigualdades que existen entre varones y mujeres asegurando, mediante acciones, condiciones de igualdad de oportunidades. Y estas son, precisamente, las funciones que tienen las IMM dentro de la estructura municipal.

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.

El criterio de transversalidad se lleva de la mano con el de coordinación, otro criterio básico de las políticas públicas eficaces. Pero ambas se tienen que desplazar sobre las arenas movedizas de la inestabilidad y fragilidad institucional de los gobiernos municipales, y entre sus “feudos” sectoriales y rivalidades políticas (de las que también forman parte las mujeres). Sin embargo, hay que evitar el equívoco de creer que basta con dispersar “gestores políticos de buena voluntad” por cada área del gobierno municipal, para conseguir la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas locales (Godinho, 2001). La institucionalización bien cimentada podría ser un antídoto a las amenazas que representa la típica inestabilidad y discontinuidad de la gestión municipal, como una especie de “seguro de permanencia” ante las vicisitudes políticas (Soto, 2001) aunque depende de varios factores constructivos nada fáciles de encontrar en los municipios. La siguiente gráfica es una propuesta de “triángulo ideal” que contiene los componentes y requisitos que se estiman necesarios para establecer las bases de la institucionalización de las políticas de género en los gobiernos locales.



Fuente: Alejandra Massolo

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.

- **Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM)**

En el año 2005 el Instituto Nacional de las Mujeres creó el Fondo de Inicio y Fortalecimiento para las Instancias Municipales de las Mujeres, constituyéndose en 2008 como el Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM), consolidándose finalmente en 2011 como el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, conservando las siglas de FODEIMM; dando así cumplimiento a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como a diversos instrumentos internacionales.

El FODEIMM, nació como una acción afirmativa mediante la cual el INMUJERES ofrece capacitación, asesoría y recursos económicos para potenciar las capacidades de las IMM, así como de las y los funcionarios municipales que presenten proyectos viables, dirigidos a fortalecer los procesos de gestión de sus gobiernos y de la ciudadanía, para incorporar la transversalidad e institucionalización de la Perspectiva de Género en las políticas públicas locales.

El FODEIMM tiene como objetivo favorecer las capacidades de las IMM y de los gobiernos municipales para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas encaminadas a lograr el adelanto de las mujeres, que afiancen el ejercicio pleno de sus derechos humanos, la igualdad de género y el desarrollo local. (Libro Blanco del Programa de

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.

Fortalecimiento de las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres FODEIMM. México 2006-2012).

La transversalidad de la PG hace visibles y toma en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres en todos los niveles, áreas y etapas de decisión, formulación, ejecución y evaluación de las políticas y acciones locales para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, la institucionalización de la PG significa reorganizar y transformar los marcos normativos, la cultura y las prácticas de las instituciones con base en los principios de la igualdad y la equidad.

Avanzar en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género requiere de la voluntad política de las autoridades municipales, de vocación democrática, visión, convicción, conocimientos, liderazgo y capacidad de decisión para superar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. (DOF. Reglas de Operación FODEIMM 2015)

- **Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG)**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), es un programa que contribuye a la implementación de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se constituyó en el año 2008 con el nombre de Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género y, a partir del 2010, adquirió el carácter de programa sujeto a Reglas de Operación.

Está dirigido a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) y a las IMM, el PFTPG favorece el desarrollo de proyectos y acciones que orientados a disminuir las brechas de desigualdad de género en todos los ámbitos

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.

de la vida, impulsen la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura organizacional de las administraciones públicas estatales y municipales, a efecto de lograr la igualdad sustantiva.

Mediante el fortalecimiento de las IMEF y de las IMM como instancias rectoras de la política de igualdad en las entidades federativas y en los municipios, el PFTPG contribuye a la implementación de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

VI. METODOLOGÍA.

El diagnóstico situacional fue de tipo estratégico: transversal, observacional, descriptivo y mixto (cuanti-cualitativo).

La población objetivo del estudio fueron las responsables de las IMM en el estado y la unidad de análisis fueron las Instancias que dirigen dichas responsables.

Se llevó a cabo en el estado de San Luis Potosí durante el periodo de septiembre a noviembre de 2016, en los 58 municipios que comprenden el Estado.

Los aspectos éticos de esta investigación, están basados en los lineamientos éticos internacionales y la Ley General de Salud de México en materia de investigación con seres humanos, por tanto, este proyecto de investigación se consideró de riesgo mínimo, por tratarse de un diagnóstico situacional enfocado hacia el conocimiento de opiniones y perspectivas, acerca del estado de las condiciones físicas, organizacionales y culturales de las IMM. Se aseguró el cumplimiento de los principios éticos y se salvaguardó la confidencialidad y el anonimato de las y los informantes, y su participación fue voluntaria, previo consentimiento informado.

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.

Para los fines de este estudio se utilizaron los modelos del diagnóstico administrativo e ideológico, que facilitaron la medición de recursos y la identificación de percepciones personales. En cuanto al ámbito administrativo, el diagnóstico nos permitió indagar las condiciones dentro del organigrama de la estructura municipal, la accesibilidad o no a los recursos financieros y las condiciones en que labora el personal de la IMM.

En cuanto a la dimensión ideológica de la investigación, esta metodología facilitó la identificación de creencias y percepciones condicionadas por la cultura hegemónica patriarcal que afecta en la toma de decisiones de los hombres que ostentan el poder; y se pudo probar como se obstruye el acceso a las responsables de las IMM, a los recursos financieros y políticos que demandan para cumplir con los objetivos de la política para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

De esta manera, realizar un diagnóstico de las IMM en estas dos dimensiones, ofreció pautas para identificar las ideas viciadas por el sistema patriarcal que se reproduce dentro de las relaciones entre los factores políticos y culturales que afectan positiva o negativamente a las IMM, ya que su metodología permitió conocer y analizar este contexto, teniendo como finalidad el fortalecimiento de esta figura clave en la implementación de la política sustantiva para la igualdad entre mujeres y hombres desde la participación ciudadana.

VI.1 Muestra y Variables de Estudio.

Para fines de organización de datos, se tomaron en cuenta a los 58 municipios agrupados en 10 microrregiones a partir de la división estatal de la Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí. Se tomó a la IMM como la

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.

unidad de observación y se trabajó una muestra de 48 responsables de las IMM que pudieron ser localizadas y contactadas.

Para fines organizacionales, se consideró la distribución geo-política del Estado en Micro-Regiones (MR), como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución geo-política por micro-regiones de las IMM

MICRORREGIÓN	MUNICIPIO	ENTREVISTA A LA PERSONA ENCARGADA DE LA IMM (PRESENCIAL O VÍA TELEFÓNICA)
HUASTECA NORTE	San Vicente Tancuayalab	Presencial
	Tanquián de Escobedo	Presencial
	El Naranjo	Presencial
	Ciudad Valles	Presencial
	Ébano	Vía Telefónica
	Tamuín	Vía Telefónica
	Tamasopo	Presencial
HUASTECA CENTRO	Huehuetlán	Presencial
	Aquismón	Presencial
	San Antonio	Presencial
	Tancanhuitz	Vía Telefónica
	Tanlajás	Presencial
	Tampamolón	Presencial
HUASTECA SUR	Coxcatlán	Presencial
	Axtla de Terrazas	Presencial
	Xilitla	Presencial
	Tamazunchale	Presencial
	San Martín Chalchicuatla	No se realizó
	Tampacán	Presencial
MEDIA ESTE	Matlapa	Presencial
	Lagunillas	Presencial
	Santa Catarina	Presencial
	Rayón	Presencial
	Ciudad del Maíz	Presencial
	Alaquines	Presencial
MEDIA OESTE	Cárdenas	Presencial
	San Nicolás Tolentino	No se realizó

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.

	Cerritos Villa Juárez Rioverde Ciudad Fernández San Ciro de Acosta	Presencial Presencial Presencial Presencial Presencial
ALTIPLANO CENTRO	Charcas Venado Moctezuma Villa de Arista Villa Hidalgo	Presencial Presencial Presencial Presencial No se realizó
ALTIPLANO ESTE	Villa de Guadalupe Guadalcázar Matehuala Cedral Vanegas Catorce Villa de la Paz	Presencial Presencial Presencial Vía Telefónica Presencial No se realizó No se realizó
ALTIPLANO OESTE	Salinas Villa de Ramos Santo Domingo	No se realizó Presencial No se realizó
CENTRO SUR	Santa María del Río Villa de Reyes Tierra Nueva	Presencial Presencial Presencial
CENTRO	Zaragoza Ahuatlulco Villa de Arriaga San Luis Potosí Soledad de Graciano Sánchez Mexquitic de Carmona Cerro de San Pedro Armadillo de los Infante	Presencial Presencial No se realizó No se realizó Presencial No se realizó Presencial Vía Telefónica

Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (oct-nov 2016).

Para la selección de las variables, éstas se diseñaron a partir de la suposición de lo que en teoría deben tener las IMM. A continuación se enlistan cada una de estas y sus características.

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.

- Características administrativas de las IMM dentro de la estructura organizacional del ayuntamiento, serán las siguientes: rango dentro de la organización; nombramiento, funciones, atribuciones, lugar en el organigrama, presupuesto, sueldo de la responsable, fuente de financiamiento: municipal, estatal o federal; formación académica, nivel de capacitación del personal relacionado con las labores que desempeña, reglamento, conocimiento y dominio del tema de la política de igualdad sustantiva, tipo de contratación, condiciones laborales.
- Características de operación: programa de trabajo, planeación, diagnóstico, estrategias, vinculación, actividades, mecanismos de evaluación y seguimiento, comunicación organizacional, comunicación social, redes sociales.
- Características físicas: inmueble, mobiliario, equipo de cómputo, equipo de oficina, internet, papelería, fotocopiado, impresiones, teléfono celular, teléfono estático.
- Características de relación política (vinculación institucional): proyectos o actividades de colaboración, IMES, instituciones del gobierno federal, instituciones de justicia, salud, educación, empleo, vivienda, direcciones municipales, nivel de proximidad con la o el presidente municipal, nivel de proximidad con regidores y regidoras, toma de decisiones, incidencia política pública.

VI.2 Instrumentos de Recolección de Información.

Para la obtención de información cuantitativa, se aplicó un cuestionario constituido por seis apartados:

- I. Datos de identificación,
- II. Información personal,

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.

- III. Información administrativa,
- IV. Operatividad,
- V. Estructura física, y;
- VI. Políticas.

Cada uno de estos apartados contó con preguntas cerradas y abiertas para indagar sobre las variables de interés. La información obtenida se concentró y organizó en una base de datos y para el cálculo de medidas de frecuencia y distribución, se utilizó el programa SPSS.

Para la recolección de información cualitativa, se aplicaron entrevistas semiestructuradas cara a cara, dirigidas a presidentas y presidentes municipales, secretarias/os y regidoras/es, y entrevistas grupales dirigidas a las responsables de las IMM. Para su análisis se utilizó el contenido semiótico de las narrativas que fueron concentradas en los audios y diarios de campo de las investigadoras, y para la interpretación fenomenológica, se utilizó el paradigma de aproximación de tipo interpretativista.

Cada una de las variables dependientes con las que fueron elaborados los instrumentos está etiquetada con una numeración para el mejor manejo y clasificación en el momento de su análisis de acuerdo con una variable independiente.

Para la recolección de información cualitativa se organizaron las siguientes fuentes; Grupo (1) Responsables de las IMM y Grupo (2) Funcionariado Público (FP) que puede ser cualquier persona que ostente su titularidad en las áreas de Presidencia Municipal, Secretaría General y Regiduría.

Para esta investigación se diseñaron cuatro instrumentos:

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.

- A. Cuestionario para la entrevista grupal con Responsables de las IMM.
- B. Cuestionario para las entrevistas individuales con el funcionariado de las Presidencias Municipales, Secretarías/os Generales o Regidurías.
 - B1.-Cuestionario cerrado dirigido a las responsables de las IMM.
- C. Cuestionario para la entrevista con funcionariado de Municipios sin IMM.

A continuación se detallan la aplicación de los instrumentos:

Se aplicaron cuatro tipos de entrevista:

- Entrevista A: aplicada a 48 personas responsables de las IMM. La entrevista estuvo estructurada con 10 reactivos de respuesta abierta y se aplicó a través de la técnica de entrevista grupal a 43 personas, y de manera virtual vía telefónica a 5 personas.
- Instrumento B: se aplicó a funcionariado de 8 municipios con 5 reactivos de respuesta abierta.
 - Cuestionario B1: abierto individual con 3 reactivos para presidencias sin IMM, se aplicó a 10 personas.
- Instrumento C: se aplicó este instrumento a las 48 representantes de las IMM, para conocer detalles cuantitativos para recolectar los datos duros de la investigación relacionados con las características físicas de inmobiliario y equipo, características de perfil del personal, características financieras, características de planeación de la problemática en sus municipios.

VI.3 Prueba Piloto.

Se capacitó a 5 personas que participaron en la investigación, para la aplicación de los 4 tipos de entrevista que se realizaron. Se aplicaron los instrumentos en 2 microrregiones: Ciudad Valles y Tamazunchale, para identificar las probables desviaciones y obstáculos que podrían presentarse durante la aplicación del trabajo del levantamiento de la información por su diferenciación cultural y

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

geográfica que podría presentar características fenomenológicas representativas de la diversidad cultural en el estado de San Luis Potosí.

VI.4 Proceso Metodológico- Análisis de Datos.

Conforme al plan de trabajo para la “Elaboración de un diagnóstico sobre cómo están constituidas las Instancias Municipales de las Mujeres de San Luis Potosí y sus condiciones de trabajo”, se realizó la segunda etapa del proceso de investigación consistente en la recolección de la información basada en fuentes primarias aplicando los instrumentos A, B, B1 y C para conocer las condiciones en que se encuentran las IMM en los ayuntamientos en donde existen.

Del 17 al 28 de octubre, se realizaron ocho reuniones de trabajo para aplicar las entrevistas grupales. Las sedes para los encuentros quedaron tal como se planeó a excepción de la Región Centro, en la cual, se acordó junto con el personal del IMES integrar a las participantes de los municipios de Centro-Sur a la sede Centro llevada a cabo en la cabecera municipal de San Luis Potosí. De tal forma que de nueve reuniones que se habían propuesto, se redujo a ocho sin alterar el orden en la aplicación de los instrumentos. En cuanto al lugar en donde se planeó realizar las reuniones no hubo cambios.

Cabe mencionar que algunos de los municipios que asistieron a las diferentes sedes no pertenecen a las microrregiones mencionadas a continuación, debido a que se les dio la opción de asistir a otra sede cercana a su municipio. Los municipios asistieron de acuerdo a lo siguiente:

Microrregión	Municipios que participaron	Día y lugar de la reunión
Microrregión Huasteca Norte	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad Valles • Tamasopo • El Naranjo • San Vicente Tancuayalab 	17 de octubre en las oficinas del representante de gobierno para la Zona Huasteca, Ciudad Valles, S.L.P.
Microrregión	<ul style="list-style-type: none"> • Tampamolón Corona 	18 de octubre, salón de usos

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.

Huasteca Centro	<ul style="list-style-type: none"> • San Antonio • Aquismón • Huehuetlán 	múltiples de Aquismón, S.L.P.
Microrregión Huasteca Sur	<ul style="list-style-type: none"> • Tamazunchale • Tampacán • Matlapa • Xilitla • Axtla de Terrazas • Coxcatlán • Tanlajás (de la microrregión huasteca centro) • Tanquián de Escobedo (de la microrregión huasteca norte) 	19 de octubre en el salón de cabildos de la presidencia municipal de Tamazunchale, S.L.P.
Microrregión Media Oeste	<ul style="list-style-type: none"> • Rioverde • Ciudad Fernández • San Ciro de Acosta • Villa Juárez • Cerritos 	20 de octubre en el museo "Colibrí" de Rioverde, S.L.P.
Microrregión Media Este	<ul style="list-style-type: none"> • Alaquines • Ciudad del Maíz • Cárdenas • Rayón • Santa Catarina • Lagunillas 	21 de octubre en las oficinas de CDI Cárdenas, S.L.P.
Microrregión Altiplano Centro	<ul style="list-style-type: none"> • Charcas • Venado • Moctezuma • Villa de Arista 	25 de octubre en el salón de cabildos de la presidencia municipal de Moctezuma, S.L.P.
Microrregión Altiplano Este	<ul style="list-style-type: none"> • Matehuala • Vanegas • Villa de Guadalupe 	26 de octubre en el salón de cabildos de la presidencia municipal de Matehuala, S.L.P.
Zona Centro	<ul style="list-style-type: none"> • Soledad de Graciano Sánchez • Cerro de San Pedro • Villa de Reyes • Tierra Nueva • Santa María del Río • Guadalcázar • Ahualulco • Zaragoza • Villa de Ramos 	27 de octubre en la Casa de la Cultura Jurídica, S.L.P.

Fuente: Elaboración propia con datos de las listas de asistencia.

Las sesiones de entrevista grupal y aplicación de la encuesta por persona, registraron un promedio de aplicación de 180 minutos, incluido un breve receso, aunque la puntualidad de las participantes no fue uniforme y las sesiones iniciaron

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.

una hora más tarde de lo planeado, la administración de este tiempo y la adecuación de los instrumentos facilitó que todas las mujeres de la mesa pudieran responder con el tiempo necesario a las preguntas planteadas, el tipo de instrumento facilitó que se extendieran en sus planteamientos logrando rescatar datos muy particulares de cada región. La distribución de municipios por mesa también permitió la conducción de una dinámica ágil y participativa que involucró a todas las asistentes. Es importante mencionar que el ejercicio sirvió a manera de intercambio de experiencias y retroalimentación entre las funcionarias municipales.

En las ocho reuniones participaron 43 representantes de las IMM de manera presencial, que son el 74% del total de los 58 municipios y no asistieron representantes de 15 municipios, lo cual se traduce en una ausencia durante entrevistas presenciales del 26%. Sin embargo se logró recabar información mediante entrevistas telefónicas de cinco encargadas de las Instancias de: Armadillo de los Infante, Cedral, Ébano, Tamuín y Tancanhuitz; obteniendo una muestra de 48 Instancias Municipales de las Mujeres, que brindaron información sobre la situación de la IMM en sus municipios (83%). Dentro de las causas por las que no asistieron a las reuniones fueron: la falta de recursos económicos para trasladarse al lugar de la reunión y en otros casos porque sus agendas no coincidieron con el cronograma de la investigación.

No obstante, fue importante conocer el contexto de las 10 IMM restantes vía telefónica, dado que no se pudo contactar a la enlace o a la encargada de la instancia, se entrevistó a una figura de autoridad de acuerdo a las condiciones de asistencia encontradas en el momento de la investigación, se entrevistó a: dos hombres y una mujer con el cargo de la Secretaría General del Ayuntamiento de San Nicolás Tolentino, Salinas y Santo Domingo, a una secretaria auxiliar del municipio de San Luis Potosí, una de Villa de la Paz, una secretaria auxiliar de la Dirección del DIF Municipal de Villa Hidalgo, una secretaria particular de la

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.

Secretaría General del municipio de Villa de Arriaga, una secretaria auxiliar de la IMM de San Martín Chalchicuatla y una asistente de la IMM en Mexquitic de Carmona, quienes brindaron información para conocer la situación de la IMM como tal en el municipio.

Para recabar información con el instrumento B, se realizaron 8 entrevistas de las 10 programadas; se entrevistó a 1 regidora, 2 presidentes municipales y 5 Secretarios Generales. Con esta información se obtuvieron datos que permiten conocer con mayor precisión las condiciones culturales que determinan el estado en que se encuentran las IMM.

VII. RESULTADOS.

VII.1 Caracterización por Microrregiones.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 2015), el Estado de San Luis Potosí cuenta con una población de 2'717, 820 habitantes, el 2.3% del total del país. De esta cantidad, 1'400,295 son mujeres (48.5%) y 1'317,525 hombres (51.5%). La distribución de población es del 64% urbana y 36% rural; a nivel nacional el dato es de 78 y 22% respectivamente. El nivel escolaridad es de 8.8 (poco más de segundo año de secundaria); 9.1 el promedio nacional. La tasa de crecimiento anual para la entidad durante el período 2005-2010 y 2010-2015 fue del 1.1%. La población hablante de lengua indígena de 3 años y más: 10 de cada 100 personas. A nivel nacional 7 de cada 100 personas hablan lengua indígena. El Producto Interno Bruto (PIB) de San Luis Potosí en 2014 representó el 1.9% con respecto al total nacional. La distribución de población por municipio se presenta de la siguiente forma:

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.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACION TOTAL DEL ESTADO POR MUNICIPIOS

MUNICIPIO	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES
	2,717,820		1,317,525	1,400,295
Ahualulco	18,369	0.7%	8,667	9,702
Alaquines	8,296	0.3%	4,048	4,248
Aquismón	48,772	1.8%	24,417	24,355
Armadillo de los infantes	4,064	0.1%	1,998	2,066
Axtla de Terrazas	37,645	1.4%	18,437	19,208
Cárdenas	18,491	0.7%	8,819	9,672
Catorce	9,705	0.4%	4,910	4,795
Cedral	19,176	0.7%	9,278	9,898
Cerritos	21,288	0.8%	10,277	11,011
Cerro de San Pedro	4,535	0.2%	2,281	2,254
Charcas	20,839	0.8%	10,212	10,627
Ciudad del Maíz	32,867	1.2%	16,356	16,511
Ciudad Fernández	45,385	1.7%	21,929	23,456
Ciudad Valles	177,022	6.5%	84,834	92,188
Coxcatlán	15,184	0.6%	7,627	7,557
Ébano	43,569	1.6%	21,307	22,262
El Naranjo	21,955	0.8%	10,908	11,047
Guadalcázar	26,340	1.0%	13,175	13,165
Huehuetlán	15,828	0.6%	7,726	8,102
Lagunillas	5,462	0.2%	2,693	2,769
Matehuala	99,015	3.6%	47,722	51,293
Matlapa	31,109	1.1%	15,391	15,718
Mexquitic de Carmona	57,184	2.1%	27,420	29,764
Moctezuma	19,539	0.7%	9,295	10,244
Rayón	15,279	0.6%	7,351	7,928
Rioverde	94,191	3.5%	45,495	48,696
Salinas	31,794	1.2%	15,253	16,541
San Antonio	9,361	0.3%	4,706	4,655
San Ciró de Acosta	10,257	0.4%	4,987	5,270
San Luis Potosí	824,229	30.3%	395,823	428,406
San Martín Chalchicuautla	21,176	0.8%	10,467	10,709
San Nicolás Tolentino	5,176	0.2%	2,480	2,696
San Vicente Tancuayalab	14,700	0.5%	7,312	7,388
Santa Catarina	11,791	0.4%	5,652	6,139
Santa María del Río	39,859	1.5%	18,942	20,917
Santo Domingo	12,210	0.4%	6,054	6,156
Soledad de Graciano Sánchez	309,342	11.4%	149,597	159,745
Tamasopo	30,087	1.1%	15,075	15,012
Tamazunchale	92,291	3.4%	45,271	47,020
Tampacán	15,382	0.6%	7,748	7,634
Tampamolón Corona	15,598	0.6%	7,664	7,934

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.

Tamuín	38,751	1.4%	19,061	19,690
Tancanhuitz	20,550	0.8%	9,987	10,563
Tanlajás	19,750	0.7%	9,915	9,835
Tanquián de Escobedo	15,120	0.6%	7,338	7,782
Tierra Nueva	9,383	0.3%	4,371	5,012
Vanegas	7,629	0.3%	3,809	3,820
Venado	14,486	0.5%	7,108	7,378
Villa de Arista	15,258	0.6%	7,532	7,726
Villa de Arriaga	17,888	0.7%	8,732	9,156
Villa de Guadalupe	9,671	0.4%	4,790	4,881
Villa de la Paz	5,227	0.2%	2,596	2,631
Villa de Ramos	37,184	1.4%	17,893	19,291
Villa de Reyes	49,385	1.8%	24,403	24,982
Villa de Hidalgo	14,830	0.5%	7,328	7,502
Villa Juárez	10,048	0.4%	4,987	5,061
Xilitla	52,062	1.9%	25,277	26,785
Zaragoza	26,236	1.0%	12,794	13,442

Fuente: Encuesta Intercensal 2015. INEGI

Los factores económicos, sociales y culturales del contexto en que viven las mujeres en cada microrregión, son considerados por la Organización Mundial de la Salud, como Determinantes Sociales de la Salud de las Mujeres (DSSM), los cuales afectan el desarrollo humano y el crecimiento económico de esta población (OMS CDDS 2008). Las IMM, de acuerdo con el marco legal internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tienen competencia en asesorar y orientar la instrumentación de políticas públicas encaminadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones afirmativas, que se traduzcan en el bienestar de ellas y de sus comunidades. En este orden, los municipios a través de las IMM pueden contribuir a erradicar la discriminación hacia las mujeres y modificar los patrones culturales de comportamiento de la violencia de género aplicando la transversalidad en los programas de corte económico para que las mujeres tengan más oportunidades de empleo. Por eso resulta necesario describir un breve panorama de cuáles son las características socioeconómicas y demográficas en las 10 microrregiones, para identificar los factores endógenos que afectan a los municipios pero también representan áreas de oportunidad para el impulso de

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.

proyectos con perspectiva de género. A continuación se presentan las características descritas por la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (SEDECO, 2009).

El Estado de San Luis Potosí está integrado por 58 municipios ordenados geográficamente en cuatro zonas; Altiplano, Centro, Media y Huasteca; pero para efectos de planear su desarrollo, en la Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí, se establece una subdivisión que, —dentro de las grandes regiones—, organiza a los municipios en 10 microrregiones, para facilitar la detonación de proyectos de inversión productiva y social. Las microrregiones comparten recursos naturales en esquemas de funcionamiento económico, formas de producción, necesidades y patrones culturales. Algunas microrregiones concentran la población, la infraestructura y los servicios en varias zonas urbanas con actividades de gran dinamismo; mientras que en otras se advierten condiciones desfavorables que dificultan la subsistencia de grupos sociales. Según estimaciones de la SEDECO, la distribución de la población y del PIB global y *per cápita* se advierte de la siguiente forma:

El conjunto de la región Centro, genera el 71.5% del Producto Interno Bruto del Estado, concentrado en el conglomerado urbano. Su tasa de desocupación fue al cierre de 2010, de 7.9%, el 51.6% de su población ocupada tiene ingresos menores a dos salarios mínimos. En tanto las regiones Media, Altiplano y Huasteca, generan en conjunto el 28.5% del PIB, lo que muestra los niveles de desigualdad social y regional, que se expresan en el PIB *per cápita*: el más elevado se encuentra en la Centro, le sigue la región Media, el Altiplano y luego la Huasteca. En el marco de las regiones y las microrregiones, se tiene el siguiente panorama de la marginación social entre los municipios y su población, así como las condiciones de rezago social en sus servicios básicos.

Caracterización por Microrregión

El desarrollo social ha sido diverso en las microrregiones, destacando al menos tres características: la concentración geográfica de las actividades económicas y de la población; la centralización de las dependencias responsables de la toma de decisiones sobre el desarrollo de las microrregiones y de sus entornos; y las disparidades extremas en los niveles de vida de la población en el medio rural y urbano. En la región Altiplano, en su conjunto, aporta el 7% al PIB del Estado, sustentada en la actividad económica de Matehuala. En esta ciudad se cuenta con un parque industrial en proceso de expansión, con infraestructura comercial, mercados, tiendas de autoservicio y mercados privados; con servicios de transporte público, de carga y turísticos; así como servicios financieros y bancarios; servicios públicos y privados de salud y educación; hotelería y restaurantes; y centros culturales y de esparcimiento. La ciudad de Matehuala es el principal centro de intercambio económico del Altiplano y el espacio de tránsito comercial y de personas entre la ciudad de San Luis Potosí y el norte del país. El Altiplano Este es una zona de desafíos para enfrentar la aridez de sus tierras. La actividad agropecuaria se caracteriza por su carácter extensivo de temporal con un alto grado de siniestralidad, donde predominan cultivos anuales tradicionales en maíz y frijol, forrajes, perennes como la tuna, pastos y praderas. La ganadería en caprinos es su principal renglón económico en el medio rural. La microrregión ocupa el tercer lugar en importancia turística en el Estado con opciones para el turismo cultural, ecológico y de aventura, ya que cuenta con una gran cantidad de cactáceas raras y variedades de animales propios del semidesierto.

Microrregión Altiplano Centro. Está vinculada en lo económico, cultural y social con la ciudad de Matehuala y con la capital del Estado por su

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.

cercanía territorial, y además con el norte del país, principalmente con la ciudad de Monterrey. Esta región del semidesierto tiene un entorno dominado por contrastes: por una parte, una agricultura altamente tecnificada con sistemas de riego avanzados en el cultivo de hortalizas de alta rentabilidad canalizada a mercados nacionales y extranjeros; y por el otro, un segmento de agricultores de temporal, que producen maíz-frijol para el autoconsumo, con prácticas agrícolas tradicionales, rendimientos mínimos y en terrenos de alta siniestralidad. Su potencial productivo y recursos naturales encuentran su mejor expresión en el desarrollo agrícola del valle de Arista-Moctezuma-Venado, sin pasar por alto la riqueza minera de Charcas y el dinamismo económico que genera su acceso a la carretera 57, que dan viabilidad a la instalación de empresas agroindustriales y rurales, el comercio y los servicios. Existe potencial para el turismo por los atractivos propios de la zona semidesértica y como destino para el turismo ecológico y de aventura.

Microrregión Altiplano Oeste. Su principal centro de intercambio económico es la cabecera municipal de Salinas, donde se concentra la actividad comercial, industrial y de servicios; aunque existen otros poblados con menor importancia económica, como las cabeceras de Santo Domingo y Villa de Ramos, así como otras localidades de este último municipio: El Barril, Hernández, El Zacatón y Salitral de Carrera. La economía de la microrregión tiene como eje productivo la agricultura de temporal, donde destaca el frijol y el chile seco, así como el área de riego El Barril-Los Hernández, con los mismos productos. Su potencial pecuario radica en la ganadería extensiva de ovinos, y una agroindustria orientada a la producción de lácteos. Tiene experiencia en el trabajo manufacturero de la industria textil y de autopartes, así como potencial minero como opción para la diversificación económica, y una población activa que periódicamente

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.

enfrenta adversidades climáticas y comerciales. El Altiplano Oeste tiende por tradición y patrón cultural a la emigración, que se ha acentuado en Santo Domingo, provocando pérdida de población cada año.

Microrregión Centro. Se ubica en esta microrregión la zona conurbada San Luis Potosí-Soledad de Graciano Sánchez, que concentra el 37.4% de la población total del Estado. Es el principal polo de desarrollo por la disponibilidad de capital humano calificado, de zonas y parques industriales de proyección nacional e internacional; organización empresarial, tecnología, amplia cobertura de servicios en salud, educación, agua, electricidad y drenaje; aunado a una moderna infraestructura urbana, privilegiada ubicación geográfica y favorables condiciones de infraestructura en comunicaciones. En el caso de Soledad de Graciano Sánchez la dinámica de su crecimiento se debe a la oferta habitacional de bajo costo que atrae la residencia de la población que se ocupa en las zonas industriales de San Luis Potosí. Su crecimiento es horizontal y se ha fortalecido por el desarrollo del comercio y los servicios, y las oportunidades para el empleo informal. Alrededor del conglomerado se tienen en la microrregión pequeños municipios donde predominan actividades primarias y una abundante mano de obra no calificada; guardan una acentuada dependencia económica de la zona conurbada, su desarrollo industrial es escaso y presentan rezagos importantes en servicios básicos.

Microrregión Centro Sur. La Centro Sur es la cuna del rebozo de seda, tallada en madera y palma; y el desarrollo de agricultura en hortalizas, frutales y forrajes. Se asientan importantes empresas como la dedicada al destintado de papel, una planta termoeléctrica y otras maquiladoras del ramo textil, electrodoméstico y de ensamble; así como las dedicadas a la minería no metálica y a los servicios para el turismo recreativo y de aventura. Villa de Reyes cuenta con un parque industrial, su crecimiento

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.

demográfico es positivo por la oferta institucional en proyectos productivos y las inversiones privadas en desarrollos agrícolas y pecuarios, además del trabajo de construcción y el fortalecimiento del empleo con la empresa General Motors (y las plantas BMW y Ford en construcción). Santa María de Río y Tierra Nueva se distinguen por su producción artesanal y de producción de laja, pero han perdido población sistemáticamente ante la falta de oportunidades productivas.

Microrregión Media Oeste. La conurbación de Rioverde-Ciudad Fernández, genera una dinámica social y productiva que no se presenta en el resto de los municipios de la microrregión. Este conglomerado ejerce influencia en toda la región Media del Estado siendo el cuarto polo de desarrollo más importante. Cuenta con abundantes recursos hídricos, servicios médicos, educativos y financieros, actividad comercial destinada al mercado regional, y un incipiente desarrollo de la industria manufacturera. Distingue a la microrregión la producción de naranja, cacahuate, maíz, sorgo y las hortalizas, así como la ganadería de doble propósito. Tiene potencial para el desarrollo de la agroindustria y las empresas maquiladoras, como fuente de atracción para la inversión productiva que alientan las expectativas y esperanzas para el sector social de productores dispersos en el medio rural de los municipios, donde muchos jóvenes año con año emigran en la búsqueda de alternativas para su desarrollo.

Microrregión Media Este. Su economía está basada en la actividad primaria, los servicios y un incipiente desarrollo industrial. La producción agropecuaria, principalmente de temporal, contribuye al abasto de su propio mercado y aporta granos básicos y carne de bovinos al consumo de la capital del Estado. La Media Este tiene una limitada cobertura en servicios básicos, dificultades de comunicación en el medio rural y una intensa corriente migratoria hacia los Estados Unidos. La presencia indígena

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.

destaca en Santa Catarina con el 78.3% de su población y en Rayón con el 8% de hablantes de lengua pame (xi'oi). La presencia de esta etnia determina que en el entorno de la región aflore la belleza de las artesanías en trabajos de palma, y se conserve uno de los templos más antiguos de México que es el centro ceremonial de Santa María Acapulco en Santa Catarina.

Microrregión Huasteca Norte. Es una de las microrregiones con mejor dotación de recursos del Estado, escenario de grandes proyectos hidro-agrícolas, que se distingue por la industria azucarera, su producción a gran escala de ganado de doble propósito, granos básicos y cultivos forrajeros; además de condiciones favorables para alcanzar altos niveles de desarrollo por el potencial de sus recursos físicos y capital humano. Destacan la industria manufacturera en el ramo textil, de productos metálicos y minerales no metálicos, así como la industria de la construcción, de alimentos, de suministro de electricidad, y sobre todo, la agroindustria de la caña de azúcar. La zona industrial de Ciudad Valles y el parque industrial de Ébano, así como la disponibilidad de mano de obra con formación técnica y profesional, serán alternativas viables a la inversión productiva, para aprovechar las vocaciones naturales y las ventajas estratégicas de la microrregión. El comercio y los servicios son las actividades de mayor concentración de población ocupada en todos los municipios y cuenta con un gran potencial y una marcada vocación para el turismo en sus diversas modalidades. La infraestructura turística se concentra en Ciudad Valles y hay una escasa capacitación de capital humano dedicado al sector, además de una frágil infraestructura hotelera en el resto de la microrregión.

Microrregión Huasteca Centro. Es una de las microrregiones más complejas social y productivamente. Su gente enfrenta dificultades que surgen de su geografía montañosa y de la dependencia de un sector

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.

agropecuario poco diversificado, con escasa tecnología y con predominancia de pequeñas parcelas productivas, lo que la ubica como la microrregión con mayor concentración de pobreza en el Estado. Sus ejes productivos son agropecuarios: la caña de azúcar para piloncillo que actualmente incursiona a los mercados con piloncillo granulado; cítricos y café; aunque gran parte de la superficie se siembra con maíz, más asociado a la cultura y tradiciones de la comunidad como sustento alimentario, que como alternativa comercial. Tienen vocación para las artesanías en bordados brillantes característicos de la etnia Téenek. Se distingue la crianza de bovinos siendo Aquismón el que cuenta con el mayor número de cabezas de ganado. Otras especies como porcinos y ovinos se destinan principalmente para autoconsumo.

Microrregión Huasteca Sur. La Huasteca Sur es de las zonas más densamente pobladas y con mayor pulverización de sus asentamientos. Su población indígena se desenvuelve en esta zona de montaña, de abundante vegetación y paisaje tropical, distinguiendo a la microrregión como la de mayor riqueza cultural, y en contraste porque todos sus municipios presentan alta marginación social. Las cabeceras municipales de Tamazunchale, Xilitla, Matlapa y Axtla son importantes proveedores de servicios y de abasto social para la microrregión por su acceso a la carretera federal 85, que es la de mayor tránsito comercial en la Huasteca. Por la superficie que ocupan, los ejes productivos agrícolas son el café, los cítricos, la caña de azúcar para piloncillo, el maíz grano y otros como frutales, nopalitos, palma camedor y frijol. Toda la agricultura se desarrolla en condiciones de temporal. Los cítricos son el primer eje productivo comercial, con cerca de 22 mil hectáreas: naranja, mandarina, toronja y limón, mientras que el café es por razones de geografía, vocación, tradición y expresión cultural de las etnias Náhuatl y Teének, el elemento de

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.

identidad que involucra cerca de 17 mil productores en 14 mil hectáreas. El desarrollo industrial muestra una reducida evolución, sólo el 14% de la población ocupada realiza alguna actividad en este sector y gira en torno a la manufactura de productos alimenticios derivados del beneficio del café, de la naranja y la caña para piloncillo. Existe una vocación tradicional hacia las artesanías, tallados en madera, talabartería, alfarería y taxidermia.

VII.2 La Violencia de Género por Microrregiones.

Según el Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado 2009-2015, el Índice de Violencia hacia la Mujer calculado para el Estado de San Luis Potosí fue de 69.2% y a partir de él se calcularon los tipos de violencia, resultando que de cada 100 mujeres que sufren violencia, 95 viven violencia emocional; 49 sufren violencia económica; 27 violencia física y 23 violencia sexual (COLSAN, 2014).

El índice de violencia en las cuatro regiones del Estado presenta variaciones dependientes de las condiciones culturales y económicas de la microrregión. De acuerdo con un estudio realizado por el Colegio de San Luis en 2014 (Diagnóstico de la violencia sexual en San Luis Potosí 2014), el índice de violencia más alto se registra en la microrregión Media Oeste, 7.3 de cada 10 mujeres; en la zona conurbada de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, 7.2 de cada 10; en Altiplano Este, 6.9 de cada 10; y en la microrregión Huasteca Centro, donde de cada 10 mujeres, 6.2 manifestaron sufrir violencia (PED 2009-2015: 69).

Sí se sabe que uno de los factores determinantes de la violencia de género es la pobreza, es preciso resaltar que, de acuerdo con los datos que maneja el Consejo Estatal de Población en su página oficial de internet, entre 2005 y 2010, el estado de San Luis Potosí descendió del lugar 19 en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) al lugar 23, con relación al resto de las entidades del país, lo que da cuenta

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.

del proceso de pauperización que viven los municipios en el Estado durante este periodo.

En las microrregiones de la Zona Huasteca el Diagnóstico de la Violencia Sexual en el Estado de San Luis Potosí (COESPO, 2014), señala que:

Los imaginarios que prevalecen en las comunidades indígenas, más el impulso político que ahí se ha generado por el derecho a la autodeterminación y la autonomía de los pueblos indígenas, han provocado una ausencia de claridad y compromiso de las instituciones del Estado en la defensa del derecho de las mujeres a vivir en ambientes libres de violencia (COLSAN, 2014).

VII.3 Análisis de Resultados.

Para el análisis de la información se aplicó una mezcla con los resultados de la aplicación de los cuatro instrumentos A, B, B1 y C de los cuales se obtuvieron los siguientes ejes temáticos anclados a los objetivos específicos de los objetivos del Diagnóstico sobre cómo están constituidas las IMM de San Luis Potosí y sus Condiciones de Trabajo sobre los que se organizaron los datos cuantitativos de donde se extrajeron las cantidades y porcentajes de la estructura física y de modos de operación. Los datos cualitativos fueron analizados con base en la herramienta fenomenológica y a la luz de las teorías de género para identificar el imaginario social de la cultura patriarcal que atraviesa todo los campos de análisis.

Eje Temático 1.- Estructura.

Eje Temático 2.- Operatividad.

Eje Temático 3.- Cultura Institucional.

Eje Temático 4.- Género y Poder.

Eje Temático 5.- Necesidad Sentida.

Para dar cumplimiento con los criterios de confidencialidad, se omiten los nombres tanto de las informantes de las IMM que coordinan, como los nombres de las personas referenciadas por ellas.

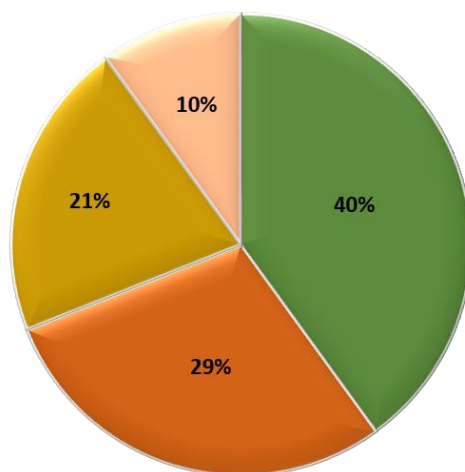
Es importante mencionar que en los diferentes Ayuntamientos la atención a las mujeres recae en la figura de la Instancia Municipal para las Mujeres, esta debe contar con infraestructura y personal, así como un reglamento interno donde se definen sus funciones; sin embargo, algunas instancias no cuentan con un lugar digno para trabajar, o no han reglamentado claramente su existencia. No obstante hay algunos municipios que no cuentan con la figura de la IMM y comisionan a una persona Enlace, quien establece parte del vínculo entre el Instituto y el Ayuntamiento, que se requiere para impulsar los compromisos y objetivos que tiene el IMES en tema de perspectiva de género.

De los 58 municipios que constituyen el Estado de San Luis Potosí, en 50 existen IMM legalmente constituidas. En los municipios de Villa Hidalgo, Catorce y Santo Domingo no se encontraron indicios de que se cuente con un proceso para cumplir con este requisito que le ordena la Constitución; sin embargo, durante el estudio se detectó que en Coxcatlán, San Nicolás Tolentino, Villa de la Paz, Villa de Arriaga y Armadillo de los Infante existe una persona Enlace entre el IMES y el Ayuntamiento, si bien, aunque no están nombradas como responsables de la Instancia, son las personas encargadas de asistir a las capacitaciones, reuniones, asesorías, elaboraciones de programas en el tema de perspectiva de género, pero que cuentan con otro cargo y otras funciones que no están relacionadas a las de las IMM.

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.

El rango de edad de las informantes es de 20 a 57 años; en donde el 50% se encuentran ubicadas entre los rangos de 30 a 39 y de 40 a 49 años (ver gráfica 1).

Gráfica 1. Distribución por edad



■ 20 a 29 años ■ 30 a 39 años ■ 40 a 49 años ■ 50 a 59 años

Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016)

VII.3.1 Eje temático 1.- Estructura.

En este Eje se presentan los resultados obtenidos entre la información de las entrevistas grupales, aquella que se rescató de la aplicación de la entrevista cerrada a enlaces y directoras de IMM, en contraste con la información obtenida de las entrevistas realizadas con los ocho funcionarios que representan el 16% del total de los municipios con IMM. Los hallazgos confirman la distancia política, la discriminación de las mujeres y de la política para la Igualdad Sustantiva.

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.

Nombramientos

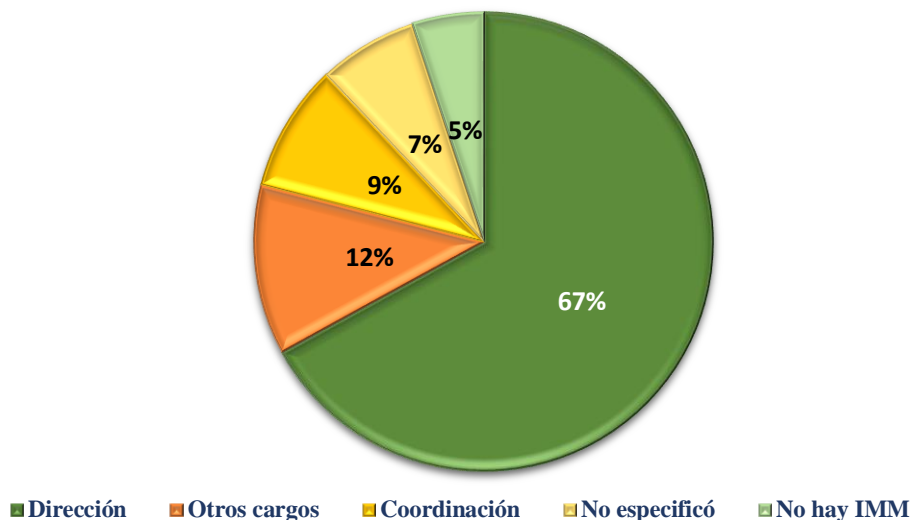
El nombramiento que hace un cabildo a una funcionaria pública tiene una carga simbólica representativa en el contexto de la cultura patriarcal. Ser nombrada directora en un Ayuntamiento de cualquiera de los 58 municipios representa el aval político hacia la persona que lo recibe. Durante la investigación se identificó el reconocimiento de algunos presidentes y presidentas municipales hacia la política de igualdad, aunque no significa que asumen con ello todas las responsabilidades que este nombramiento implique. De los 58 ayuntamientos se encontró que el 67% (39) de las responsables, sustenta el cargo de dirección, el 9% (5) de coordinación y el 12% (7), menciona tener otros cargos, tales como auxiliar, secretaria, coordinadora de archivo, entre otros cargos, el 7% no especificó; cabe mencionar que el 5% (3) no hay IMM, ni enlace, por lo tanto no hay una representante (ver gráfica 2). Esta información significa que solo 39 presidentes municipales de la entidad saben que el municipio “tiene que” contar con una IMM y ha tomado medidas para que sea efectivo.

“No contábamos con nadie a cargo, ustedes nos informaron que la nombráramos en ese momento para que pudiera asistir a la capacitación”
(comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Al nombrar Coordinadoras o Enlaces, el presidente municipal no está seguro de lo que significa pero ha escuchado. El resto de los nombramientos caen en situación indefinida porque se desconoce con precisión cuales son los alcances de la figura.

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.

Gráfica 2. Cargos Administrativos



Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016)

De las 44 responsables de las instancias que sustentan el cargo de directoras o coordinadoras, un 93% (41) cuenta con nombramiento, si bien es importante mencionar que el de más antigüedad es desde 2009, pero este nombramiento se presenta solo en un municipio y en otro hace cuatro años, otras responsables mencionan haberlo obtenido en octubre de 2015, el 7% (3) refiere no contar con éste o no lo especifica; lo anterior denota la falta de continuidad en las acciones de las instancias, de la misma manera que pasa cuando los ayuntamientos cambian de presidencia. Cabe mencionar que de las 7 personas que fungen como enlaces o responsables de las IMM, 57% (4) cuentan con nombramientos pero con otros cargos en el ayuntamiento, al realizar una doble función, se pierde el objetivo de la instancia y el 43% (3) no tienen un nombramiento, sin embargo realizan el papel de enlace o responsable de la IMM.

Del total de la muestra (48), el 56% (27) menciona que su puesto se encuentra en el organigrama, mientras que el 44% (21) dice que no existe tal puesto dentro del

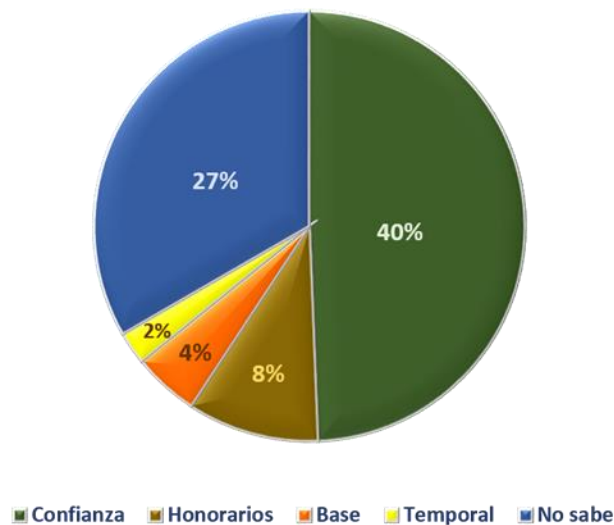
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

organigrama donde labora o lo desconoce y, por ende, también desconocen el nivel del puesto que ostentan. Se logró identificar que la mayoría de las entrevistadas no saben que es un organigrama. En otros casos se detectó a las participantes dubitativas cuando trataban de definir su situación laboral o si tienen un nombramiento o no. Es el reflejo de la falta de conocimiento sobre la cultura organizacional de la administración pública.

En lo referente al tipo de contratación que tienen, el 40% es de confianza, el 8% es de honorarios, el 4% de base, sólo una (2%) posee contrato temporal, el 19% no cuenta con contrato y el resto (27%) lo desconoce o no lo especifica (ver gráfica 3). Los contratos de confianza indican la presencia de un compromiso político, quiere decir que el puesto de la IMM fue otorgado mediante una negociación política durante la campaña electoral o bien que existe una relación de amistad entre el o la presidenta municipal y la titular de la IMM. Este porcentaje es de valorarse en cuanto a que este tipo de relaciones facilitan la comunicación directa y la efectividad en las gestiones. En la mayoría de los casos estos contratos son los mejores pagados y con mayor presencia y poder político para la que ostenta el cargo, puesto que, al ser parte de estas negociaciones la figura IMM adquiere poder político y por tanto ocupa un lugar en la dinámica del manejo del poder, no obstante, esto no significa que por el hecho de recibir un nombramiento en un puesto de confianza se adquiera por antonomasia el empoderamiento de las mujeres.

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.

Gráfica 3. Tipo de contratación



Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016)

TABLA ESTADO JURIDICO

MICRORREGIÓN	MUNICIPIO	FIGURA DE LA IMM O ENLACE	CARGO	TIENE NOMBRAMIENTO
HUASTECA NORTE	San Vicente Tancuayalab	IMM	Directora	SI
	Tanquián de Escobedo	IMM	Directora	SI
	El Naranjo	IMM	Directora	SI
	Ciudad Valles	IMM	Directora	SI
	Ébano	IMM	Directora	SI
	Tamuín	IMM	Directora	SI
	Tamasopo	IMM	Directora	SI
HUASTECA CENTRO	Huehuetlán	IMM	No Especificó	SI
	Aquismón	IMM	Directora	SI
	San Antonio	IMM	No Especificó	SI
	Tancanhuitz	IMM	Directora	SI
	Tanlajás	IMM	Directora	SI
	Tampamolón	IMM	Directora	SI
HUASTECA SUR	Coxcatlán	Enlace	Auxiliar	NO
	Axtla de Terrazas	IMM	Directora	SI
	Xilitla	IMM	Coordinadora	SI

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.

	Tamazunchale	IMM	Directora	SI
	San Martín Chalchicuautla	IMM	Directora	No Especificó
	Tampacán	IMM	Directora	SI
	Matlapa	IMM	Coordinadora	SI
MEDIA ESTE	Lagunillas	IMM	Directora	SI
	Santa Catarina	IMM	Directora	SI
	Rayón	IMM	Directora	SI
	Ciudad del Maíz	IMM	Directora	SI
	Alaquines	IMM	Directora	SI
	Cárdenas	IMM	Directora	SI
MEDIA OESTE	San Nicolás Tolentino	Enlace	Secretaria Gral.	SI
	Cerritos	IMM	Coordinadora	NO
	Villa Juárez	IMM	Directora	SI
	Rioverde	IMM	Directora	SI
	Ciudad Fernández	IMM	Directora	SI
	San Ciro de Acosta	IMM	Directora	SI
ALTIPLANO CENTRO	Charcas	IMM	Directora	SI
	Venado	IMM	Coord. Archivo	SI
	Moctezuma	IMM	Coord. Archivo	SI
	Villa de Arista	IMM	Directora	SI
	Villa Hidalgo	No hay	No	NO
ALTIPLANO ESTE	Villa de Guadalupe	IMM	Directora	SI
	Guadalcázar	IMM	Directora	No Especificó
	Matehuala	IMM	Directora	SI
	Cedral	IMM	Directora	SI
	Vanegas	IMM	Auxiliar	NO
	Catorce	No hay	No	NO
	Villa de la Paz	Enlace	No Especificó	NO
ALTIPLANO OESTE	Salinas	IMM	Directora	SI
	Villa de Ramos	IMM	Directora	SI
	Santo Domingo	No hay	No	NO
CENTRO SUR	Santa María del Río	IMM	Directora	SI
	Villa de Reyes	IMM	Coordinadora	SI
	Tierra Nueva	IMM	Auxiliar	SI
CENTRO	Zaragoza	IMM	Directora	SI
	Ahualulco	IMM	Directora	SI
	Villa de Arriaga	Enlace	No Especificó	NO
	San Luis Potosí	IMM	Directora	SI
	Soledad de Graciano Sánchez	IMM	Directora	SI

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.

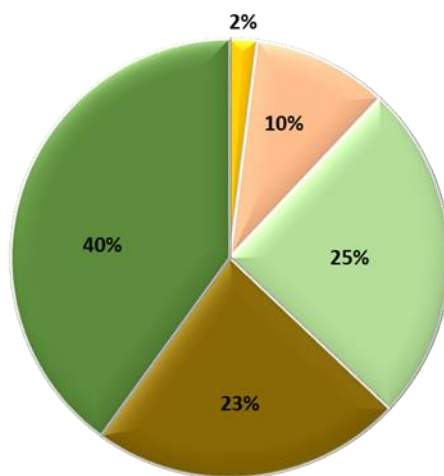
Mexquitic de Carmona	IMM	Coordinadora	SI
Cerro de San Pedro	IMM	Coordinadora	SI
Armadillo de los Infante	Enlace	Secretaria	NO

Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016).

Escolaridad

Aunque el nivel de estudios no determina la voluntad de las personas para emprender iniciativas o establecer relaciones humanas efectivas que son necesarias para administrar y conducir una Dirección Municipal, si influye en el momento de tomar decisiones respecto del ejercicio de sus competencias jurídicas para incidir en la orientación de las políticas públicas con perspectiva de género. El nivel de escolaridad en las Enlaces y Directoras ha incrementado en los últimos siete años, hoy el 40% cuenta con estudios universitarios, el 23% con preparatoria el 25% con secundaria, un 10.4% con estudios técnicos y solamente una cuenta con primaria terminada (ver gráfica 4).

Gráfica 4. Nivel de escolaridad



■ Primaria
 ■ Secundaria
 ■ Estudios Técnicos
 ■ Preparatoria
 ■ Universidad

Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016)

Sueldos

A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22.9 por ciento en promedio, en otras palabras, las mujeres ganan 77.1 por ciento de lo que ganan los hombres, indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En México la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres es de entre 15 y 20 por ciento en promedio, pese a que ambos desempeñan trabajos iguales. Ese porcentaje llega a subir hasta 40 por ciento cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección, de acuerdo con el documento “Mejores prácticas de diversidad e “inclusión laboral” de la Amchan (El Financiero, 2015).

El sueldo de un director o directora del municipio, entre el municipio más pobre y el más rico oscila entre los 2 mil y 50 mil pesos quincenales dependiendo el nivel de desarrollo económico y PIB de cada municipio. Pero en el caso de las IMM el sueldo no se aproxima en nada a esas cantidades, los sueldos que perciben las Enlaces o Directoras es un reflejo de la discriminación de género hacia las mujeres y hacia los asuntos relacionados con este sector poblacional de parte de los Cabildos. Los resultados de la entrevista arrojaron que el rango salarial por quincena que perciben, oscila entre los 2000 y 7500 pesos, solamente una de las responsables refiere percibir 11,600 pesos y se debe a que durante el trienio anterior trabajó como regidora y en la actual administración no pudieron bajar su salario porque se amparó. El salario es un elemento clave de la posición de poder que se pueda tener dentro de la estructura organizacional y del respeto hacia la autoridad de la investidura política de la IMM. Los bajos sueldos y la doble función laboral pueden ser interpretados como formas de violencia institucional y laboral que no son percibidas como tal, por el contrario, las mujeres lo perciben como algo que siempre ha sido así.

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.

“Atiendo el área de infancia en el DIF por un mismo sueldo”.

“Es que como tengo la regiduría a veces no me da tiempo de estar en la Instancia”. (Comentarios realizados por responsables de las IMM en la entrevista).

Características Físicas y Organización de las IMM

En lo referente a la estructura física de las IMM, del total que se tiene conocimiento de que hay una directora o coordinadora, sólo el 29% están ubicadas en lugar exclusivo, pero la gran mayoría (71%), están situadas dentro del DIF o compartiendo otra área del Ayuntamiento.

En el 95% de las instancias existen carencias, ya sea de mobiliario, de equipos de cómputo, de servicio de internet o material de oficina; inclusive hay algunas que carecen de todo lo anterior; o sus equipos están en regulares condiciones. A detalle en cuanto a estructura y recursos se obtuvo que el 81.2% cuenta con al menos un escritorio y dos sillas, el 35.4% cuenta con al menos un procesador o *laptop*, solo unas cuantas llegan a mencionar que cuentan con un proyector o dos equipos de cómputo. El 39% aseguró tener acceso a internet en sus oficinas, lo cual significa que las instancias tienen que buscar los medios para poder comunicarse a otras áreas de la administración pública o para documentarse. El 50% tienen una impresora, el 22% una copiadora, el 12.5% cuenta con servicio de teléfono fijo, y el 80% hace uso de su móvil personal para asuntos de la IMM, sin que perciban un apoyo económico extra pago de este servicio. Los municipios en los que no se cuenta con mobiliario ni espacio se debe a que no están establecidas formalmente. De acuerdo con la interpretación fenomenológica de la información proporcionada (ver tabla matricial 1), se puede decir que las condiciones en las que se encuentran algunas de las IMM no son favorables.

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.

Personal

Sólo el 50% de las responsables, refirió contar con personal —que en su mayoría son mujeres—, que colabora de manera conjunta para el desarrollo de las actividades de las IMM, como psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas, secretarias, auxiliares, entre otras.

Capacitación y Desarrollo Humano

En cuanto a cursos de capacitación y actualización, cerca del 90%, refiere haber tomado cursos proporcionados por el IMES, tales como de equidad de género, transversalidad de género, formación de formadoras y formadores, empoderamiento de las mujeres, erradicación de la violencia, derechos humanos, entre otros. El 81% refiere tener la necesidad de recibir más cursos sobre temáticas relacionados con género y violencia, y sobre la organización y funciones de las IMM. Las entrevistadas cuentan con conocimientos de género y prevención de la violencia, se puede asegurar que dominan el tema porque fungen como capacitadoras en los talleres dirigidos a la comunidad. Este grupo recibió capacitación sobre introducción al conocimiento de la estructura legal y administrativa de las IMM, no obstante se observa que carecen de herramientas para la organización interna y el establecimiento de objetivos que den certeza a las actividades del día a día. Las observantes interpretan la necesidad de introducir otras temáticas como la planeación estratégica y elaboración de políticas públicas, así como el estudio de los marcos normativos.

VII.3.2 Eje temático 2.- Operatividad.

Organización

De las 48 responsables entrevistadas, el 85% señaló que sí planifica con anticipación las actividades laborales que deben realizar, pero en su mayoría

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.

(75%), no especifican cual técnica utilizan y tampoco mencionan qué estrategia aplican para obtener objetivos definidos de las actividades que realizan. De igual manera, el 46% refirió realizar evaluaciones frecuentes, pero no especifican de qué tipo ni el para qué, y casi el 42%, indicó aplicar alguna estrategia de comunicación para lograr sus objetivos, pero no especificaron el tipo de ésta.

El 60% cuenta con un diagnóstico municipal pero no especifican si les sirve de base para la toma de decisiones. El 65% indica tener un programa anual de actividades, el cual, es elaborado a finales de cada año o en enero del siguiente. El 24% indicó que no cuenta con el reglamento de la IMM.

Redes Sociales

El 75% utiliza algún tipo de red social, que en su mayoría son virtuales, predominando la de *Facebook* del IMES, algunas incluyeron el correo electrónico personal y la aplicación de telefonía celular *WhatsApp* como red social. No se cuenta con capacitación sobre el uso de redes virtuales, por lo que su uso es limitativo a la publicación ocasional de fotografías y textos sin tener una estrategia comunicativa.

Solamente el 17% indicó contar con redes comunitarias, tales como Red Mujeres, Red PROSPERA, Red de Jueces y Juezas Auxiliares y Grupos por comunidad. Estas redes suelen ser las más efectivas de acuerdo con los comentarios de las participantes. Los municipios que las tienen cuentan con una importante organización territorial de mujeres líderes por comunidades que atienden con prontitud y atención la información y las actividades a las que se les convoca. Es importante señalar que en estos casos, las titulares de las IMM son líderes con un alto sentido social y visión política, de facto, fueron pieza clave en el triunfo de las elecciones que llevaron al triunfo a los equipos que ahora presiden los gobiernos

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.

municipales. El trabajo que realizan con las redes que cuentan les garantiza la participación democrática de género, la inclusión de las mujeres, fortalece su liderazgo y obtienen resultados de forma rápida y efectiva en comparación con otros casos en los que no hay trabajo en las comunidades.

La mayoría del funcionariado entrevistado desconoce los propósitos de las IMM, ya que las consideran como proveedoras de servicios asistenciales solamente; de igual manera, no tienen conocimiento sobre las funciones que deben ejercer las titulares; aunque solicitan que el IMES les apoye con capacitaciones dirigidas hacia las responsables de nuevo ingreso para que puedan desempeñar su trabajo de la manera adecuada, los presidentes y presidentas municipales tienen por obligación legal conocer de sus funciones y del marco normativo que rige a la política estatal y la de los municipios.

En los municipios de Armadillo de los Infante, Vanegas, San Nicolás Tolentino y Tierra Nueva las responsables de las IMM fueron designadas por un reacción emergente a una convocatoria o invitación de actividades que realiza el Gobierno del Estado en donde debe estar presente la figura de la IMM, pero están adscritas a otras direcciones; por tanto, no ejercen las labores indicadas, lo que demuestra que esas IMM aún no están establecidas como tal.

Desempeño de Funciones en las IMM

En lo referente a la operatividad de las IMM, se identificó que el 94% de las responsables no tienen definidas cuáles son los objetivos de las IMM, tampoco tienen claro la relación de las convenciones internacionales con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, ni del Programa del SEPASEV y PROIGUALDAD. Por esta razón, podría ser que sus acciones tienden al asistencialismo y la

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.

organización de eventos sociales, más que al empoderamiento de la población de mujeres.

“Defender a las mujeres”. “Atender a mujeres embarazadas víctimas de violencia, madres solteras que no quieren ir al DIF”. (Comentario realizado por responsable de una IMM en la entrevista).

Las IMM realizan actividades de difusión sobre temas de género y derechos humanos, fundamentalmente el tema de la violencia contra las mujeres. Brindan acompañamiento a las víctimas de la violencia de género y apoyan a otras direcciones cuando falta personal. Algunas expresiones de las entrevistadas muestran que no se sienten seguras para realizar el trabajo que hacen y que no saben si en realidad estén cumpliendo con las funciones que les corresponden.

“No sé, a mi o me queda muy claro, la mayor parte de mi trabajo es para apoyar al DIF”. (Comentario realizado por responsable de una IMM en la entrevista).

En los casos de Tanquián de Escobedo, Villa Juárez, Ciudad Valles, las Directoras realizan actividades de gestión política para el fortalecimiento de los liderazgos locales. De manera particular en el caso de Villa Juárez es el único municipio en el que se identificó que la titular de la IMM realiza acciones de exploración y búsqueda de recursos económicos para la inversión en proyectos de fortalecimiento a la actividad agropecuaria o de apoyo a la vivienda que llegan al municipio a través de la Coordinación de Desarrollo Social y los cuales tradicionalmente son asignados a los hombres.

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.

“Tratar que la mayoría de los programas vayan directo a las mujeres”.

“Informar a las mujeres de la oportunidad en la agenda de la política pública”. (Comentario realizado por responsable de una IMM en la entrevista).

Otras actividades que realizan no tienen que ver con los objetivos de la IMM pero deben cumplir con ambas por el tipo de contrato con el que fueron invitadas a participar. Se ocupan de los arreglos decorativos en los eventos conmemorativos o celebraciones del municipio, apoyan llevando mujeres a participar en los eventos del Presidente o de otras direcciones, realizan actividades de oficinistas, secretarías, auxiliares y hasta regidoras.

“Mediadora de módulo, no hago trabajo de la Instancia, estoy en desarrollo social en capacitación solamente, levanto actas en diferentes reuniones, hago de todo, auxiliar en desarrollo agropecuario, hago lo de capacitación”.

“Atiende el área de infancia en el DIF por un mismo sueldo”.

“Es que como tengo la regiduría a veces no me da tiempo de estar en la Instancia”. (Comentarios realizados por responsables de las IMM en la entrevista).

Tabla Quehacer de las IMM Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
“Defender a las mujeres”.
“Principalmente con la prevención”.
“Tratamos de darle el estímulo adecuado para que la mujer salga fortalecida y autosuficiente”.
“En las comunidades plantearles sus derechos a las mujeres”.
“Me coordino con el CDI para prestar orientación y acompañamiento”.
“Trabajo con 20 promotores comunitarios de la CDI, les ayudo”.
“Cursos para hombres y mujeres”.
“Gestionamos apoyos económicos para cursos o para organizar eventos relacionados con los DDHH de las mujeres”.
“Apoyo Psicológico”.
“Todas las labores administrativas, elaboración de POA, proyectos, informes y oficios”.

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.

“Prestamos apoyo administrativo y de logística a otras direcciones”.
“No sé, a mi o me queda muy claro, la mayor parte de mi trabajo es para apoyar al DIF”.
“Atendemos a hombres y mujeres”.
“Pláticas sobre las funciones de la IMM, manualidades”. “Asesoría jurídica y psicológica a las personas que solicita el servicio”.
“Además, brindamos atención a las personas de la tercera edad”.
“Prestamos apoyo a otras áreas”.
“Gestiono apoyos en la presidencia para capacitar a la red de líderes en las comunidades”.
“Brindar atención a cualquiera que acuda a esta”. “Apoyo en el área de la salud”. “Apoyar al sistema municipal DIF, además actividades de decoración de eventos”.
“Tratar que la mayoría de los programas vayan directo a las mujeres”. “Informar a las mujeres de la oportunidad en la agenda de la política pública”. “Atiende el área de infancia en el DIF por un mismo sueldo”.
“Canalizaciones de personas hacia otras direcciones municipales”.
“Brindar oportunidad de empleo a las mujeres a través de programas”. “Trabajar en coordinación con asuntos de pensiones y alimentaria”.
“Trabajar en otras direcciones del DIF: visitas domiciliarias, talleres”.
“Mediadora de módulo, no hago trabajo de la Instancia, estoy en desarrollo social en capacitación solamente, levanto actas en diferentes reuniones, hago de todo, auxiliar en desarrollo agropecuario, hago lo de capacitación”.
“Hago pláticas, salgo a escuelas y comunidades, doy apoyo en Desarrollo Social, informo a la ciudadanía de casas o pisos que hagan falta a las mujeres a través de D.S. atiendo a mujeres violentadas, asesoro y las llevo con la licenciada del DIF. Convoco a mujeres para eventos de salud el día de la mujer”.
“Empecé a agendar capacitaciones a los comités de cada comunidad de Instancia para vincularse con las mujeres; instalamos caseta de información en... proyectos para conseguir descuentos del 30% en tinacos y cemento”.
“Me falta capacitación siento que no hago lo que tengo que hacer”.
“Asesoro, acompaño a mujeres víctimas de violencia como resultado de prevención, en el DIF me consultan como asesor jurídico, acompaño a presentar denuncia, informo al M.P.”.
“Estoy en el DIF, trabajo en forma conjunta”.
“Acompañamiento a las víctimas de violencia, impartición de conferencias: sexualidad, género y cáncer de mama, y taller de elaboración de frituras y cultivo de hortalizas”.
“Trabajo de archivista que es de donde me pagan”.
“Atender a mujeres embarazadas víctimas de violencia, madres solteras que no quieren ir al DIF”.
“Es que como tengo la regiduría a veces no me da tiempo de estar en la Instancia”.
“También le pongo los manteles a las mesas cuando me lo pide el presidente”.

Las IMM desde la Mirada del Poder

En este apartado se presentan las percepciones de los representantes de la autoridad municipal respecto de la figura IMM. De acuerdo con los informantes, las labores que desempeñan las responsables de las IMM, son principalmente de apoyo en campañas relacionadas con la promoción de la salud que organizan

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.

otras instancias, como el DIF, CEDHSLP, entre otras. Asimismo, afirman que *les han dado el apoyo necesario* (cuando lo han solicitado) para el desarrollo de capacitaciones dirigidas hacia la prevención de la violencia. La expresión en cursiva se resalta por el significado de apoyo, concepto tradicionalmente utilizado en el asistencialismo y la dádiva que se acostumbra regalar a las personas en condiciones de vulnerabilidad como un favor o consideración especial de quien la brinda. Quien expresa no alcanza a entender que las IMM no son oficinas de la caridad pública, tampoco oficinas de mujeres voluntarias, sino direcciones que tienen un sustento legal y por tanto deben tener un recurso asignado específicamente para la política de transversalidad, y no un apoyo para imprimir folletos o regalar despensas. Se detecta que existe una fuerte tendencia hacia las actitudes asistenciales y paternas con una fuerte carga de percepciones y prácticas machistas por parte de los funcionarios que toman decisiones, pero se infiere que pueden ser debidas al escaso conocimiento que tienen sobre las funciones de las IMM, de interés o de ambas situaciones.

“Procuramos apoyarla en todo lo que se nos solicita”.

“Le soy sincero, en las condiciones en que se nombró a..., no hemos tenido el tiempo para coadyuvar en la tarea”.

“Nosotros hemos estado trabajando con la Sra.... en todos los aspectos; principalmente en todo lo que le debemos ayudar”. (Comentarios realizados por funcionarios en la entrevista).

Algunas expresiones de los entrevistados dejan ver cierta distancia entre su persona, su cargo y los asuntos de las mujeres que se abordan desde las IMM, lo que hace evidente el desdén de los asuntos de género en la administración municipal. En este apartado resalta la falta de sensibilidad de género de los funcionarios, su desconocimiento sobre políticas de género y derechos humanos.

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.

Tabla
Función de las IMM
Instrumento B y B1

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO	INTERPRETACIÓN
“Yo no tengo ningún trato de trabajo con la IMM”.	Ausencia de comunicación e interacción con la instancia. Postura deslindada de las funciones. Desconocimiento de la Ley y de sus responsabilidades.
“Nosotros hemos estado trabajando con la Sra...en todos los aspectos; principalmente en todo lo que le debemos ayudar”.	Apoyo asistencial y de ayuda hacia un objetivo ajeno al agente que ayuda.
“Apoyarla en todo momento en lo que nos solicite”.	Apoyo asistencial patriarcal.
“Ella ha trabajado incansablemente con CEDHSLP, con el DIF”.	Como autoridad “da” permiso para trabajar con otras instancias.
“En lo que nos ha planteado como capacitaciones, programas para prevenir la violencia, etc.”.	Apoyo asistencial, sin iniciativa por desconocimiento de la política de igualdad.
“Tenemos un año apenas como administración municipal, como Instancia de la Mujer en sí”	La instancia no está funcionando.
“Se está trabajando en forma conjunta con la dependencia solamente con información”	Solamente intercambio de información con el IMES.
“No se ha brindado información a la población por medio de la instancia”.	La instancia no está funcionando.
“Lo único que hemos hecho hasta el momento, es facilitarle la información que ustedes mismas nos han facilitado”	Solamente intercambio de información con el IMES.
“Que solicito a través de ustedes la capacitación en forma para que pueda desarrollar su trabajo”	Justifica la falta de iniciativa municipal.
“Dadas las circunstancias porque hace poco tiempo que se nombró, diría que bien”	Nombramiento reciente de titular.
“Procuramos apoyarla en todo lo que se nos solicita”	Apoyo asistencial, pero justifica que no se apoya al 100%.
“La alentamos a que busque asesoría y apoyo a través del DIF ya que todo pasa por ahí”.	Apoyo asistencial, paternalista y patriarcal.
“Se ha procurado dar la asistencia personalizada”.	No se ha brindado al 100% ni el apoyo asistencial.
“Se han preparado programas para dar a las comunidades diferentes pláticas que permitan conocer a las mujeres, que aquí en el ayuntamiento existe una instancia que les	Apoyo asistencial y desconocimiento de los propósitos y funciones de las Instancias.

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.

proporciona atención”.	
“Por ejemplo, ahora con las actividades para promocionar la detección del cáncer de mama, el día de la mujer en la que incluso se brindó un premio económico a las comunidades”.	Asistencialismo y paternalismo, enfocado en las condiciones de vulnerabilidad por género.
“No contábamos con nadie a cargo, ustedes nos informaron que la nombráramos en ese momento para que pudiera asistir a la capacitación”.	Desconocimiento del puesto.
“No estábamos enterados de ese puesto”.	Desconocimiento del puesto y de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
“Pienso que si la ha habido pero desde luego falta mejorarla”.	Comunicación deficiente.
“Le soy sincero, en las condiciones en que se nombró a ..., no hemos tenido el tiempo para coadyuvar en la tarea”.	La instancia no está funcionando, y no es una prioridad para la autoridad.
“Nos gustaría que se nos brindara por parte de ustedes más apoyo”.	Necesitan más apoyo del IMES.
“Desde luego para darle a la mujer el lugar que se merece, porque aún hay gente que no alcanza a entender toda esa situación”.	Posición de autoridad machista y falta de conocimiento sobre las funciones de las IMM.

VII.3.3 Eje Temático 3.- Cultura Institucional

Recursos Asignados a la Política de Igualdad Durante el Período 2015-2018

En este eje (ver tabla matricial), el discurso de las personas informantes estuvo orientado hacia los recursos financieros otorgados para el funcionamiento de las IMM, y no para impulsar la política de igualdad, por tanto, se infiere que fueron interpretados como sinónimos.

De cualquier forma, es evidente que, dentro del presupuesto anual del gobierno municipal, aún no han sido consideradas a las IMM, ya sea por desconocimiento de su existencia y funciones, o por el déficit financiero que heredó de la administración pasada, siendo esta última condición la más referenciada en la narrativa.

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.

La gran mayoría de las y los informantes aseguraron que para el próximo ejercicio fiscal se incluirán a las IMM con el objetivo de obtener los recursos necesarios para su instauración y adecuado funcionamiento. Por ser parte de un ejercicio oficial, la promesa debe hacerse pública y anónima para que lo entiendan los 58 ayuntamientos del Estado, este tipo de expresiones y la práctica política de las promesas que “se lleva el viento” son toleradas por las mujeres aunque sean parte de la violencia institucional a la que están sujetas en el ámbito de la administración pública.

“Le aseguro que para el próximo presupuesto vamos a tomar en cuenta a este rubro de la Instancia de la Mujer para que cuente con más recursos, para que amplíe sus actividades y puedan ser atendidas todas las demandas de la mujer”. (Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Tabla
Presupuesto Asignado a la Política de Igualdad
B y B1

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENÓLOGICO	INTERPRETACIÓN
“Le aseguro que para el próximo presupuesto vamos a tomar en cuenta a este rubro de la Instancia de la Mujer para que cuente con más recursos, para que amplíe sus actividades y puedan ser atendidas todas las demandas de la mujer”.	Promesa de incluir a la IMM en el presupuesto anual para obtener recursos sin especificar de donde se obtendrán.
“Lamentablemente no se ha podido destinar un recurso base porque el municipio ha transitado por un grave problema económico”.	No ha sido incluida a la instancia en el presupuesto anual.
“Creo que para inicio de año se considerara esto, yo mismo lo pondré en la mesa para lograr este recurso tan vital”.	Promesa de incluir a la IMM en el presupuesto anual para obtener recursos.
“Cuentan conmigo para todo proyecto que se considere importante pues a nosotros nos parece correcto ampliar todo lo concerniente a la mujer: violencia, trabajo”.	Promesa de brindar apoyo solamente.

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.

“Tenemos muchos problemas económicos derivados de la administración pasada”.	No cuenta con recursos.
“Usted sabe que se trabaja en base a un tabulador de sueldos y remuneraciones. Ese tabulador se tiene que realizar desde principio de año para poder tomar en cuenta los requerimientos económicos; así que, en ese momento que se solicita a presidencia era completamente imposible que se pudiera contratar a alguien que se hiciera responsable de la Instancia”.	No contó con recursos para contratar a responsable de la IMM.
“Se decidió tomar a una de las personas que ya laboraban aquí, que nos pudiera echar la mano para iniciar el trabajo, para poder emprender ese trabajo y poco a poco ir visualizando el que sí funcione la instancia con su infraestructura, con sus propias oficinas.	No existe responsable de la IMM como tal por falta de recursos.
“Porque no hay recursos en el municipio”	No cuenta con recursos.
“Bueno...en el ejercicio de octubre a diciembre del 2015, fue muy difícil la verdad muy, muy difícil también en lo que va del 2016; porque recibimos un ayuntamiento muy, muy afectado económicamente donde precisamente una de las problemáticas es que no hemos podido aterrizar algunas situaciones y darle a la IMM el lugar que se merece porque la situación económica ha sido muy raquítica”.	No cuenta con recursos.
“Si se ha logrado el apoyo cuando se ha requerido, en cualquier evento donde participan nuestras mujeres”.	Apoyo otorgado cuando ha sido solicitado. Discurso paternalista.
“Cuando lo han requerido las instancias y las personas que están representando a cada una de las direcciones en las direcciones, han recibido el apoyo por parte del presidente municipal”.	Apoyo otorgado cuando ha sido solicitado.
“Nuestro ayuntamiento venía arrastrando una problemática general económica y ha sido muy difícil lograr el equilibrio”.	No cuenta con recursos.
“Indudablemente, para el 2017, pensamos lograr un presupuesto que logre cubrir las necesidades de capacitación, apoyo a programas y sobre todo con la visión de que las mujeres sepan que existe una instancia para su atención”.	Promesa de incluir a la IMM en el presupuesto anual para brindar apoyo económico.

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.

Gestión de Proyectos

Casi el 96% de las responsables, indicó que los recursos financieros, materiales y humanos con los que cuentan, no son suficientes para desarrollar las actividades anuales establecidas. El 42% ha presentado proyectos para fortalecer las acciones de las IMM ante los cabildos y de estos el 60% (12) recibió este año recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del INMUJERES.

Las mujeres que participaron en las entrevistas dejaron ver la falta de poder político y personal para exigir un presupuesto adecuado a las necesidades de su responsabilidad como Directoras o como Enlaces, muestra de esto es que se encontró que en el 67% (32) no cuenta con recursos asignados para el desarrollo de las actividades establecidas que marca el Eje 3 del PND.

Algunas IMM lograron bajar recursos económicos, pero no los han tocado porque los recursos los manejan desde tesorería o se los asignaron a otras personas para que los desarrollara como el caso de Venado y Mexquitic Carmona. Las entrevistadas mencionaron que sienten Impotencia por no ser reconocidas laboralmente, ni por los directores municipales, ni por el IMES. Sienten que necesitan apoyo y formas más legales para hacerse visibles. (Nombramiento, sueldo, prestaciones).

En los municipios donde se sabe que si se respetó el presupuesto y hay reconocimiento hacia la IMM, se reconocen sentimientos de satisfacción y motivación para seguir adelante en su tarea. Por otro lado, en el caso de las mujeres en donde no hay nada, aseguran sentirse como un cero a la izquierda, decepcionadas. En sus expresiones denotan entender que las autoridades no se hacen responsables de sus obligaciones para con ellas, van a contracorriente en un mundo de violencia y discriminación.

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.

“Motivada porque pensaba que era la única IMM en esta situación, pero hay que seguir y hablar de los motivos”

“Satisfecha, toman en serio su trabajo, no bromean”

“Comprometida y satisfecha hasta ahora” “empoderando mujeres”

(Comentarios realizados por responsables de las IMM en la entrevista).

Tabla matricial Gestión de Proyectos Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
“Tengo un proyecto en el Programa de Fortalecimiento de Transversalidad, aceptado”.
“Se pasó a principio de año, pero nunca se le dio seguimiento con el presidente para agendarlo. Nunca tuve respuesta”.
“No fue posible ponerlo en operación, se le dio a CDI y ya está operando”.
“Ellos apuestan sobre proyectos productivos, por lo tanto, la instancia no es importante”.
“Total independencia en la gestación de proyectos”.

Este es un indicador de alerta para el IMES, ya que muestra que la mayoría de las responsables, no cuentan con las competencias necesarias para planificar, gestionar y evaluar proyectos de intervención, por tanto, es muy probable que a esto se deba, la falta de interés y seguimiento por parte de las autoridades del ayuntamiento, para aceptar y poner en operación los proyectos que han propuesto algunas de ellas, y de igual manera, podría ser la explicación del “por qué”, la mayoría de las responsables no hayan propuesto alguno. En algunos casos las participantes desconocen la existencia de proyectos debido a que fueron recientemente ubicadas en el puesto y no conocen la dinámica de la gestión de proyectos.

Institucionalización de la Perspectiva de Género

Para conocer el nivel de interés en el tema de la política de igualdad sustantiva en los ayuntamientos se preguntó al grupo de tomadores/ras de decisiones acerca de las acciones que ha emprendido el municipio para lograr la paridad en puestos

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.

directivos y qué medidas que se han tomado para implementar la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La respuesta evidencia una desconexión del o la gobernante con la problemática de género como un asunto de trascendencia política y económica. La figura en el poder concibe a la IMM como una oficina para escuchar las quejas de las señoras y asistirles en su condición de vulnerabilidad. Una respuesta a la cuestión sobre qué acciones realiza el ayuntamiento para favorecer la igualdad sustantiva confirma la tesis:

“Seguimos insistiendo en esto, a través del DIF, también ahora por medio de la instancia, en las acciones que hemos realizado como usted dice ‘positivas’, les hemos proyectado películas, porque folletos luego no los leen, por eso optamos por las películas con mensaje (educativas)”.

(Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

No se identifica en el discurso del grupo algún signo de interés en materia de Derechos Humanos como elemento neutral de la política municipal, las **frases hechas** que por presión llegan a enunciar carecen de sentido y de explicación en el contexto de la entrevista.

“Yo creo que es algo tan importante la política de equidad de género que desde el gobierno federal emana y que viaja en cascada entre los diferentes estados y municipios”.

(Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Bajo la premisa que no se puede impulsar la política pro-igualdad si se desconoce el marco normativo y administrativo del PND y del PEDSLP, se presentan los resultados de la interpretación fenomenológica de la intervención con autoridades.

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.

Como se observa en la tabla matricial, las personas entrevistadas desconocen el significado de “igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”, situación que ha limitado el impulso de esta política para cerrar la brecha existente entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Es posible observar que las personas que ostentan los puestos de presidencia o secretaría general en los ayuntamientos, no establecen una comunicación interesada ni efectiva en los asuntos relacionados con los temas que afectan a las mujeres. Las respuestas a las cuestiones sobre la inversión en las políticas para la igualdad sustantiva y para el empoderamiento de las mujeres, no son temas que se aborden de manera formal en el escritorio de la autoridad.

“En la cuestión cotidiana de cada una de las familias, creo que el papel fundamental es de la mujer y como tal, yo creo que se ha tardado este programa porque verdaderamente nosotros venimos de la mujer y creo que preponderantemente siempre ha tenido y debe tener un papel especial y fundamental en el desarrollo”.

(Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Tabla matricial Medidas para Implementar Política Pro igualdad Instrumento B y B1

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO	INTERPRETACIÓN
“No directamente, pero se llevan a cabo reuniones con el presidente y con las direcciones del ayuntamiento para que se proporcionen los recursos que se requieren”.	Reuniones en Cabildo para solicitar recursos, pero no para promover la política de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
“Es muy difícil que el hombre entienda que no debe ejercer la violencia en contra de la mujer”.	Narrativa inconexa por incomprensión de lo que significa el término de “igualdad sustantiva entre hombres y mujeres”.
“Seguimos insistiendo en esto, a través del DIF, también ahora por medio de la instancia, en las acciones que hemos realizado como	Narrativa inconexa por incomprensión de lo que significa el término de “política para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres”.

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.

usted dice 'positivas', les hemos proyectado películas, porque folletos luego no los leen, por eso optamos por las películas con mensaje, educativas".	
"Ustedes nos podrían ayudar en la realización de eventos educativos, hablando con el municipio y las comunidades".	Narrativa inconexa por incomprensión de lo que significa el término de "igualdad sustantiva entre hombres y mujeres".
"Casi todos los hombres trabajan en campo, y las mujeres en las oficinas".	Narrativa que no muestra la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
"Yo creo que es algo tan importante la política de equidad de género que desde el gobierno federal emana y que viaja en cascada entre los diferentes estados y municipios".	Conocimiento sobre la política de equidad de género pero desconoce la política de igualdad sustantiva.
"En el caso de las contrataciones que se han hecho se ha visto un poquito de la equidad de género".	Conocimiento parcial sobre la política de equidad de género pero desconoce la política de igualdad sustantiva.
"Hemos tratado de que en cada evento, en cada programa, esté inmersa la mujer porque creemos que juega un papel muy importante y no nada más en cuestión de trabajo".	Conocimiento parcial sobre la política de equidad de género pero desconoce la política de igualdad sustantiva.
"En la cuestión cotidiana de cada una de las familias, creo que el papel fundamental es de la mujer y como tal, yo creo que se ha tardado este programa porque verdaderamente nosotros venimos de la mujer y creo que preponderantemente siempre ha tenido y debe tener un papel especial y fundamental en el desarrollo".	Narrativa inconexa por incomprensión de la amplitud que implica el significado del término "igualdad sustantiva entre hombres y mujeres".
"Desde un inicio, cuando se registró la planilla para contender en las elecciones desde ahí empezamos a trabajar con la equidad de género".	Desconocimiento del significado de igualdad sustantiva.
"En la administración pública municipal están trabajando en las oficinas municipales más mujeres que hombres".	Conocimiento parcial sobre la política de equidad de género pero desconoce la política de igualdad sustantiva.
"Como responsables de oficina solamente somos tres hombres y todas las demás son mujeres"	Desconocimiento del significado de igualdad sustantiva.

Paridad

El ABC de Género en la Administración Pública (PNUD, 2005) señala que: Dada la importancia de las políticas públicas en la distribución de la riqueza y las

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.

oportunidades, se han tomado diversos acuerdos para incorporar los principios de igualdad y equidad de género en las políticas del desarrollo. Este es un mandato a todos los gobiernos para que se incluya la perspectiva de género en las políticas y acciones y así alcanzar la institucionalización de la perspectiva de género.

En este eje temático (ver tabla matricial), los informantes muestran confusión entre la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral con la “paridad en puestos directivos”, al manifestar que existe un mayor porcentaje de mujeres trabajando en los ayuntamientos; sin embargo, las actividades que realizan son de tipo administrativo y/o asistenciales.

De igual manera, no muestran tener conocimiento sobre el tipo de funciones que ejercen las mujeres que cuentan con nombramientos directivos en algunas dependencias gubernamentales, tales como INAPAM, INPOJUVE, IMES, dado que las dependencias están destinadas a proveer servicios asistenciales y la mayoría de las directoras no tienen injerencia tanto en la toma de decisiones como en el desarrollo de las políticas públicas que impulsen la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la paridad en puestos directivos.

Confunde la contratación con la inclusión, cuestiones que son muy diferentes, ya que al contratar a un mayor número de mujeres para ocupar puestos de auxiliares administrativas, secretarias, o personal de intendencia, no significa que se estén abriendo oportunidades a la participación política, al desarrollo profesional de sus liderazgos. La institucionalización de la PG, más allá de la cantidad de mujeres que ingresen al sector público, deben garantizar la calidad en cuanto al poder que puede llegar a desarrollar la persona para incidir en la toma de decisiones de su municipio y promover políticas que aceleren los procesos de crecimiento de toda la población.

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.

“Si usted ve aquí, en esta misma oficina pues la mayoría son mujeres, eso habla no solo de equidad sino que estamos rebasando”. (Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Solamente en el discurso de uno de los informantes, se menciona la intención integrar a más mujeres en el gabinete, pero del Gobierno del Estado no de los municipios, y sus argumentos tienen solidez:

“Creo que debemos incluir y ser incluyente con el género femenino. ¿Por qué?, porque de alguna forma se ha demostrado que cuando participa la mujer se logran mejores resultados”. (Comentario realizado por un funcionario en la entrevista).

Esta referencia hace considerar que existen municipios en los que se tiene mayor conciencia de género en tanto se trata de la política pública, pero no es la mayoría. Sin embargo, es el reflejo de los avances que en el estado se pueden palpar derivado de estos 30 años de promoción de los derechos humanos y la no discriminación de las mujeres.

Tabla matricial

Acciones para Promover la Paridad

Instrumento B y B1

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO	INTERPRETACIÓN
“Yo creo que en este municipio sí se ha tratado de contar con directoras en las diferentes áreas que queden inmersas como mujeres... y como responsables en diferentes actividades”.	Intención de incluir a mujeres en puestos directivos.
“Creo que tenemos un gran porcentaje de mujeres que están en las direcciones... podemos hablar del INAPAM 65 y más, en PROSPERA, podemos hablar del IMJUVE, del	Mención de puestos directivos asistencialistas ocupados por mujeres que no tienen injerencia en decisiones políticas y económicas.

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.

Instituto de la Mujer, etc.”.	
“En el mismo ayuntamiento tenemos una gran cantidad de mujeres que colaboran”.	Confusión entre dirección y colaboración.
“Si usted ve aquí, en esta misma oficina pues la mayoría son mujeres, eso habla no solo de equidad sino que estamos rebasando”.	Confusión entre paridad en puestos directivos con la cantidad de mujeres que laboran.
“Yo creo que poco a poco va creciendo la participación de la mujer”.	Confusión entre dirección y participación. Expresa el crecimiento de la participación de las mujeres como algo ajeno a su competencia.
“Tenemos muchas mujeres con muchas capacidades y habilidades que a lo mejor para uno como hombre no son importantes o no las tenemos”.	Reconocimiento de las aptitudes de la mujer pero sin relacionarlas con el desempeño laboral en nivel directivo.
“Creo que debemos incluir y ser incluyente con el género femenino. ¿Por qué?, porque de alguna forma se ha demostrado que cuando participa la mujer se logran mejores resultados”.	Reconocimiento de la participación equitativa de las mujeres en los equipos de trabajo pero sin relacionarlas con el desempeño directivo. Creencia no sustantiva.

Transversalidad y Vinculación

La vinculación es el conjunto de acciones de comunicación y de intercambio de ideas y apoyo mutuo que permite a las organizaciones y grupos de la sociedad alcanzar sus objetivos y mejorar sus condiciones de vida. A través del establecimiento de redes sociales e interinstitucionales, la vinculación facilita el flujo de información entre la sociedad civil y la autoridad municipal para gobernar con sentido democrático y participativo. Dentro de la estructura municipal la vinculación facilita la interacción interdepartamental para agilizar el flujo de la comunicación política que permitiría el ejercicio de transversalidad de la PG en los planes y programas de la política pública municipal.

Las IMM deben vincularse para hacer política pública con PG y promover acciones afirmativas en cada una de las direcciones del ayuntamiento, no obstante, los resultados arrojados por las entrevistas indica que sí existe vinculación, ésta no tiene la finalidad de transversalizar. Dato indispensable de citar es que en su

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.

totalidad, las representantes de los municipios participantes no conocen el Eje 3 del PND.

La ausencia de objetivos definidos por ellas mismas y la falta de estrategias, las condiciona a trabajar bajo la orden y dirección del IMES de San Luis Potosí, generando una forma de paternalismo o dependencia hacia la instancia gubernamental. Las IMM que se supone deben ser autónomas por la propia naturaleza del municipio, sin embargo existe una especie de carencia de identidad por la figura local que representa la política nacional de igualdad a través de las IMM.

Estas condiciones aunadas a la falta de capacitación y falta de respaldo político de la presidencia las pone en un dilema para la ejecución de la transversalidad de la PG, no existen condiciones, porque de inicio no hay legitimidad en su figura y segundo, no existe un plan compartido con el ayuntamiento.

De esta manera las IMM hacen en la medida de sus posibilidades acciones que podrían estar influyendo en la etapa de la difusión de la política de igualdad sustantiva a través de acciones de difusión y promoción. A falta de recursos, algunas titulares hacen uso de su ingenio, de sus recursos personales y de su capacidad de liderazgo para movilizarse entre las comunidades de sus municipios. Otras, solo trabajan en oficina.

“Pido que me eche la mano cuando necesito alguien que sepa más que yo; se dan pláticas en casa de la mujer indígena”. (Comentario realizado por una responsable de la IMM en la entrevista).

La forma más próxima que se identificaron sobre ejercicios de transversalidad fue la del trabajo coordinado con otras direcciones que requieren de la presencia de

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.

mujeres para cubrir sus metas, aunque las titulares no llevan registro de estas acciones. Podría afirmarse que el trabajo en conjunto con otras direcciones o instancias del gobierno es producto de la oportunidad para aprovechar los recursos de las otras áreas para beneficio de las mujeres que buscan “apoyos” y no de una planeación encaminada a reducir indicadores.

“Me voy pegada con el INAPAM, siempre nos dirigimos con DIF y PROSPERA atendemos pláticas de prevención de embarazo”. (Comentario realizado por una responsable de la IMM en la entrevista).

Tabla matricial Estrategias de Vinculación Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
“Trabajamos con el DIF por la afinidad”.
“Me voy pegada con el INAPAM, siempre nos dirigimos con DIF y PROSPERA atendemos pláticas de prevención de embarazo”.
“Yo trabajo con sindicatura para prevenir la violencia que aparece en la tele, también con DIF y UBR”.
“Yo me voy con el síndico, jurídico, DIF Municipal. Vamos a las escuelas con papeles y encuestas para prevenir la violencia a nivel de las familias”.
“Solicito ayuda con los del Municipio, IMES y SSA”.
“Pido que me eche la mano cuando necesito alguien que sepa más que yo; se dan pláticas en casa de la mujer indígena”.
“Otras direcciones “programas de vivienda”, “inclusión de desarrollo agropecuario”, “coordinación departamento de seguridad pública del municipio” y “Sindicatura, apoyo a las mujeres para la mediación de asuntos sociales”.
“Vinculación con deportes en organización de una ciclada”.
“Equipo formado con la CEDH e IMM en acompañamiento ciudadano institucional”.
“Visito a escuelas coordinada con turismo y deportes”.
“Vinculados con deportes, campaña para erradicar la violencia”, “Seguridad Pública con IMM y Departamento de Salud Municipal nada ha sido negado”
“Catastro, se gestionó un rotulo”.
“No trabajo con nadie porque no les interesa, no hay visión de transversalidad”.
“Yo comparto y trabajo con PROSPERA en primer lugar y después con DIF, no se denuncia el maltrato por la corrupción, en el municipio no hay departamento jurídico”.
“Yo también con PROSPERA”.
“Yo con el DIF”.
“No trabajo con otras direcciones porque soy muy nueva”.
“PROSPERA es mi principal fuente de apoyo en comunidades a través de la directora de la escuela para conocer los problemas y reunirme con la directora y las mujeres”.

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.

“DIF, PROSPERA son las entidades con las que yo me apoyo”.
“Policía municipal es mi principal apoyo para atender las denuncias de violencia, DIF también”.
“Seguridad y cultura en eventos para dar importancia a la mujer” “artesanía y ejercicio físico”.
“DIF, coordinación de eventos y conferencias”, “con los temas, embarazo adolescente, violencia, toma de conciencia a las personas con discapacidad”.
“Sector Salud en la prevención de cáncer de mama”, “Instituciones educativas y archivo”.
“Trabajo con sector educativo”.
“Con Seguro Popular, Universidad Intercontinental y PROSPERA”.
“Con SAGARPA, SEDECO, Secretaría de Salud, Derechos Humanos”.
“Nos coordinamos con DIF para atender a las familias maltratadas, con Defensoría Social para tratar los trámites jurídicos de mujeres y sus hijos, derechos humanos nos ayuda a las capacitaciones, cultura para hacer actividades en días festivos, además con PRODEM, CEMEX y CECATI”.
“La SSA nos apoya mucho, también el Servicio Estatal de Empleo. Nos traen cursos y nosotras ponemos a las mujeres”.

En cifras, se encontró que el 75% trabaja de manera vinculada con diferentes instituciones gubernamentales, entre las que más se mencionaron fueron el Sistema DIF Estatal, IMES, Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDHSLP), Secretaría de Salud, Programa PROSPERA⁴, INAPAM, Dirección de Cultura Municipal y Dirección de Educación Municipal, SAGARPA, SEDECO, PRODEM, Dirección de Deporte Municipal, Secretaría de Seguridad Pública del Estado, entre otras; sin embargo, sólo realizan actividades asistenciales o de organización para el desarrollo de campañas de salud y eventos populares en días festivos, por ejemplo: conferencias, pláticas, encuestas, invitaciones a mujeres para que acudan a los eventos, gestión de rótulos, etcétera; son muy pocas las que realizan actividades relacionadas con la IMM.

No se tiene una visión en perspectiva de género para la promoción e implementación de la transversalidad de la política pública. Nuevamente aparece que la mayoría de las responsables no poseen las competencias necesarias y suficientes para desempeñar las funciones propias de la IMM, y son consideradas

⁴Programa de Inclusión Social, articula y coordina la oferta institucional de programas y acciones de política social, incluyendo aquellas relacionadas con el fomento productivo, generación de ingresos, bienestar económico, inclusión financiera y laboral, educación, alimentación y salud, dirigida a la población que se encuentre en situación de pobreza.

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.

solamente como personas que brindan apoyo para el desarrollo de eventos masivos.

Al evocar los planteamientos del Triángulo Ideal de Alejandra Massolo, es posible identificar que son pocas las IMM que trabajan en alianzas con organizaciones sociales de mujeres de la sociedad civil, pero que estas alianzas repiten nuevamente los roles tradicionales de las mujeres dentro de la sociedad patriarcal en el que participan en eventos de corte social, voluntariado y de servicio a la comunidad. Las IMM no forman alianzas con otras mujeres para fortalecer los liderazgos locales femeninos enfocados a la participación política y toma de decisiones para proyectos sustantivos.

VII.3.4 Eje Temático 4.- Género y Poder

Sentido de Autoridad

A través del control de las normas sociales y el uso del lenguaje sexista dentro de la sociedad patriarcal, a las mujeres les ha sido restringido el uso del espacio público en la cuestión política. El poder como medio de control de los recursos financieros y políticos es una cuestión que inconscientemente, las mujeres no asocian a su rol dentro de la sociedad y por tanto no mentalizan la posibilidad de apropiarse de él (Foucault, 1976). Este fenómeno que también está representado en la metáfora de “El Techo de Cristal”⁵, es una realidad que se pudo identificar en los municipios con más desarrollo económico al igual que en los de menor desarrollo. Pero a diferencia del rol que juegan las mujeres de las IMM en los municipios más urbanizados como San Luis Potosí, Soledad, Ciudad Valles, Matehuala y

⁵En los estudios de género, se denomina **techo de cristal** a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones. Se trata de un **techo** que limita sus carreras profesionales, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. El término «*techo de cristal*», o «*Glassceilingbarriers*» en el original en inglés, apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en los Estados Unidos. El artículo describía las barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos. Department of Labor, Federal GlassCeilingCommission (1995). «Goodfor Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital.» (en inglés). Consultado el 25 de mayo de 2012.

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.

Rioverde, en el resto las mujeres invierten gran parte de su trabajo en labores partidistas sin programarse la exigencia de una digna retribución en ascenso político, sino más bien, trabajan esperando que el hombre-líder valore su tesón y gratifique su lealtad. Las entrevistas revelan que las Enlaces y Directoras no se asumen como sujetas de autoridad, ni tampoco se consideran estar al nivel en el que se encuentran otros directores-hombres que perciben mayores sueldos y tienen contacto directo con el presidente para incidir en la toma de decisiones.

Tabla matricial Empoderamiento Personal Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
"Creo que las IMM son resultado de una Alianza Política".
"La IMM es una negociación política, se hace repartición de posiciones".
"Como alianza no hay certeza en la participación con el presidente".
"Me han dado ganas de renunciar, de hacerme a un lado".
No nos toman en cuenta, no se prestan, siempre hay obstáculos, no podemos presentar nuestro plan de trabajo".
"Falta seguridad para pedir apoyo y además, es difícil que tengan tiempo por machismo y apatía".
"Bajé proyectos de políticas públicas y cuando los invito a que abran la invitación y firmen de recibido, no van y hacen burla por mi trabajo".
"Sugerencias ignoradas".
"Tenemos que ser muy cuidadosas en lo que pedimos y como lo hacemos pues, constantemente hay recortes de personal".
"Mi trabajo es excelente, soy buena en lo que hago, pero a veces resulta imposible trabajar con tantas violaciones a nuestros derechos".
"Me critican por hacer eventos".
"Solicito capacitación para empoderarnos".
"Es inútil, no me toman en cuenta, solo para organizar eventos".
"Me siento frustrada por sufrir discriminación por parte de las autoridades ya que dejan la consigna de: 'no la citen, ella no es importante', no valoran mi trabajo".
"Se nos ha dicho que, como no existe un documento legal que de sustento jurídico para la IMM, no es posible participar".

Los discursos de este eje temático reflejan que la gran mayoría de las responsables de las IMM, no poseen el sentido de autoridad ni de identidad como figuras representativas de la Política Nacional de Igualdad a través del IMES, ni siquiera se sienten integradas al mismo ayuntamiento debido a que en algunos

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.

casos no son oficialmente una dirección en el organigrama, tal vez porque han vivido eventos de discriminación y minusvalía por las funciones que realizan, y porque no reciben la paga económica que les corresponde, situaciones que les genera poca seguridad emocional y económica.

“No nos toman en cuenta, no se prestan, siempre hay obstáculos, no podemos presentar nuestro plan de trabajo”. (Comentario realizado por una responsable de la IMM en la entrevista).

Se detectó que algunas viven eventos de violencia y discriminación laboral, debido a la cultura que determina el pensamiento y las practicas machistas que imperan en los municipios, estas experiencias las han conducido a generar sentimientos de impotencia, rencor y frustración por no cumplir con las expectativas que tenían cuando aceptaron la invitación como directoras de las IMM. Existe la percepción de que las instancias sirven a los partidos para la negociación política al momento de la repartición de los puestos del ayuntamiento y para justificar la asignación de puestos a mujeres y simular que se cumple con la política de paridad.

“Me siento frustrada por sufrir discriminación por parte de las autoridades ya que dejan la consigna de: ‘no la citen, ella no es importante’, no valoran mi trabajo”. (Comentario realizado por una responsable de la IMM en la entrevista).

Al preguntar sobre su grado de proximidad con la autoridad para la toma de decisiones, la encuesta cerrada arrojó que el 52% de las entrevistadas nunca ha establecido reuniones de trabajo o de acuerdos con el presidente o presidenta municipal, de igual manera, el 83% indicó que nunca han sostenido reuniones con los regidores o regidoras para revisar temáticas relacionadas con la perspectiva de género. En la Tabla Matriarcal, se rescatan algunas expresiones que reproducen

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.

el discurso desposeído de las titulares frente a los actores del poder, en esta es posible observar creencias, actitudes y conductas de subordinación y la reproducción de roles y estereotipos de género asignados a las mujeres en actitud pasiva.

Proximidad con Presidencia Municipal y Cabildo

En lo concerniente a la proximidad que tienen la mayoría de las directoras de las IMM con presidentes/as municipales, secretarios/as y regidores/as, salvo contadas excepciones (cuatro casos) es poca o nula, y en cuanto a su participación en Cabildo, es nula. La condición en la que fueron elegidas para el cargo determina el nivel de acercamiento con la autoridad; ya sea por compromiso político, cuota por alianza con otro partido o relación de amistad. En los casos en que responde a compromisos el perfil de la asignada no es el adecuado y existe muy baja capacidad de gestión de acercamiento. En cuanto a los compromisos por alianzas las titulares enfrentan una problemática particular de competencia y de rivalidad no solo con otros compañeros y compañeras de trabajo por cuestiones laborales, sino con las personas por su identidad política, ya que pertenecen a distintos partidos y esto ocasiona luchas estériles que obstaculizan su trabajo. En el menor de los casos, las mujeres que fueron asignadas por cercanía con el presidente o presidenta, tienen perfiles diferentes, son mujeres más comprometidas con su trabajo, tienen confianza en sí mismas y una comunicación altamente cercana con la autoridad, lo que permite el flujo de la comunicación y la toma libre de decisiones. Estos podrían ser considerados, con sus reservas, como experiencias exitosas en las claves del empoderamiento de las mujeres en el proceso de conformación de las IMM, pero ya es tema para otra investigación.

Hay evidencia de que las IMM carecen de representación política en la estructura del Ayuntamiento, situación que repercute directamente en el adecuado funcionamiento tanto de éstas, como de sus directoras.

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.

Tabla matricial Proximidad con la Autoridad Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
"Tengo buena relación en la comunicación con regidores".
"Solo con el Síndico suplente".
"Creo que la buena relación que sostengo con ellos (tesorero, presidente y sindico), ha influido en la forma de coordinar la IMM correctamente".
"Hablé con regidoras y crearon la comisión de equidad y género, y ahora en DD.HH, una comisión para grupos vulnerables, donde se imparten talleres".
"Yo estoy satisfecha con las relaciones con el presidente y el secretario general, me escuchan".
"Desinterés del presidente en temas de género".
"Los regidores no tienen interés, no hay sensibilidad".
"No asisten a ninguna invitación a capacitación, foros y talleres".
"Nos falta empoderamiento frente al presidente".
"No le dan importancia a la Instancia".
"Organicé conferencias con los jefes de departamentos, y el presidente y el secretario no asistieron".
"El presidente no habla nada de género".
"El presidente manejó en la política pública el discurso de género y ahora se muestra indiferente".
"No existe relación laboral con el presidente".
"Las autoridades no asisten a los cursos de sensibilización, mandan a las secretarías, las regidoras no hacen propuestas; no se comprometen con mis acciones".
"Con nadie y eso me hace sentir frustrada por la situación actual, respecto a la administración pública".
"El cabildo no tiene voz ni voto".
"Ninguna" (palabra pronunciada varias veces).
"Nunca" (palabra pronunciada varias veces).
"El regidor no asiste a las reuniones que se le convoca".
"No hay regidores en el tema, al resto no les interesa".
"No hay regidores interesados, ni comisión de género".

Esta distancia entre la persona que concentra el poder político y económico y la que dirige la IMM se corrobora durante las ocho entrevistas aplicadas a funcionarios de primer nivel en ocho municipios que representan el 16% del total de los municipios que cuentan con una IMM formal. Al preguntar por la frecuencia con la que ésta autoridad consulta a la IMM para tomar decisiones solo un informante manifestó tener contacto continuo con la IMM, pero solo cuando la titular de la IMM le busca para solicitar apoyo o recursos, y no para contribuir en la toma de decisiones.

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.

En referencia al poder de decisión que pudieran tener las responsables de las IMM para impulsar o promover políticas de género desde la posición que ocupa, el 37% indicó que con regularidad toma decisiones de manera autónoma, casi el 19% lo ha hecho algunas veces y el 44% nunca lo ha hecho, debido a que tienen que consultarlo con la autoridad inmediata o porque no consideran que poseen facultades para hacerlo; por otra parte, sólo el 15% participa con el presidente municipal, en la toma de decisiones con incidencia política. Es el reflejo de la cultura de control y dominación que aún prevalece en el ámbito del municipio, donde el poder se concentra en la figura del presidente y no se pueden tomar decisiones de trascendencia solo con la autorización el presidente o presidenta, y como se explicó párrafos arriba, la gran mayoría no tiene la posibilidad de establecer acuerdos ni de tocar el tema para llevar una agenda de género con el Presidente o Presidenta, entonces no hay condiciones para ejercer un liderazgo político desde la IMM para transformar las políticas municipales.

Las responsables de estas IMM en su mayoría tienen iniciativas personales y hacen en la medida de sus posibilidades trabajo comunitario y de apoyo a las mujeres de la localidad. Se reúnen con otras compañeras de municipios vecinos y comparten experiencias de como han hecho para resolver sus problemáticas. Esto subsana de alguna forma las desventajas que pudieran enfrentar al interior de los ayuntamientos.

Relación con el IMES

Según el artículo 19, Fracción XXV de la Ley de Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, a esta dependencia le corresponde promover que en cada municipio se instale una Instancia Municipal de las Mujeres. No obstante, el IMES como órgano rector de la política de género en el Gobierno del Estado tiene la responsabilidad de orientar, vigilar y evaluar la ejecución y aplicación de la Ley

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.

de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esta responsabilidad de fungir como transmisora de la política pública del Estado en materia de género, aunada a su función observadora del cumplimiento de las leyes y la evaluación de las políticas en los tres niveles de gobierno, es una de las razones por las que el IMES tiene una relación directa con los municipios, particularmente con las IMM, porque a través de ellas se deben anclar las políticas de género a través de la transversalidad para alcanzar los objetivos de la legislación local para favorecer a la población de mujeres. Pero esta vinculación ha sido interpretada por las y los actores políticos como una relación laboral de dependencia económica y moral —más que ética— de las IMM con el IMES, liberando de su responsabilidad al Municipio Libre y por tanto responsable de la creación de sus instancias. Esta tendencia es producto de una confusión cultural dentro de la administración pública que no ha sido subsanada y ha impedido que las IMM puedan avanzar en su proceso de legitimación.

Facultades del IMES

- Proponer al Ejecutivo el diseño de la política del Estado dirigida a lograr la igualdad de oportunidades y derechos de hombres y mujeres, de acuerdo a los planes Estatal y Nacional de Desarrollo, ejecutar las acciones necesarias para su cumplimiento y evaluar sistemáticamente el impacto de su aplicación.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las dependencias y entidades de los tres ámbitos de gobierno, para que conforme a sus competencias, ejecuten los programas y acciones encomendadas a promover el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres.

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.

- Establecer vínculos de colaboración con los municipios para promover y apoyar las políticas, programas y acciones en materia de igualdad de oportunidades.
- Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades de la administración pública, así como de los poderes Legislativo y Judicial, de los municipios y de los sectores social y privado, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las dependencias y entidades de los tres ámbitos de gobierno, para que conforme a sus competencias, ejecuten los programas y acciones encomendadas a promover el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres.

Tabla matricial Relación con IMES Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
"Las capacitaciones que fueron ofrecidas, fueron ignoradas".
"Sugerencias ignoradas".
"Capacitación para saber en qué consisten nuestras actividades, capacitación sobre derechos laborales".
"Yo siento que no me dan mi papel, no puedo hacer mi trabajo, porque estoy a expensas de la coordinadora del DIF".
"No estoy desarrollando mis actividades, ni mis objetivos, ni sello me han dado".
"No hay orden, nadie sabe, no saben de nuestras necesidades, nos sentimos como objetos".
"Ocasional, solo que haya evento nos buscan". "En los problemas laborales nos han dejado solas".
"No nos dan apoyo económico, ni mobiliario, ni espacio".
"Las políticas públicas son de escritorio".
"Poco, solo me dieron asesoría para proyecto de transversalidad".
"Poco contacto, solicité curso pero no me lo dieron".
"Mucho contacto, buen trato".
"Aunque el apoyo del IMES es bueno, hay muchas capacitaciones que no han venido a darnos pese a que las hemos solicitado con insistencia".
"Capacitaciones sugeridas fueron ignoradas".

Los discursos relacionados con el tipo de relación o vínculo que tienen las responsables de las IMM con el IMES, demuestran que su relación se limita a la

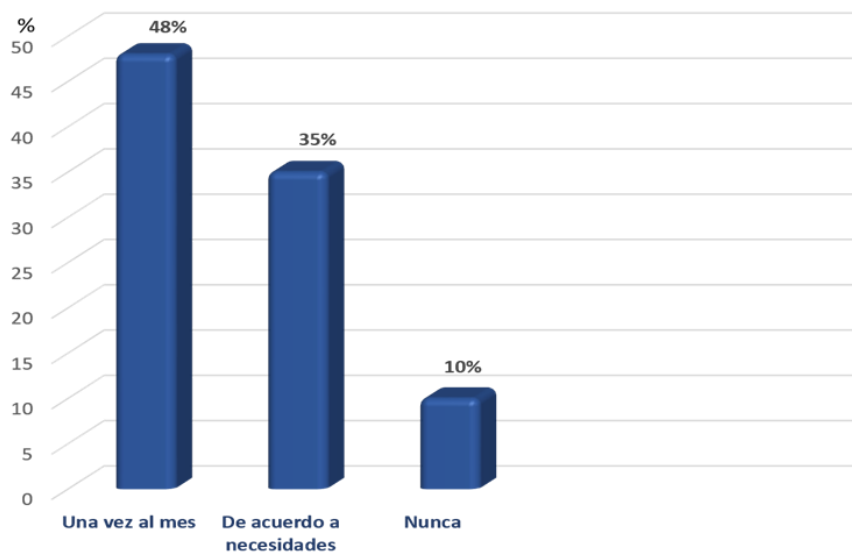
Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo.

impartición de algunos cursos y materiales, apoyos de asesorías por teléfono, consideran que el IMES no les otorga la atención, ni las asesorías y capacitaciones requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones. Los pocos recursos económicos y materiales que reciben no les facilitan su labor, situación que está repercutiendo en su estado de ánimo.

Es preciso resaltar la falta de conciencia respecto de su autonomía, dado que las IMM no dependen del IMES, y en su condición de Municipio Libre, tienen la responsabilidad de generar sus propios recursos y gestionar los satisfactores de capacitación en otras áreas de los tres niveles de gobierno. Esta actitud refleja otra vez la dependencia y la mentalidad pasiva, el desconocimiento del marco normativo y de sus funciones.

En cuanto a la frecuencia con la que consultan al personal del IMES para realizar su trabajo, el 48% indicó que lo hace por lo menos una vez al mes, el 35% no lo ha hecho nunca, el 10% lo hace de acuerdo a sus necesidades y el 7% no respondió (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Consultas al personal del IMES



Fuente: Base de datos del Diagnóstico del estado de las IMM de San Luis Potosí (sep-nov 2016)

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.

VII.3.5 Eje Temático 5.- Necesidad Sentida

5.1 Propuestas de Mejora

Existe una marcada tendencia a responsabilizar al IMES de las carencias que existen en el municipio, El discurso de las participantes en este último bloque de la sesión de entrevistas, confirma la hipótesis sobre la percepción que se tiene acerca de la dependencia hacia esta institución gubernamental. Los problemas de autoridad, la falta de habilidades, los problemas de comunicación y de recursos no son entendidos como una omisión de la autoridad municipal, particularmente del Cabildo y del o la presidenta municipal, sino de la autoridad del gobierno. Este grupo de mujeres en todo el Estado experimenta sentimientos de discriminación por no ser parte del IMES ni del ayuntamiento; esta afirmación se corrobora cuando afirman que han buscado apoyo del o la presidenta y del IMES y no encuentran respuestas.

“El IMES no nos ha dado un manual sobre lo que nos toca hacer, donde se nos diga que si podemos y qué no hacer, o sea, que nos digan el cómo se debe trabajar”.

“Las y los funcionarios de todos los niveles, deben ser sensibilizados”.

(Comentarios realizados por responsables de las IMM en la entrevista).

Tabla matricial Las Carencias Instrumento A

DISCURSOS CON SIGNIFICADO FENOMENOLÓGICO
“Necesitamos más capacitaciones porque no es suficiente lo que sabemos para atender a la comunidad”.
“En nuestra IMM, se requieren más capacitadores y formadores de género y de masculinidades, para trabajar en las comunidades, por eso la gente del IMES debe venir más seguido”.
“El IMES no nos ha dado un manual sobre lo que nos toca hacer, donde se nos diga que si podemos y qué no hacer, o sea, que nos digan el cómo se debe trabajar”.
“Informar a la población sobre los objetivos de la política de igualdad, pero nos falta asesoría para saber cómo podemos incidir en el ayuntamiento”.
“Necesitamos más capacitación porque sentimos que no contamos con todas las habilidades

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.

para enfrentarnos a la realidad de nuestro contexto, dentro del Ayuntamiento y en el exterior, con la sociedad civil”.
“Necesitamos organizarnos por microrregiones”.
“Al IMES le falta implementar más actividades para dar talleres a la población”.
“Las y los funcionarios de todos los niveles, deben ser sensibilizados”.

La gran mayoría de las propuestas de mejora emitidas por las responsables de las IMM, están orientadas hacia el otorgamiento de más capacitaciones por parte del IMES. Por tanto, se considera importante que el IMES establezca un plan de capacitación con cursos y talleres que aborden las temáticas que se han venido citando en diferentes apartados de este diagnóstico, y que sean estructurados de tal manera que faciliten el desarrollo de competencias y que no sean sólo transmisores de conceptos: por tanto, se requiere del trabajo conjunto entre expertas/os, tanto de las temáticas de género, planificación estratégica, gestión administrativa, desarrollo humano y organizacional, entre otros, como de la educación basada en competencias.

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.

VIII. CONCLUSIONES.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se considera que los objetivos de este diagnóstico fueron alcanzados, en razón de que se logró una cobertura de consulta a los 58 municipios de la entidad. Se cuenta con información confiable producto de las entrevistas participativas y de las conversaciones en posición horizontal con autoridades y titulares de las IMM. La aplicación de la metodología sirvió para encontrar la información que se buscaba: conocer las formas como operan las IMM y sus condiciones laborales. Los resultados se considera son suficientes porque proporcionan información precisa sobre las condiciones materiales, laborales y las percepciones culturales.

Durante la investigación se logró identificar que además de los tres municipios (Villa Hidalgo, Catorce y Santo Domingo) en donde aún no cuentan con IMM, en algunos municipios aún no se encuentran establecidas como tal, ya que solamente existe la designación de las responsables, pero no están ejerciendo las funciones específicas de las IMM; o bien, hay enlaces pero estas personas cuentan con otros cargos dentro del ayuntamiento y a su vez son las encargadas de la instancia, ejerciendo así una doble función.

En cuanto al tipo de cargos que sustentan las responsables de las IMM, un poco más de la mitad es de tipo directivo, el resto sustenta cargos de otros tipos, como subdirección, responsables de área, auxiliar administrativo, titular, enlace y secretariado, ya que varias de ellas no cuentan con el nombramiento oficial correspondiente. Cabe señalar también que la mayoría de las IMM no se ven reflejadas en la estructura organizacional de los ayuntamientos.

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.

De igual manera, el tipo de contratación que más predomina es el de confianza; sin embargo, un poco más de la cuarta parte de las responsables, desconoce o no tiene claro el régimen por el cual han sido contratadas, esto es un indicador de la importancia que tiene la figura de la instancia dentro del ayuntamiento.

La gran mayoría de las IMM carecen de recursos humanos, materiales y financieros, tanto para ser instauradas formalmente como para que las responsables ejerzan las funciones directivas establecidas por las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Además, existen discrepancias entre los salarios y el nivel de estudios que poseen, algunas que tienen el nivel de licenciatura reciben sueldos por debajo del salario mínimo y otras que cuentan con educación básica, lo igualan o lo superan.

Aunque el IMES ha llevado a cabo varios cursos y talleres sobre temas relacionados con las políticas de género para fortalecer a las responsables de las IMM, existe evidencia de que la gran mayoría de ellas requiere mayor capacitación para ejercer funciones directivas. Esto es debido a la falta de capacitación en temáticas relacionadas con la gestión directiva, como planificación estratégica, políticas públicas, desarrollo humano y organizacional, evaluación de programas y proyectos, entre otras.

Esta situación ha provocado que la mayoría de las directoras no logren ejercer sus funciones de la manera adecuada, por lo cual carecen de representatividad y participación en los ayuntamientos, tanto para la exposición y el análisis de problemáticas relacionadas con las desigualdades entre hombres y mujeres, como para la toma de decisiones y la aportación de alternativas de solución, orientadas hacia el desarrollo de proyectos de intervención que promuevan la cultura de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, ya sea al interior de las dependencias municipales como en las comunidades de sus áreas de influencia.

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.

Por otro lado, la mayoría de las responsables refiere tener vínculos con otras dependencias municipales pero esto no indica que se lleve a cabo la transversalidad de género, tampoco que ejerzan el trabajo en equipo para el desarrollo de proyectos, ya que más de la mitad de ellas solamente ejecutan actividades asistenciales, de acompañamiento y de congregación de mujeres, en campañas de salud y eventos políticos; por tanto, se infiere que es debido a que no tienen claridad sobre la misión, visión, objetivos, estrategias y actividades de las IMM, al igual que la mayoría de las y los funcionarios municipales que fueron entrevistados.

Son pocas las directoras que han propuesto y logrado poner en marcha proyectos de intervención de su autoría en coordinación con algunas dependencias municipales. Esto podría indicar que las demás no cuentan con las habilidades y herramientas necesarias para planificar, gestionar y evaluar proyectos de intervención, por tanto, es muy probable que a esto se deba la falta de interés y seguimiento por parte de las autoridades municipales para aceptar y poner en operación los proyectos que han propuesto algunas de ellas, y de igual manera, podría ser la explicación del “por qué” otras todavía no hayan propuesto alguno.

Se considera importante que el IMES les otorgue capacitaciones sobre planificación estratégica de proyectos de intervención con la finalidad de que las directoras de las IMM tengan la capacidad de proponer, gestionar y evaluar proyectos de cualquier índole y que sus impactos se vean reflejados en los grupos poblacionales de sus áreas de influencia. Esto contribuirá a alcanzar la autonomía que necesitan como IMM dentro del marco de la Ley Orgánica del Municipio Libre, la cual se considera necesaria para erradicar el paternalismo y las omisiones que algunas autoridades municipales cometen incumpliendo la Constitución Política del Estado de San Luis Potosí y violando Derechos Humanos de las mujeres.

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.

En lo concerniente al nivel de proximidad que tienen la mayoría de las directoras de las IMM con las autoridades municipales es muy escaso o no existe, también en cuanto a los cabildos se presenta la misma situación. Las IMM carecen de representación política en la estructura gubernamental, situación que repercute directamente en el inadecuado funcionamiento tanto de éstas, como de sus directoras.

Los resultados de este diagnóstico reflejan la existencia de varias áreas de oportunidad que deben ser atendidas por los ayuntamientos en coordinación con el IMES con la finalidad de impulsar el desarrollo de políticas públicas de género que están contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en el Programa Nacional PROIGUALDAD y en los retos que enfrenta el Estado en materia de combate a la violencia de género para 2017 a través de la ejecución del Programa para la Atención, Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en el Estado de San Luis Potosí, 2016-2021.

Como una cuestión medular, se identificó que el lenguaje de género y sus derivaciones conceptuales traducidas en políticas públicas, programas y acciones encaminadas a la transversalidad de la PG, aún no es compartido por quienes dirigen los gobiernos municipales, tanto hombres como mujeres. Factor que podría ser un obstáculo en el cumplimiento de las obligaciones de los municipios en el marco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los Tratados internacionales de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Hacia las Mujeres (CEDAW 1979) y la Convención para la Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres. (Convención de Belem Do Pará 1984.)

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.

RECOMENDACIONES.

Con base en las áreas de oportunidad encontradas en este diagnóstico, se plantean las siguientes propuestas de mejora para su implementación:

1. Desarrollo de un plan de capacitación con cursos y talleres de temas relacionados con políticas públicas de género, planificación estratégica, desarrollo humano y organizacional, gestión y evaluación de programas y proyectos.
2. Planear acciones para promover la transversalidad de la política de género en los 58 Planes Municipales de Desarrollo, en el próximo periodo de gobierno municipal 2018-2021.
3. Participación de especialistas tanto en los temas anteriormente citados como en la educación basada en competencias, para el diseño, ejecución y evaluación de los cursos y talleres que se impartan.
4. Diseñar un mecanismo de comunicación que sirva para mejorar la coordinación de objetivos y acciones entre el IMES y los 58 Ayuntamientos del Estado. Implementar una adecuada coordinación entre los ayuntamientos y el IMES.
5. La formación en género y transversalidad de la PG, debe ser un requisito para toda persona que aspire a dirigir una IMM y por supuesto para quien aspire a presidir un gobierno municipal.
6. Diseño y elaboración de una propuesta de Ley para elevar a rango de Secretaría al IMES con la finalidad de que adquieran la representación legal que le permita potenciar su figura de autoridad frente a la autoridad del municipio y establecer relaciones con enfoque de horizontalidad.
7. Modificaciones a la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí para que la Implementación de las IMM sea obligatoria y no en la medida de las posibilidades presupuestales del Ayuntamiento.

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.

8. Fortalecer las acciones afirmativas para la transversalidad de la perspectiva de género en la cultura organizacional y en las políticas públicas de género en todas las dependencias estatales y municipales del gobierno.
9. Desarrollo de proyectos de intervención que promuevan la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres en el estado potosino.
10. Homologar el sueldo de las directoras de las IMM con el de las otras direcciones municipales.
11. Creación de una partida presupuestaria específica para las IMM.
12. Abastecimiento de recursos humanos, materiales y financieros a todas las IMM.
13. Fortalecer la comunicación política entre los ayuntamientos, el IMES y las IMM. Y las instituciones con presencia en los municipios como la CEDHSLP, la CDI, INDEPI, SSSLP, entre otras.
14. Desarrollo de diagnósticos situacionales por lo menos cada tres años, para evaluar el funcionamiento y la evolución de las IMM.
15. Ejecución de evaluaciones periódicas (por lo menos cada año) de los proyectos de intervención implementados por las IMM, para crear evidencias científicas de los resultados e impactos que obtengan.

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.

BIBLIOGRAFIA.

Barrera Bassols, Dalia y Massolo, Alejandra (Comps.), *El Municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, Instituto Nacional de las Mujeres, UNDP-México. 2002.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Instancias Municipales de la Mujer en México*, 1ª edición, México, 2009.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres*, INMUJERES, México, 2005.

López Estrada, Silvia, *Instancias Municipales de la Mujer en México*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH, México 2009.

Sánchez Gutiérrez A., *El proceso del diagnóstico en políticas públicas*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-México, 2010.

Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, "Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México", México, 2006.

Quintero R. Cirila, *Diagnóstico de las Instancias Municipales en la Instrumentación de las Políticas de Igualdad entre Mujer y Hombres en la Región Norte-Noreste de México*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2009.

Testa M., *El diagnóstico en la planeación de los servicios de salud*, Editorial SCielo, Argentina, 2010.

<http://congresosanluis.gob.mx/legislacion/leyes>. H. CONGRESO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí 2015.

<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-proequidad-igualdad-de-genero>. Instituto Nacional de las Mujeres.

<http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/07/14/investing-women-vital-ending-poverty-boosting-needed-growth>Banco Mundial.

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.

REFERENCIA DE SIGLAS.

CEDHSLP.- Comisión Estatal de Derechos Humanos de SLP.

CEDAW.- Comisión para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

CNDH.- Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

INMUJERES.- Instituto Nacional de las Mujeres.

IMES.- Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

IMM.- Instancias Municipales de Mujeres.

LGIMH.- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

LIMYHSLP.- Ley para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

PG.- Perspectiva de Género.

IMEF.- Instancias de las Mujeres de las Entidades Federativas.

INAPAM.- Instituto Nacional para la Atención del Adulto Mayor.

INPOJUVE.- Instituto Potosino de la Juventud.

INDEPI.- Instituto para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

SAGARPA.- Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

SEDECO.- Secretaría de Desarrollo Económico.

PRODEM.- Procuraduría para la Defensa del Menor, la Mujer y la Familia.

CDI.- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

SEGOB.- Secretaría de Gobernación del Gobierno de la República.

PND.- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

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.

PROIGUALDAD.- Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí 2016-2021.

SEPASEVM.- Sistema Estatal para la Prevención Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

PNUD.- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

PFTPG.- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.