



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TÍTULO DE PROYECTO TERMINAL
“PROPUESTA DE REGLAMENTO Y DE GUÍA DE ORIENTACIÓN DE
LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA
VIOLENCIA DE IXTLAHUACA, MÉXICO”**

**QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN GÉNERO,
VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**PRESENTA
IVETTE MONDRAGÓN GONZÁLEZ**

**TUTORA ACADÉMICA
DRA. ITZEL HERNÁNDEZ LARA**

**CO-ASESORA
DRA. ZORAIDA RONZÓN HERNÁNDEZ**



**TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, ENERO, 2024.
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
II. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	9
2.1. La transversalidad de género	9
2.2. Marco jurídico-normativo	14
2.2.1. Internacional	14
2.2.2. Nacional	15
2.2.3. Estatal	17
2.2.4. Municipal	18
2.3. Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia	19
III. JUSTIFICACIÓN	24
IV. DIAGNÓSTICO	28
4.1. Diseño metodológico del diagnóstico	29
4.1.1. Enfoque de investigación	29
4.1.2. Estrategia metodológica	30
4.2. Datos generales del Municipio de Ixtlahuaca, México y de su gobierno	34
4.3. Agenda de género en el gobierno municipal de Ixtlahuaca	37
4.4. Transversalidad de género y creación de la UIGEV	39
4.5. Resultados de las entrevistas	43
4.6. Conclusiones del diagnóstico	53
V. PROPUESTA	55
5.1. Reglamento de la UIGEV de Ixtlahuaca, México	55
5.2. Guía de Orientación UIGEV de Ixtlahuaca, México	58
CONCLUSIONES	62
FUENTES CONSULTADAS	64
ANEXOS	69

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de erradicar las desigualdades sociales, especialmente las desigualdades de género que afectan en mayor medida a las mujeres; se han desarrollado diversas acciones impulsadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de políticas gubernamentales y políticas públicas, implementadas por sus países miembros. En el ámbito de las acciones dentro de la administración pública, destaca la Transversalidad de Género (TG).

Se trata de una herramienta que, desde el interior de los entes públicos, pretende contribuir a la disminución de desigualdades. Buscando que en la toma de decisiones, el diseño de las políticas públicas, la asignación de recursos, la implementación y la evaluación de dichas políticas; esté presente la perspectiva de género en toda la organización pública, y por lo tanto en todas las áreas y niveles jerárquicos que la componen.

Con este fin, en México se han implementado diversos mecanismos para transversalizar la perspectiva de género en el sector público, siendo uno de los más importantes la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV) en las dependencias (nacionales, estatales o municipales). Cuyo propósito es implementar esa transversalización, con acciones que mejoren las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres y erradiquen las violencias; especialmente el hostigamiento y el acoso sexual.

Pues si bien su instauración en las instituciones federales y en las del Estado de México, es una realidad desde hace algunos años y su funcionamiento ha ido de la mano de diagnósticos que han reconocido sus áreas de oportunidad. En los gobiernos locales mexiquenses, como el de Ixtlahuaca, pese a que existe un mandato que los obliga a conformarlas y con el que cumplen; su instauración no hace que automáticamente, tengan las condiciones para que la UIGEV funcione oportunamente.

A partir del conocimiento de las condiciones de la implementación y el actual funcionamiento de la UIGEV en el municipio de Ixtlahuaca, este proyecto busca contribuir a la identificación de los retos que esta Unidad enfrenta y realizar una

propuesta que coadyuve al cumplimiento de las atribuciones que le han sido conferidas.

Con lo que se pretende por un lado, sentar las bases para su institucionalización, anticipándose con ello a los cambios de gestiones gubernamentales. A la vez que se propicia el funcionamiento oportuno de la Unidad, fortaleciéndola; con el fin de que con sus acciones, contribuya a disminuir las desigualdades y las violencias de género; tanto en el gobierno municipal, como en la misma sociedad.

En tal virtud, este proyecto se ha organizado en cinco secciones. En la primera se presenta el planteamiento del problema reconociendo la importancia de las UIGEVs en la Transversalidad de Género en las organizaciones públicas y su relevancia para el municipio de Ixtlahuaca. Enunciando la pregunta que guio la investigación, así como el objetivo general y los objetivos específicos que se derivaron de ella.

En la sección segunda, se aborda el marco conceptual y normativo que sustenta la transversalización. Para entender ¿cómo surge?, ¿qué es esa herramienta para implementar la perspectiva de género en los entes públicos? y ¿en qué normatividad está fundamentada en los ámbitos: internacional, nacional, estatal y municipal?; en el caso de Ixtlahuaca, México.

En tanto en un tercer apartado se desarrolla la justificación, argumentado las razones para elegir la UIGEV ixtlahuacense, como el área a intervenir con un proyecto de incidencia social. Al considerar que el hecho de que su funcionamiento mejore, puede aportar desde lo local a tener una sociedad menos violenta con las mujeres y que les permita ejercer con plenitud sus derechos.

El diagnóstico de la cuarta sección, comienza con la presentación del diseño metodológico e incluye el enfoque de investigación y la estrategia para la obtención de información. Posteriormente se identifican las características generales del municipio de Ixtlahuaca y las circunstancias en torno a la creación y el funcionamiento de la UIGEV de Ixtlahuaca. Así como las posibles soluciones a los problemas que impiden su funcionamiento adecuado.

La quinta sección, expone la propuesta propiamente de intervención que deriva del diagnóstico: un Reglamento y una Guía de Orientación de la UIGEV de Ixtlahuaca (los cuales se incluyen en los anexos). El primero basado en las características de ese municipio y de su Unidad. Y la segunda, con mayor amplitud respecto a los conceptos y procesos, que pudieran en algún momento, ser de utilidad para quienes integran la Unidad en otros municipios, aunque se enfoca en UIGEV de Ixtlahuaca. Por último, se dan a conocer algunas conclusiones que resultaron del proyecto.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

No han sido pocos los esfuerzos que desde hace varias décadas, se han hecho para erradicar las desigualdades sociales, especialmente las desigualdades de género que documentado abundantemente, afectan en mayor medida a las mujeres. Dado que se basan en un orden que establece roles diferenciados y jerarquizados, que no permiten a las mujeres el acceso pleno a derechos, oportunidades y condiciones de bienestar; lo que les imposibilita una igualdad real con relación a los hombres.

Lo que ha traído consigo, desigualdades presentes en las diversas esferas sociales (públicas y privadas). Siendo comunes en el caso de las instituciones públicas, las asimetrías entre hombres y mujeres, que han derivado en un menor acceso de éstas a cargos de toma de decisión, la asignación de puestos en función de esa diferenciación, grandes brechas salariales, violencias como el hostigamiento y el acoso sexual, etc.

Por ello la importancia de las acciones que se han desarrollado a partir de medidas impulsadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) principalmente, a través de políticas gubernamentales y públicas, cuyo enfoque ha cambiado a lo largo del tiempo; pero que el día de hoy, siguen buscando que todas las personas - independientemente de nuestras diferencias sexuales- tengamos acceso a las mismas oportunidades en igualdad de circunstancias.

La Transversalidad de Género (TG) precisamente, es una herramienta cuya premisa sustancial es que la perspectiva de género pueda permear en todas las entidades públicas y en la misma sociedad, con políticas públicas que involucren la participación de diferentes actores; con el papel del Estado como el ente articulador. De tal forma, expresado por el Instituto Nacional de las Mujeres:

La transversalidad de género tiene el objetivo de mejorar, desarrollar, evaluar y poner en marcha los mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen las instituciones de Gobierno (INMUJERES, 2023).

Ese enfoque pretende entonces, tener impacto en lo estructural, abarcando con sus instrumentos y acciones a todas las dependencias públicas, horizontal y verticalmente y por ende, a los tres ámbitos de gobierno: federal, estatal y municipal. Es decir, que la perspectiva de género con la consecuente toma de decisiones, diseño de las políticas públicas, asignación de recursos, implementación y evaluación de esas políticas; se extienda por todo lo alto y ancho de los entes públicos, mediante diferentes mecanismos.

Siendo en México uno de los más notorios: las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia. Que reflejan la decisión contundente del Estado, de considerar como un problema público esas desigualdades; generando acciones puntuales para erradicarlas desde su propio núcleo. Pues las UIGEVs, son justamente las que promueven e implementan “políticas públicas en materia de igualdad de género, eliminación de la violencia y la no discriminación y que impulsan la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional” (Gobierno de México, 2020).

En nuestro país, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, dispone la necesidad de que todas las instituciones públicas cuenten con una Unidad de Igualdad de Género. En los tres Poderes de la Unión, los organismos autónomos, las entidades federativas, y en los propios municipios.

Y en el Estado de México, a partir de la expedición y publicación del Decreto 309 del 10 de mayo de 2018, se da sustento a las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV), en las dependencias del ejecutivo estatal, los organismos auxiliares y autónomos, los Poderes legislativo y judicial; y en los municipios.

En ese tenor, la Secretaria de las Mujeres del Estado de México, establece que son el órgano de consulta y asesoría en las instancias correspondientes, para institucionalizar una política pública transversal con perspectiva de género y el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual (Gobierno del Estado de México, 2018).

Pese a la imprescindible labor de las UIGEV, como el mecanismo para transversalizar la perspectiva de género en el sector público; en el ámbito local -de acuerdo con lo indagado- las Unidades no cuentan con normatividad propia (lineamientos, manual de organización, etc.), que fundamente y defina las funciones de sus integrantes, en cada municipio. Aunque de manera general la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, señale sus atribuciones.

Y toda vez que la importancia de los gobiernos locales no es menor, pues el municipio es el ámbito en donde existe una relación más cercana gobierno-sociedad. La labor de la UIGEV en esa esfera es imprescindible; dado que puede incidir desde la administración pública, disminuyendo con acciones precisas, las inequidades en razón de género y las violencias que estas producen, en beneficio tanto de las personas del servicio público, como de la misma población gobernada.

Por ello, este proyecto se enfoca en la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México, la cual se creó el 14 de febrero de 2023; que al momento de desarrollar el diagnóstico, no contaba con un reglamento o un instrumento normativo que le diera certeza y continuidad a su quehacer público. De ahí el interés en contribuir a su funcionamiento efectivo y que su integración no sea sólo una decisión por cumplir.

Sino por el contrario, que su instauración en el Ayuntamiento de Ixtlahuaca, sea un avance trascendental, al haberse hecho mediante un acuerdo del Cabildo; que podría expresar el interés de quienes gobiernan, en que la perspectiva de género se incorpore de lleno en las acciones públicas locales.

Ahora corresponde, que la UIGEV por lo tanto, no quede en una mera decisión gubernamental y se impulse su labor con acciones viables de inicio, encaminadas hacia su fortalecimiento progresivo. Por esa razón, la pregunta que guía este proyecto de intervención es: ¿Cómo se puede contribuir a que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México funcione oportunamente y transversalice la perspectiva de género en el gobierno municipal?

Cuestionamiento que dio pauta al objetivo general y los objetivos específicos de este trabajo terminal:

Objetivo General

Desarrollar una propuesta de intervención viable con perspectiva de género para la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México; que permita institucionalizarla, sentando las bases para su mejor funcionamiento y su continuidad en las próximas gestiones municipales.

Objetivos Específicos:

- Elaborar un diagnóstico con perspectiva de género, que permita dar cuenta del funcionamiento de la UIGEV de Ixtlahuaca, México; mediante un enfoque cualitativo, con entrevistas semiestructuradas, como el principal instrumento de obtención de información en campo.
- Indagar sobre el perfil de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, identificando las condiciones para un desempeño deseable de sus funciones, en la TG.
- Identificar las áreas de oportunidad, como la base para elaborar una propuesta viable que mejore el funcionamiento de la UIGEV; que contribuya a su institucionalización en la estructura municipal y coadyuve con las personas que la integran, en las labores que les corresponden.

II. MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO

En esta sección, se hace en primer lugar un breve recorrido que muestra las acciones internacionales que dieron pie a la Transversalidad de Género (TG), teniendo como principal promotor a la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Después se conceptualiza el término, aludiendo a algunas condiciones necesarias y obstáculos a los que se enfrenta, en su camino para ser implementada.

Enseguida, se expone el marco normativo que la regula en los ámbitos internacional, nacional, estatal y municipal. Y de manera concreta el fundamento jurídico, sobre el que se circunscribe la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en Ixtlahuaca, México, como la encargada de la TG en esa municipalidad.

2.1. La transversalidad de género

El camino de las políticas públicas con perspectiva de género no ha sido homogéneo; pues se ha transitado por diversos momentos históricos, en los que ha dominado uno u otro enfoque en función del contexto socioeconómico que se vive y de lo que se ha estimado puede funcionar para acortar las desigualdades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la TG es un parteaguas en la implementación de esas políticas.

Pues ha superado al enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) que mostró sus limitaciones, al impulsar la participación de las mujeres en la economía; sin tocar los roles tradicionales asignados y por el contrario hasta incentivándolos. Y ha mejorado lo propuesto por el enfoque Género en el Desarrollo (GED), cuyo propósito fue comprender esas relaciones de género, como detonadoras de las desigualdades estructurales y la forma en que mujeres y hombres tendrían que participar sus propios proyectos sociales para superarlas (De la Cruz, 2009, p. 59-61).

En el entendido que los esfuerzos de la ONU han estado presentes con esos enfoques y ahora con la TG, a través de los cuales sus países miembros asumen su responsabilidad en la disminución de las desigualdades sociales, la discriminación y las violencias producto de los roles masculinos y femeninos. Se han firmado diversos compromisos surgidos desde la primera Conferencia Internacional de la Mujer,

realizada en 1975 en la Ciudad de México, así como en las que se han llevado a cabo en diferentes periodos.

Entre ellas, la tercera Conferencia celebrada en Nairobi, Kenia en 1985, en la que de acuerdo con Teresa Inchaustegui y Yamileth Ugalde, se acuña la idea de Transversalidad de Género. Sin embargo, es hasta la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, China en 1995; que ocurre su divulgación y asimilación (Inchaustegui y Ugalde, 2006, p. 4).

En ese tenor, se habla del “mainstreaming de género”, revelando la “necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.” (De la Cruz, 2009, p. 63). Entendiendo que el término transversalidad de género, es la forma en español del “gender mainstreaming”, que si bien ha dado pauta a discutir si es o no una traducción correcta, la importancia de esos términos reside en lo que implica el que se hayan acuñado, es decir en que:

“su implementación a nivel de las instituciones es el resultado de la lucha de muchos años de las mujeres organizadas, del pensamiento feminista y del análisis de género y de ninguna manera de la toma de conciencia de liderazgos institucionales sobre el tema de la discriminación de género”. (De la Cruz, 2009, p. 63).

Para comprender a qué hace referencia el concepto de TG, se invoca a lo establecido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006, p. 1), que la define en su artículo 5, fracción VII como:

...el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de 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.

De tal suerte, justo es la “Declaración de Beijing” -como ya se mencionó- la que promueve la transversalidad como la premisa hacia la incorporación de la perspectiva de género en la planeación estatal, siendo fundamental la participación de mujeres y hombres, tomando en cuenta sus intereses y experiencias, para que se beneficien igualitariamente; como lo refieren Silvia López y Elizabeth Maier (2014, p. 49).

Por consiguiente, resulta importante señalar los tres elementos a los que hace referencia el concepto de TG, según Carmen de la Cruz: primero a “analizar las situaciones desde el género; en segundo lugar a una estrategia con herramientas para actuar sobre la realidad; y en tercero, a un proceso de ejecución de acciones concretas para cambiar esas situaciones” (De la Cruz, 2009, p. 64).

En otras palabras, que la investigación de las desigualdades que se buscan disminuir, invariablemente vaya soportada con un análisis de género (que tenga perspectiva de género), como punto de inicio. Asimismo, la TG requiere ineludiblemente de una estrategia bien diseñada, que despliegue una serie de herramientas para intervenir en la realidad e impactarla positivamente.

Es decir, no son acciones aisladas o iniciativas desvinculadas del entorno que actúen de manera paliativa. Ni decisiones gubernamentales tomadas desde el escritorio, que solo deben ejecutarse. Sino políticas públicas de largo alcance, con el proceso que implican y con el involucramiento de los distintos actores participantes, incluyendo a quienes son los beneficiarios de esas políticas.

De la mano de lo anterior, la TG representa por ende, un proceso de ejecución de acciones concretas, que cambien las situaciones de desigualdades. Con la participación de las mujeres como las mayores afectadas por estas, pero a la par de los hombres como destinatarios igualmente de esas cargas que les han sido asignadas.

Y ¿Cuál es la importancia de desarrollar la transversalidad o el *mainstreaming* de género? y ¿qué condiciones permiten su implementación? En el siguiente cuadro elaborado por Carmen de la Cruz (2009, p.66) se pueden responder a ambas cuestiones:

CUADRO 1
IMPORTANCIA Y REQUISITOS DEL MAINSTREAMING (TRANSVERSALIDAD) DE GÉNERO

¿Por qué es importante el mainstreaming de género?

- Porque pone a las personas en el centro de la toma de decisiones.
- Porque conduce a un mejor gobierno.
- Porque incorpora a las mujeres y varones haciendo un uso pleno de los recursos humanos.
- Porque visibiliza los temas de igualdad de género en la corriente principal de la sociedad.
- Porque toma en consideración la diversidad entre mujeres y varones.
- Porque sitúa las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas y en el centro de las políticas y asignación de recursos.

¿Cuáles son los prerequisites o condiciones que lo facilitan?

- Voluntad política expresada.
- Existencia de políticas específicas de igualdad de género.
- Existencia de Estadísticas desagregadas.
- Conocimiento amplio de las relaciones de género.
- Conocimiento de la administración.
- Recursos financieros y humanos necesarios.
- Participación de las mujeres en la vida política y pública y en el proceso de toma de decisiones.
- Empoderar: ciudadanía y derechos.

FUENTE: Tomado del texto "Cuadernos de Género Políticas y acciones de género. Capítulo II: La Planificación de Género en las Políticas Públicas, Primera Parte. p. 66.

Es evidente que la TG, representa muchas bondades para las mujeres y los hombres pues -como lo refiere el cuadro anterior-, pone en el centro de las decisiones políticas a las personas y a las cuestiones de igualdad de género, visibilizándolas; y considera a su vez a la diversidad de personas que somos.

Así, teniendo en cuenta que su puesta en marcha requiere una serie de condiciones que no han sido fáciles de reunir o de crear por los gobiernos nacionales; las acciones voluntarias u obligatorias de estos, han propiciado importantes avances en la búsqueda de una sociedad más igualitaria, resultado de décadas de esfuerzos sostenidos.

México, por supuesto ha avanzado a la par. Sin embargo la TG se ha enfrentado a las dinámicas y resistencias internas de las organizaciones; lo que ha supuesto todo un reto en su implementación. Por lo que en su fortalecimiento y consolidación en nuestro país se está buscando:

...no solo formar las capacidades técnicas institucionales y humanas necesarias, sino rendir las resistencias objetivas y subjetivas a su incorporación. Al tiempo que se desarrollan los perfiles profesionales que se harán cargo de impulsarla y los instrumentos adecuados para el seguimiento y evaluación de sus logros y resultados (Inchaustegui y Ugalde, 2006, p. 4).

Con lo que se pretende impactar todos los ámbitos: nacional, estatal y municipal. No obstante, como ocurre con otros casos; es en la Federación y en las Entidades, en donde se tienen las mejores condiciones para desarrollar la TG, y/o los mayores recursos financieros, humanos, técnicos, etc. De modo que en la esfera municipal, no se cuenta con recursos suficientes en ningún sentido, siendo que la igualdad de género:

“...debe atravesar la agenda municipal, lo que implica comprometer a todas las áreas y actores, y al mismo tiempo, evita segregar y aislar la problemática de las mujeres en una dependencia específica. Esto no excluye la existencia de áreas específicas de políticas de género que son indispensables para garantizar que la transversalidad se efectivice y no quede solo en enunciados” (De la Cruz, 2009, p. 69).

Por lo tanto, se considera que son pocos los municipios que tendrían la capacidad institucional de echar a andar sus UIGEV. Sobre todo reconociendo que muchos de ellos no tienen los recursos humanos, técnicos, financieros, etc.; ni siquiera para cumplir a cabalidad con los servicios públicos que deben prestar, mucho menos para la TG. No obstante, resulta fundamental conocer ahora el marco jurídico-normativo que la rige y que los obliga a materializarla en sus territorios. Temática del siguiente punto.

2.2. Marco jurídico-normativo

En esta sección, se dan a conocer los instrumentos jurídicos que obligan a nuestro país, a nuestra entidad y al municipio de Ixtlahuaca; a poner en marcha acciones que materialicen la Transversalidad de Género. Es decir los mandatos internacionales, nacionales y locales, a los que deben dar cumplimiento y así contribuir a la eliminación de las desigualdades y las violencias derivadas de la asignación de ámbitos para lo femenino y para lo masculino; que tiene a las mujeres como las principales afectadas.

De inicio se abordan los mandatos internacionales, aprobados por los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Enseguida se evoca el marco jurídico mexicano que habla más específicamente de la TG y de la creación de las UIGEVS y la normatividad aplicable en el Estado de México y finalmente, la relativa a la Unidad del municipio de Ixtlahuaca.

2.2.1. Internacional

En la esfera internacional los ordenamientos jurídicos que sustentan la TG y consecuentemente la creación de la UIGEVS, son prioritariamente tres. La Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), que establece los compromisos que los países firmantes están obligados a cumplir, para garantizar la igualdad sustantiva –en la ley y en la realidad- entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación contra las mujeres, entendida como:

... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU Mujeres, 2016, p. 2)

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), que instituye el

derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia; buscando para ello, que los miembros de la Organización de los Estados Americanos, adopten leyes y políticas orientadas a prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres (belemdopara.org, 2023).

Y de manera preponderante, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, que como se menciona en los Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, enfatiza la obligación de los gobiernos nacionales de:

“Facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, elaborar estrategias y metodologías adecuadas, y promover la coordinación y la cooperación dentro del gobierno central a fin de conseguir que una perspectiva de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas” (ONU Mujeres, 1995, p.149).

Justamente es la IV Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, la que ha comprometido a nuestra Nación a cristalizar la transversalización de la perspectiva de género, a través de sus planes, programas y diferentes acciones en el plano nacional, estatal y municipal.

2.2.2. Nacional

En el ámbito nacional, además de lo manifestado de manera general en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su Artículo 4° asienta que mujeres y hombres somos iguales ante la ley; el sustento jurídico de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, se encuentra en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en 2006.

Legislación cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, mediante el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, como bases para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006, p. 1).

Así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, que publicada en 2007, que tiene el propósito de establecer la coordinación de los tres ámbitos de gobierno: federal, estatal y local, en la prevención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas; instituyendo los mecanismos para alcanzar el pleno acceso a una vida libre de violencias y para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007, p. 1).

Ambas leyes, disponen la creación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres; respectivamente. Además de los planes, políticas y programas; que deben implementarse en cumplimiento de lo planteado por los dos ordenamientos nacionales.

Como el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, que en su objetivo transversal 6 insta la necesidad de incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno, fortaleciendo su institucionalización. Y concretamente disponiendo en su línea de acción 6.5.4: “Crear y fortalecer a las Unidades de Género en el monitoreo de las acciones y programas para la igualdad” (Secretaría de Gobernación, 2013).

En tanto en su versión 2020-2024, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, determina en el “Objetivo Prioritario 5 Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado”. Instaurando en su Estrategia prioritaria 5.1 “Fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres” 2020, p. 102).

Y claramente en su Acción puntual 5.1.5 “Promover la institucionalización de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal, Poderes de la Unión y organismos constitucionalmente autónomos” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020, p. 102).

2.2.3. Estatal

En el espacio estatal mexiquense, la normativa vigente que da pie a la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, como marco general; es la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, que del mismo modo que la Constitución federal, establece como uno de sus principios la igualdad entre mujeres y hombres (Artículo 5, párrafo noveno).

Específicamente es el Decreto 309 publicado el 10 de mayo de 2018, el que determina a través de reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (Gobierno del Estado de México, 2008, p. 2-3); la atribución de instaurarlas en las dependencias del Ejecutivo Estatal, organismos auxiliares y autónomos, los Poderes Legislativo y Judicial y en los municipios.

Justo en la esfera municipal, es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (LAMVLVEM), la que estipula en su Artículo 54 lo que les corresponde a los Ayuntamientos en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género; puntualizando en la fracción X Bis su obligación de crear Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, en términos de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (Gobierno del Estado de México, 2010, p. 34-35).

Y ésta última, en su Capítulo Noveno Bis, determina en su Artículo 34 Bis qué entes públicos están comprometidos a crearlas: las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, mediante criterios transversales que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género. Y las concibe como como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente. Mientras que su Artículo 34 Ter, enumera sus atribuciones, entre ellas el ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual (Gobierno del Estado de México, 2010, p. 14).

2.2.4. Municipal

En el ámbito local mexiquense, la Ley que regula las bases para la integración y la organización del territorio, la población, el gobierno y la administración pública municipales, es la Ley Orgánica Municipal del Estado de México; legislación que no considera en ninguno de sus artículos la creación -como tal- de las UIGEVs al interior de los gobiernos municipales, como mecanismos para transversalizar la perspectiva de género.

No obstante, en su Artículo 96 Quaterdecies, fracción XVI establece como una de las atribuciones de la Dirección de las Mujeres (o su equivalente, que en Ixtlahuaca es el Instituto de la Mujer): *“Coordinar la transversalización de la perspectiva de género en la administración pública municipal”* (Gobierno del Estado de México, 1993, p. 52).

Mientras que en los municipios, la normatividad que establece la forma en que se integra territorialmente cada municipio, su gobierno, su administración pública municipal; los derechos y obligaciones de su población, etc. es el Bando Municipal. Que haciendo una analogía, sería lo que la Constitución Política es para nuestro país y para nuestra Entidad. Es esta la norma, que sin contravenir los mandatos nacionales y estatales, determina con precisión cómo se rige el gobierno y la vida de cada municipio.

Dicho lo anterior, si bien ese ordenamiento legal (Bando Municipal 2023), en su Artículo 41 fracción V, enfatiza como uno de los fines del Ayuntamiento el fomentar y promover la equidad de género. Y en su Artículo 126 define que *“El Ayuntamiento a través del Instituto de la Mujer, es la autoridad encargada de orientar y ejecutar las políticas de género en el Municipio, de conformidad con la ley aplicable en la materia”* (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023, p. 67). No existe en el gobierno local, alguna normatividad que refiera concretamente a la creación de la UIGEV para la Transversalidad de Género.

Sin embargo, la integración de la UIGEV en el 2023 se sustenta en el acuerdo de Cabildo IXT/CAB/222/2023 de fecha 14 de febrero, relativo al punto número 6 del Orden del día, de la Quincuagésima Novena Sesión Ordinaria de Cabildo, en el que

se aprobó por unanimidad de votos del cuerpo edilicio, la integración de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023).

Asimismo dicha acción responde directamente al Convenio de Coordinación firmado entre el Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024 y la Secretaría de la Mujer¹ del gobierno del Estado de México, en el que el Ayuntamiento, se compromete a crear la UIGEV y la Secretaría, a dar asesoramiento y acompañamiento en todos los temas que requiera el municipio para la transversalización de la perspectiva de género. En ese tenor, el documento en su cláusula primera indica como su Objeto:

...establecer las bases para el funcionamiento de la Instancia Municipal de la Mujer, así como la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y la integración del Sistema Municipal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres, encaminadas al mejoramiento del nivel de vida y bienestar de la población del Estado de México (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023, p.4).

Cláusulas que se han cumplido, lo que actualmente resulta satisfactorio, pues el municipio de Ixtlahuaca ya cuenta con su UIGEV. Aun cuando no implica que automáticamente o por mandato de ley, la TG ya se esté materializando en el gobierno local; sí representa un gran avance pues refleja que ya se está haciendo algo al respecto, al crear la instancia concebida para tal efecto.

2.3. Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

En México, una de las acciones fundamentales para transversalizar la perspectiva de género, fue la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); cuyas acciones han sido determinantes para revertir las desigualdades de género, siendo uno de sus principales instrumentos el Programa Nacional para la Igualdad de

¹ Se nombrará de manera indistinta Secretaría de la Mujer y Secretaría de las Mujeres del gobierno del Estado de México, toda vez que cuando fue creada dicha dependencia era “de la Mujer”, pero posteriormente paso a ser “de las Mujeres”.

Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013 -2018 (Proigualdad) (Secretaría de Gobernación, 2013).

Dicho programa, estableció la necesidad y obligación de crear Unidades de Género en la Administración Pública Federal; que en su versión vigente, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2020:102) han sido denominadas: Unidades de Igualdad de Género. Concibiéndose por estas, de conformidad con las Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020:

A los mecanismos que promueven e implementan de manera transversal el diseño, planeación, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia de igualdad de género, eliminación de la violencia y la no discriminación y que impulsan la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional (Gobierno de México, 2020).

Bajo esa premisa, la creación de las Unidades de Género en las diferentes dependencias de la Administración Pública Federal, se ha materializado sobre todo en los últimos años. Por ejemplo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se crea en 2020. Igualmente, el ejercicio se ha replicado en el Poder Judicial con la creación de la Unidad General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 2015 –que ya contaba con un área en la materia desde varios años atrás-; en los organismos autónomos y en las 32 entidades federativas, incluido por supuesto el Estado de México.

La entidad mexiquense en función de las reformas federales llevadas a cabo en la materia, hizo adecuaciones a su legislación (referidas en los puntos anteriores), para dar sustento y crear las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV), tanto en las dependencias del Ejecutivo Estatal, los organismos auxiliares y autónomos, los Poderes Legislativo y Judicial; como en los municipios.

Un aspecto a resaltar que influyó en esta acción gubernamental estatal, fue la declaración de la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres emitida en 2015 por el gobierno federal, para 11 municipios del Estado de México (Chalco,

Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad).

Que en su Dictamen de implementación, señalaba en su Segunda medida de Prevención el: “Crear Unidades de Género que de manera coordinada operen en todas las instituciones del gobierno del Estado de México para promover, de manera transversal, entre otras cosas, la igualdad entre hombres y mujeres, así como el quehacer público con perspectiva de género.” (Gobierno de México, 2022).

En ese contexto, es preciso conocer la definición que la Secretaría de las Mujeres del Estado de México hace de las UIGEV, dependencia que las concibe de la siguiente forma:

...órgano de consulta y asesoría en las instancias correspondientes,... [para] institucionalizar una política pública transversal con perspectiva de género en el Gobierno del Estado de México. Su propósito es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres incorporando políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno...Promoverán y vigilarán que los planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género, que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promover la igualdad, el respeto a los derechos humanos, la eliminación de la discriminación, empoderar a las mujeres y ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual (Gobierno del Estado de México, 2018)

Bajo ese supuesto, las UIGEV llevan a cabo su labor al interior de los entes públicos, buscando transversalizar la perspectiva de género en beneficio de las servidoras públicas y los servidores públicos. Y como lo refirió el personal consultado² de la Secretaría de las Mujeres del gobierno del Estado de México, sus acciones no están tan orientadas al exterior, sino a lo que se puede hacer para contribuir a una igualdad sustantiva en la propia administración pública estatal y municipal.

²Como parte de la indagatoria para conocer más acerca de las UIGEVs, se acudió a la Secretaría de las Mujeres, donde se recibió de la Lic. Yennifer Rojas Perusquia y de Lic. Omar Reyes Urrutia la información que aquí se incluye y que sirvió para aclarar algunas dudas respecto a su integración en los municipios.

Aunque al llevar a cabo esas labores internas; se pretende a su vez, que la perspectiva de género esté inmersa en todas las decisiones, las políticas, los programas y las acciones de cada una de las dependencias públicas, por lo que su impacto sería no solo dentro de la gestión pública, sino hacia la población en general.

Lo que se evidencia en las atribuciones que las UIGEVs tienen, de conformidad con el Artículo 34 Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México (LITOEMH), las que se enumeran a continuación:

- I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;
- II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;
- III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;
- IV. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia;
- V. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente;
- VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y
- VII. Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas (Gobierno del Estado de México, 2010, p. 14).

Así, con el fin de dar cauce a las atribuciones aludidas, la UIGEV que se instaure en cada ente público y por supuesto en los gobiernos municipales, de conformidad con la referida Secretaría, debería estar integrada –al menos- por las siguientes áreas:

1. Titular de la UIGEV.
2. Responsable de la Institucionalización de la perspectiva de género.

-
3. Responsable de la igualdad sustantiva.
 4. Responsable de prevención de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Sin embargo, lxs servidorxs públicxs estatales, también afirmaron que pueden integrarse por una sola persona o por personal del servicio público que ya tenga algún otro cargo. De cualquier forma, se pretende que en ámbito municipal, sus integrantes puedan cumplir en lo posible con los siguientes requisitos (Secretaría de las Mujeres, 2023):

- Acreditar conocimientos y contar con estudios superiores en Ciencias Sociales, Psicología, Derecho, Administración Pública o afines.
- Contar con capacitación comprobable en materia de perspectiva de género, derechos humanos, equidad de género, igualdad de género y prevención de la violencia basada en género, o en su caso, capacitarse dentro de los tres primeros meses de ingreso al cargo.
- Capacidad de manejo de conflictos.
- Actuar en todo momento con profesionalismo y ética.
- Tener habilidad para dirigirse en todo momento con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y cero discriminación.
- No estar inscrita (o) en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos

En ese tenor en la siguiente sección, se justifica el por qué es importante su creación en el ámbito municipal y concretamente el que funcionen realmente; a ser el mecanismo creado deliberadamente para disminuir las desigualdades y las violencias de género, en el seno de las organizaciones públicas, con impactos positivos en la sociedad; mediante la Transversalidad de Género.

III. JUSTIFICACIÓN

A partir de la revisión realizada hasta este momento, es posible señalar que las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, representan una oportunidad imponderable para transversalizar la perspectiva de género en la administración pública. Para lo cual es necesario garantizar su certeza jurídica en cada instancia en la que existan, pero también, su buen funcionamiento. Lo que permitirá incidir verdaderamente en la disminución de las desigualdades y violencias al interior de los entes públicos y reflejarse a su vez, en impactos positivos hacia la sociedad.

Con relación al ámbito municipal mexiquense, aun existiendo un marco normativo que mandata su creación; es posible que se hayan instaurado en los ayuntamientos, en muchas ocasiones al verse obligados por los convenios de coordinación que firmaron con la Secretaria de la Mujeres, sin que exista un compromiso institucional real por transversalizar la perspectiva de género en sus gestiones.

A ello se suma el que los gobiernos locales no están obligados a generar nuevas plazas y/o recursos adicionales, destinados a la Unidad (recursos humanos, técnicos, tecnológicos y de espacio físico); por la insuficiencia presupuestaria o la escasez de recursos, que en ese ámbito, es una de las razones que podrían argumentar al asignarles los menos recursos posibles o de plano, al no crearlas.

No obstante, la integración de la UIGEV en Ixtlahuaca es en sí un avance; que debe catapultar la implementación con mayores alcances de la perspectiva de género en el gobierno, con miras a generar una sociedad más igualitaria en lo interno y en lo externo. Incidiendo de manera determinante en dos cuestiones indispensables:

La primera, en la identificación de muchas de las desigualdades de género, que las personas servidoras públicas municipales – independientemente de su sexo -, no perciben, ya las normalizaron y/o “aceptaron” su existencia. Pero que todos los días están ahí: la brecha salarial, las violencias laborales y sexuales (como el hostigamiento y el acoso sexual), la asignación de tareas en función del sexo, el uso del tiempo de manera desigual y desfavorable, etc.

Situaciones que menoscaban sobre todo a las mujeres al interior de la administración municipal. Y que con la posibilidad de ser percibidas en todos los niveles jerárquicos y por un mayor número de personas, merecerían la atención de sus gobernantes con acciones puntuales para revertirlas.

Favoreciendo el que las mujeres y los hombres -las personas en general-; puedan gozar de una igualdad de género, en la cual “acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar” (Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión, 2006, p. 2).

La segunda, siendo las UIGEV un órgano de consulta para que las acciones que realizan los gobiernos municipales, consideren la perspectiva de género; es indispensable que a las Unidades se les dé la importancia que tienen, de inicio en la sensibilización del personal de todas áreas en temas de esa naturaleza. Y luego, cuando desde la propia UIGEV, se impulse a las diferentes dependencias para que incluyan tanto en actuar cotidiano, como en sus programas y acciones dirigidas a la población en general, esa perspectiva.

Por consiguiente, de su buen desempeño dependería que las áreas de la administración al integrar sus presupuestos, sus planes y sus programas, incluyan acciones basadas en un análisis de género. Acciones tan simples como el hecho de distribuir las cargas laborales derivadas del orden y arreglo de las oficinas, entre todo el personal (no solo el femenino). O de alcance hacia la ciudadanía, en las obras públicas municipales, como la construcción de un mayor número de sanitarios destinados a las mujeres, en las oficinas y en las escuelas, al considerar quienes acuden más.

Pues, ejemplificando con relación a los presupuestos municipales, estos deben desde hace tiempo incorporar la perspectiva de género, sin que aún esa mirada se refleje de lleno en todas las acciones gubernamentales. Orientándose a los programas desarrollados por el Instituto de la Mujer y por el Sistema DIF Municipal, que han dado buenos resultados y contribuido a atender las inequidades sociales de la población.

Sin embargo, es necesario que esa visión permee en la totalidad de las acciones públicas, atendándose las desigualdades de forma integral, es decir: transversalizando el género. Siendo justamente la labor de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Tomando en cuenta esas dos cuestiones, se abonaría con mayores alcances a prevenir y atender las violencias de género, haciendo lo correspondiente desde “la casa” (dentro del gobierno) y hacia afuera (población), en una retroalimentación permanente entre ambos espacios. Con la firme convicción de que los esfuerzos sostenidos al interior y al exterior del gobierno, permitirán tener una sociedad más igualitaria y menos violenta.

Asimismo, y considerando que el actual gobierno municipal, ha mostrado su interés en ello, por ejemplo con la ocupación mayoritaria de puestos de toma de decisión por mujeres y con la propia autorización para llevar a cabo este proyecto de incidencia social; resulta medular hacer una intervención en la UIGEV de Ixtlahuaca, para que funcione de la mejor manera posible en beneficio de todas y todos.

Pues al ser de creación más o menos reciente; se puede con base en un diagnóstico, identificar desde dónde se está partiendo, al conocer su proceso de integración y a las personas que la conforman. Al igual que la capacidad institucional y/o los recursos con los que cuenta para cumplir con sus atribuciones.

Ahuyentando así, con una propuesta viable de ser implementada -acorde con las necesidades que se detecten en el diagnóstico-; uno de los males que aquejan a los gobiernos municipales mexiquenses: el instaurar por obligación, acciones que den cumplimiento a los mandatos de ley, sin que pueda existir (por escasez de recursos, inexperiencia, menor capacidad institucional, etc.) un compromiso efectivo para que dichas acciones lleguen a buen puerto.

Al mismo tiempo que se saca partido, de su creación en el municipio, como el punto de inicio que impulse ahora -y consolide con el paso de los años-, el área que atiende y fomenta la atención de las desigualdades y las violencias por razón de género, en las organizaciones públicas municipales, especialmente en Ixtlahuaca.

Siendo necesario al impulsarla, el sustentar las acciones de quienes integran la UIGEV, primero con una normatividad propia que de legalidad y legitimidad a las acciones que lleven a cabo sus integrantes. Y segundo, con alguna acción que permita en este momento en que la Unidad está “arrancando motores”, guiar o conducir sus esfuerzos de la forma asequible.

Toda vez que las gestiones de los gobiernos locales duran tres años, es indispensable tomar cartas en el asunto, dejando las bases en este periodo 2022-2024, con el propósito de que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, se fortalezca, con miras a que en las siguientes gestiones, no empiecen de cero.

Por todo lo anterior, sabiendo la importancia de afianzar a la UIGEV del municipio de Ixtlahuaca; en la siguiente sección, se presenta el diagnóstico del que se originará una propuesta de intervención viable, que permita la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024.

IV. DIAGNÓSTICO

Con la finalidad de conocer el proceso de creación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, identificar a sus integrantes y la forma en que funciona, del mismo modo que los retos a los que se enfrenta al transversalizar la perspectiva de género en el gobierno municipal; en esta sección, se presenta el diagnóstico.

Se parte del diseño metodológico del diagnóstico, en el que se incluye el enfoque de investigación para este tipo de proyectos de incidencia social. Consecutivamente, se explica en la estrategia metodológica, el proceso con el que se recopiló la información para elaborarlo, haciendo énfasis en las entrevistas semiestructuradas, al ser la principal técnica de investigación utilizada.

Más adelante se hace un acercamiento hacia el municipio de Ixtlahuaca, con el que se conocen sus datos generales y las características de su gobierno y administración municipales, incluyendo la ocupación por mujeres u hombres, de los cargos de toma de decisión. Mencionándose brevemente, cómo es la Agenda de Género del Ayuntamiento de Ixtlahuaca.

A continuación en el tercer punto, se evocan las circunstancias en las que fue creada la UIGEV, la forma en la que está conformada, si está funcionando; identificando a su vez, si está cumpliendo con las atribuciones que tiene. Los temas que se considera le hacen falta para un mejor funcionamiento, también se abordan en este rubro.

En un cuarto momento, se muestran los resultados de las entrevistas de manera general, haciendo una apreciación de todas de acuerdo con los diferentes temas que se trataron. Incluyéndose un cuadro en el que se expresan las áreas de oportunidad, así como la situación actual por cada una y las recomendaciones que se hacen al respecto.

Las cuales son el sustento para proponer un Reglamento interno y una Guía de Orientación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, que permita transversalizar la perspectiva de género, a través del

funcionamiento adecuado de la UIGEV. Por último, se presentan las conclusiones más significativas del diagnóstico.

4.1. Diseño metodológico del diagnóstico

En esta parte se define el enfoque de investigación, siendo cualitativo; dada la naturaleza de los proyectos de intervención social, en los que la participación de las personas involucradas o a las que afectara la intervención es indispensable, dándole voz a su experiencia e inquietudes. Después se detalla la estrategia metodológica desarrollada al reunir la información del diagnóstico.

4.1.1. Enfoque de investigación

Por la naturaleza de los proyectos de intervención social, que buscan generar un mayor acercamiento con las personas a las que va dirigido; teniendo como una de sus premisas fundamentales el darles voz a lo que piensan y sienten sobre algún tema. La ruta de investigación que se siguió en este proyecto es la cualitativa, al considerar como lo refiere Manuel Canales Cerón, que se *“trata de un intento de “comprensión” del otro, lo que implica no su medida respecto a la vara del investigador, sino propiamente la vara de medida que le es propia y lo constituye”* (Canales, 2006, p. 20).

Pues la ruta o enfoque cualitativo a diferencia del enfoque cuantitativo, se caracteriza de acuerdo con Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista, (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p. 10-13) por lo siguiente: el proceso de investigación es inductivo y recurrente; se conduce en ambientes naturales, analizando y describiendo hechos o eventos, sin necesidad de medirlos. No emplea estadística, pues los datos que utiliza son de carácter narrativo, los cuales generan significados, revelan experiencias y cualidades.

Además de que no busca replicar o comprobar algún fenómeno, sino explorarlo, describirlo e interpretarlo. Los estudios cualitativos, pretenden describir experiencias, puntos de vista y hechos para comprender fenómenos en sus contextos. Admiten la subjetividad del investigador en el estudio, de tal forma que se “abandona la pretensión

de objetividad... y se asume el postulado de la subjetividad –como condición y modalidad constituyente del objeto, que observa desde sus propias distinciones y esquemas cognitivos y morales” (Canales, 2006, p. 21).

Adicionalmente, la persona investigadora, involucra sus propias creencias y valores en el análisis, al igual que la relación que tuvo con los participantes del estudio. Y en la elaboración de los reportes de la investigación, se puede utilizar un tono personal y emotivo (Hernández, 2014, p. 13).

Abundantes razones, para considerar que la ruta cualitativa resulta muy enriquecedora, al analizar las realidades sociales en las que se pretende incidir con los proyectos de intervención de la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas; dado que se busca influir en alguna situación muy particular, dejando de lado, las propuestas generales -que como su nombre lo dice-, aplicarían para todos los casos.

Respecto a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, se produjo un acercamiento al gobierno municipal, y al espacio de quienes la integran; precisamente para analizar y describir el proceso mediante el cual se constituyó. Indagando lo que significó para sus integrantes el saberse parte de esa instancia; los retos a los que se enfrentan, los conocimientos o experiencia que en temas de género tienen y lo que ellos y ellas, consideran necesario para que funcione la Unidad. Encontrando significados en sus argumentos, más allá de la información oral proporcionada.

Lo que sumado a la experiencia en el ámbito municipal, de quien esto escribe -con las creencias y valores que ello implica-, puede afirmarse que dotaron a la investigación y al proyecto de intervención en sí; de mayores posibilidades de que la propuesta de intervención sea viable y pueda implementarse sin contratiempos.

4.1.2. Estrategia metodológica

Con el fin de conocer ¿qué es la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca?, las bases jurídico-normativas que la sustentan, su proceso

de integración en el gobierno municipal, e identificar sus atribuciones, funciones y los retos que la Unidad tiene ante sí para su funcionamiento oportuno; se elaboró un diagnóstico. Con base en el cual, se desarrolló una propuesta de intervención acorde con los tiempos actuales de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia del Municipio de Ixtlahuaca, México.

En primera instancia, se realizó una indagatoria documental, seguida de la aplicación de entrevistas a quienes integran la Unidad, y a algunas otras personas del servicio público municipal. Respecto a la parte documental, inicialmente se llevó a cabo una revisión a la legislación nacional y estatal, así como a algunos otros documentos - entre ellos programas o acciones -, que dieran cuenta de la obligación de crear tales Unidades en los tres órdenes de gobierno.

En ese entendido se revisaron respecto a lo nacional: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, que hace referencia a las Unidades de Igualdad de Género.

Con relación a lo estatal, se analizó el Decreto 309 que estipula la creación de las UIGEVs en el Estado de México y sus Municipios. Asimismo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México y el documento que hace alusión a la Alerta de Género de 2015 en el Estado de México.

En lo concerniente al ámbito municipal, primeramente se tuvieron acercamientos con el Secretario del Ayuntamiento, la Titular del Instituto de la Mujer y con personal del Instituto; obteniéndose el Acuerdo por el que se integró la UIGEV, el Acta de la Sesión de Cabildo en la que se discutió y aprobó el tema y el Convenio de Coordinación entre la Secretaría de la Mujer del gobierno estatal y el Ayuntamiento de Ixtlahuaca.

De la misma forma, se revisó el Bando Municipal 2023 y el Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024 del Ayuntamiento de Ixtlahuaca, para conocer si la transversalidad de género en el gobierno municipal y la UIGEV; están consideradas como una de sus prioridades.

Posteriormente, en virtud de que la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas está orientada a proyectos de intervención, en los cuales la participación directa de las personas a las que va dirigido el proyecto o en donde se implementará, es fundamental; y por lo expuesto en la problematización, se determinó utilizar la entrevista cualitativa, como herramienta para recopilar la información con las personas que actualmente están en la Unidad, y algunas otras del gobierno municipal.

Ello considerando el alcance que ésta tiene, evidentemente al recuperar las voces y la perspectiva de las y los actores que figuran en torno a la UIGEV; puesto que ofrece elementos que enriquecen la propia investigación, tal como lo refiere Fortino Vela:

La entrevista cualitativa proporciona una lectura de lo social a través de la reconstrucción del lenguaje, en el cual los entrevistados expresan los pensamientos, los deseos y el mismo inconsciente; es, por tanto, una técnica invaluable para el conocimiento de los hechos sociales, para el análisis de los procesos de integración cultural y para el estudio de los sucesos presentes en la formación de identidades (Vela, 2013, p. 67).

Y del abanico de posibilidades que ofrece la entrevista cualitativa, se eligió la entrevista semiestructurada, primero por las personas a las que apunta la investigación: que son básicamente servidorxs públicxs del gobierno municipal. Y segundo, porque en la entrevista semiestructurada, se utiliza un guion para orientar el diálogo entre los participantes de la entrevista, pero también permite “salirse” de este, para profundizar en información que la persona que entrevista considera de considerable utilidad para su investigación.

Puesto que como lo señala Bernard (referenciado por Vela), este tipo de entrevistas son más convenientes para “interrogar a administradores, burócratas o...personas que tienen poco tiempo y...el entrevistador mantiene la conversación enfocada sobre un tema particular, y le proporciona al informante el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de la discusión” (Vela, 2013, p. 75).

La aplicación de entrevistas tuvo como objetivo conocer de cerca la experiencia y el conocimiento en temas de perspectiva de género, así como el sentir de quienes

conforman la UIGEV, y de manera particular, vislumbrar el compromiso institucional que se tiene en el gobierno municipal en materia de transversalización de la perspectiva de género, aunado a mi experiencia profesional en el gobierno municipal de Ixtlahuaca; el tipo de entrevista semiestructurada que se aplicó fue enfocada o centrada, por ser la más provechosa para esta investigación.

Es necesario puntualizar, que para tener la autorización de aplicar las entrevistas a las servidoras y los servidores públicos municipales, se tuvo un acercamiento en primera instancia con el Lic. Zenón Jesús Pérez Morales, Secretario del Ayuntamiento, quien facilitó una reunión -breve, pero sustancial- con el presidente municipal de Ixtlahuaca Ing. Abuzeid Lozano Castañeda. Quien mostró su total disposición y apoyo para la realización de la investigación.

Días posteriores se formalizó la petición, con la entrega del oficio correspondiente signado por la Coordinación de la Especialidad. Y una vez con esa autorización, la Lic. Carmen Sicaruu Luis Santos, Encargada del Despacho del Instituto de la Mujer y Titular de la UIGEV, contactó a todos sus integrantes, para explicarles en términos generales el proyecto y la aplicación de las entrevistas.

Más adelante se les contactó de forma directa físicamente o vía telefónica, para agendar las entrevistas, enfatizando que en todas las personas entrevistadas tuvieron una gran disposición de colaborar. Y únicamente en un caso, no se pudo llevar a cabo la entrevista que ya había sido agendada y tampoco fue posible reprogramarla.

Para conocer el punto de vista de algunas personas del servicio público, que no integran la UIGEV, pero que se consideró importante incluir, se entrevistó al Secretario del Ayuntamiento, a la Segunda Regidora y a la Titular de la Contraloría del Sistema Municipal DIF de Ixtlahuaca; quienes accedieron sin restricciones a colaborar con la investigación. Las entrevistas se llevaron a cabo los días: 31 de mayo, 1º, 2 y 10 de junio, aceptando en todos su grabación.

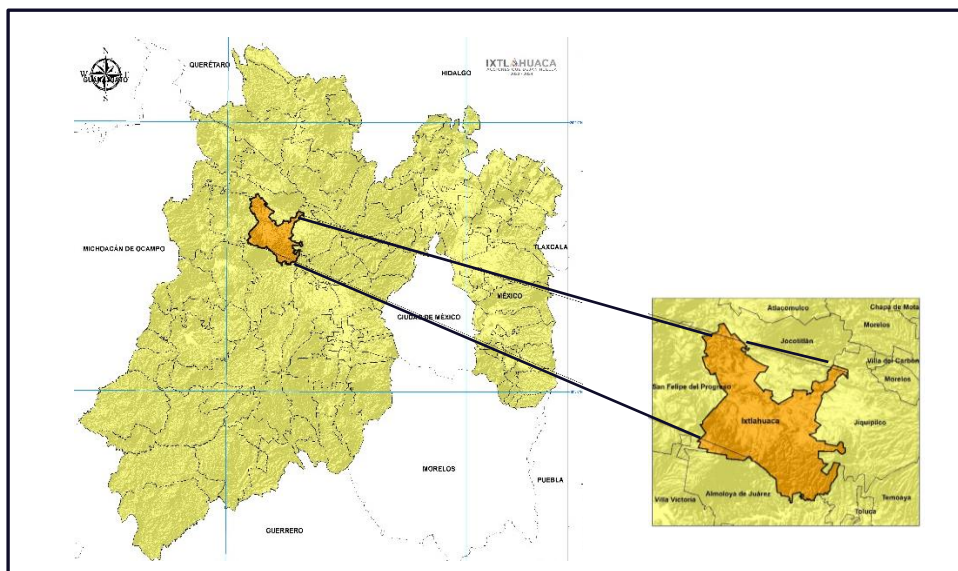
Pero antes de conocer la información recopilada de esas conversaciones; es necesario tener una aproximación al municipio de Ixtlahuaca, con su datos generales

y las características de su gobierno y administración municipales. Reconociendo si tienen o no, una Agenda de Género. Temática abordada a continuación.

4.2. Datos generales del Municipio de Ixtlahuaca, México y de su gobierno

Ixtlahuaca es un municipio del estado de México, ubicado en la zona norte de la entidad, colinda con los municipios de Almoloya de Juárez, Jiquipilco, Jocotitlán, San Felipe del Progreso, Temoaya y Villa Victoria; y está situado a poco más de 30 kilómetros de Toluca, la capital del estado de México. Tiene una población según datos del censo 2020 del INEGI de 160,139 personas, 83,364 mujeres y 76,775 hombres (inegi.org.mx, 2020).

FIGURA 1
UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL MUNICIPIO DE IXTLAHUACA



FUENTE: Tomado del Atlas de Riesgo del Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024.

Está conformado por 53 comunidades y la cabecera municipal, denominada Ixtlahuaca de Rayón. Es un municipio semiurbano, con una importante actividad comercial y de servicios, destacando también el desarrollo de actividades agrícolas, principalmente, pero también con un grado importante de industrialización sobre todo en la zona centro del municipio (Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, 2022).

De acuerdo con lo establecido en el Bando Municipal de Ixtlahuaca 2023 y lo publicado en la página oficial, el Ayuntamiento 2022-2024 (cuerpo colegiado) está integrado por

el presidente municipal, la síndica, cuatro regidoras y cinco regidores, es decir un total de 11 personas: seis hombres y cinco mujeres (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023, p. 31).

AYUNTAMIENTO 2022-2023:

Presidencia	Hombre
Sindicatura	Mujer
Primera Regiduría	Hombre
Segunda Regiduría	Mujer
Tercera Regiduría	Hombre
Cuarta Regiduría	Mujer
Quinta Regiduría	Hombre
Sexta Regiduría	Mujer
Séptima Regiduría	Hombre
Octava Regiduría	Hombre
Novena Regiduría	Mujer

FUENTE: Elaborado con base en información de la página oficial del Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2023

En ese sentido, es necesario aclarar que de ninguna forma el Ayuntamiento de Ixtlahuaca podría estar conformado por el 50 % de mujeres y el 50 % de hombres, pues su integración por el tamaño poblacional del municipio; es determinada por la Ley Orgánica Municipal del Estado de México: una persona presidentx, una persona como síndicx, cinco regidorxs de mayoría relativa y cuatro regidorxs de representación proporcional, para municipios con una población mayor a los 150 mil habitantes y menor a los 500 mil³.

Por su parte, la administración municipal está conformada por la administración centralizada: con el sector auxiliar, el sector central, y un organismo autónomo. Y la administración descentralizada con dos dependencias (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023: 34, 35). Así se tienen 17 mujeres y 13 hombres en total, al frente de cada una de estas instancias⁴ como se observa a continuación:

³ Y en los otros casos, en municipios con poblaciones menores a 150 mil habitantes y aquellos con poblaciones con más de 500 mil habitantes, la conformación también es impar (9 en el primer caso y 15 en el segundo). Sin embargo la conformación por sexo, varía en función de los resultados electorales, pero la integración paritaria de las planillas de candidatxs; permite una mayor incorporación de las mujeres en cargos de elección popular.

⁴ Así se encontraba en noviembre de 2023, cuando se revisó nuevamente la página oficial del Ayuntamiento.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL:

I. ÁREAS AUXILIARES:

a) Secretaría Particular	Mujer
b) Secretaría Técnica	Hombre
c) Coordinación Municipal de Mejora Regulatoria	Mujer
d) Coordinación de Protección Civil y Bomberos	Hombre
e) Coordinación de Comunicación Social	Hombre

II. SECTOR CENTRAL:

a) Secretaría del Ayuntamiento	Hombre
b) Tesorería Municipal	Mujer
c) Contraloría Municipal	Mujer
d) Dirección Jurídica Consultiva	Hombre
e) Dirección de Planeación del Territorio	Hombre
f) Dirección de Infraestructura Municipal	Hombre
g) Desarrollo Económico y Fomento Comercial e industrial	Hombre
h) Dirección de Administración	Mujer
i) Dirección de Gobierno Municipal	Mujer
j) Dirección de Impulso Social y Atención a Grupos Vulnerables	Mujer
k) Dirección de Seguridad Pública, Desarrollo Vial y Tránsito	Hombre
l) Dirección del Campo	Hombre
m) Dirección de Servicios Públicos e Imagen Urbana	Hombre
n) Dirección de Medio Ambiente y Cuidado de Recursos Naturales	Mujer
ñ) Dirección de Educación	Hombre
o) Dirección de Cultura, Turismo y Fomento Artesanal	Mujer
p) Unidad de Información, Planeación, Programación y Evaluación	Mujer
q) Unidad de Transparencia y Acceso a la Información	Mujer
r) Instituto Indigenista	Mujer
s) Instituto de la Mujer	Mujer
t) Instituto de la Juventud	Mujer
u) Instituto del Emprendedor	Mujer

III. ORGANISMO AUTÓNOMO:

a) Defensoría Municipal de los Derechos Humanos	Mujer
--	--------------

IV. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DESCENTRALIZADA:

a) El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia	Mujer
b) El Instituto Municipal de Cultura Física y Deporte de Ixtlahuaca	Hombre

FUENTE: Elaborado con base en información de la página oficial del Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2023

Con lo que se puede asegurar, que en términos de paridad de género, tanto en el cuerpo colegiado, como en la administración pública, existe una equivalencia en las titularidades de los cargos de elección popular. Mientras en los cargos directivos, existe una presencia mayor de las mujeres. Lo que se consideraría un gran avance hacia ellas, pues por primera vez en el gobierno municipal, la ocupación de encargos de primer nivel en su totalidad: es de 19 hombres frente a 22 mujeres; en espacios, que en otras épocas eran asignados principalmente a hombres.

Como en el caso de la Presidencia Municipal de Ixtlahuaca, responsabilidad que si bien han tenido algunas mujeres; solo una de ellas lo hizo casi la totalidad de los dos periodos constitucionales en los que estuvo (tres años). Y tres de ellas a lo largo de la historia municipal, han sido presidentas por Ministerio de Ley y por periodos breves (cuando quienes eran presidentes, contendieron en otro proceso electoral).

En tanto que la Sindicatura y las Regidurías, habían sido ocupadas mayormente por hombres y algunas pocas mujeres. Pero debido a las cuotas de género establecidas hace algunos años a los partidos políticos, para la postulación de candidaturas de Ayuntamientos; en las últimas gestiones, en esas funciones la participación de las mujeres se ha incrementado considerablemente.

En ese tenor, y como fue referido por diferentes personas entrevistadas del servicio público municipal; la paridad de género en esos cargos de elección popular y en los administrativos, donde son mujeres las que estén al frente de áreas medulares de la administración municipal como la Tesorería, la Dirección de Administración y la Dirección de Gobierno, hablaría – de alguna forma - de la existencia de una Agenda de género en el ámbito municipal.

4.3. Agenda de género en el gobierno municipal de Ixtlahuaca

A pesar de que la ocupación de puestos de alto nivel: de elección popular, que está directamente vinculado con la conformación de las planillas para postular a las personas candidatas a cargos en el Ayuntamiento y administrativos, ocupando las mujeres la Titularidad de diferentes áreas, de manera indistinta (personas propuestas

por los perfiles, independientemente del sexo), refiere directamente a paridad; la Agenda de género va más allá.

Toda vez que implica la voluntad política y el compromiso institucional que asumiría el gobierno municipal para impulsar la igualdad y la equidad de género; y contribuir a erradicar las violencias que deriva de ella, en su territorio; mediante acciones puntuales. En ese tenor en Ixtlahuaca, su Agenda en esa materia, se conforma a partir de las atribuciones y funciones que las diversas leyes nacionales y estatales le asignan.

Que se determinan puntualmente en el multicitado Convenio de Coordinación entre la Secretaría de la Mujer y el Ayuntamiento de Ixtlahuaca; instrumento legal que define los compromisos que adquiere el Municipio preponderantemente a través del Instituto de la Mujer para que de manera directa o con la participación de las diferentes dependencias municipales; se incorpore la perspectiva de género en los municipios.

Siendo el Bando Municipal 2023, el que estipula en su Artículo 125 como objeto del Instituto de la Mujer:

... promover y fomentar las condiciones que permitan la igualdad de género con la implementación de medidas de seguridad, prevención, atención y erradicación de la violencia y discriminación hacia las mujeres. De conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia buscará el respeto al pleno ejercicio de los derechos de la mujer en los ámbitos social, económico, político, cultural, familiar y de salud, aplicando la transversalidad de la perspectiva de género, en la ejecución de los programas federales, estatales y municipales (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023, p. 66).

Sumado a ello, el gobierno local en su Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024, documento que en términos generales refleja el compromiso del gobierno municipal para la TG; dentro del Eje Transversal I: Igualdad de Género, vinculado con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, señala que el Ayuntamiento de Ixtlahuaca:

... busca crear las condiciones necesarias para afrontar de manera responsable el fenómeno de la desigualdad y violencia que durante años han padecido las mujeres en nuestro municipio. Por lo cual se busca crear un plan para transversalizar la perspectiva de género en el diseño, formulación y desarrollo de las políticas públicas y acciones afirmativas incluyentes. (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2022, p. 373).

Las cuales tienen cabida en las acciones comprometidas en el Presupuesto Basado en resultados, que en su mayoría son puestas en marcha por el Instituto Municipal de la Mujer, dependencia que se ha ido consolidando en los diferentes periodos de gobierno, al materializar acciones orientadas a las mujeres ixtlahuacenses para disminuir las desigualdades y las violencias de género que viven.

4.4. Transversalidad de género y creación de la UIGEV

Justo es el Instituto Municipal de la Mujer de Ixtlahuaca, con la Lic. Carmen Sicaruu Luis Santos, Titular del Instituto a partir de enero de 2023, que se impulsó la creación de la UIGEV, para dar cumplimiento al Convenio de Coordinación entre el Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024 y la Secretaría de la Mujer del gobierno del Estado de México, firmado el 28 de febrero de 2022, que en la cláusula IV, específicamente asienta como compromiso del Ayuntamiento de Ixtlahuaca:

Crear la Unidad de Igualdad de Género y erradicación de la Violencia, como órgano de consulta con una política transversal con el propósito de implementar acciones con perspectiva de género para proteger y salvaguardar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, asimismo garantizar, proteger la defensa de los derechos y eliminación de la discriminación en cualquier dirección de la Administración Municipal (Ayuntamiento de Ixtlahuaca, 2023).

La cual se crea el 14 de febrero mediante el Acuerdo de Cabildo IXT/CAB/222/2023, casi un año después de la firma del Convenio.

Es importante pormenorizar, que de voz del personal de dicho Instituto, que se desempeñaba desde el periodo anterior (2019-2021), en el 2020 se cumplió con la formalidad de crearla y de reportar ante el gobierno estatal su instauración; pero la

UIGEV no funcionó como tal en el resto de la gestión municipal. No obstante, el gobierno municipal sí llevó a cabo acciones importantes al interior: la incorporación de la Policía de Género en la Dirección de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, pláticas de sensibilización en temática de género a personal del servicio público y la puesta en marcha de un lactario en el Palacio municipal, que sigue dando servicio.

Respecto a la actual UIGEV (aprobada en febrero de 2023) la propuesta inicial de la titular del Instituto Municipal de la Mujer, era que estuvieran tanto el Secretario del Ayuntamiento, como la Contralora Municipal; el primero por considerar que en su actuar, manifiesta un compromiso hacia la igualdad de género y su labor repercute en todo el gobierno municipal. Y la segunda por la naturaleza preventiva y sancionadora del área a su cargo.

Propuesta que fue descartada por el Presidente Municipal, argumentando la carga laboral de ambas personas del servicio público. Por ello, se les indicó que fueran la titular del Instituto citado y quien lleva la atención jurídica en el mismo, quienes la constituyeran, por la naturaleza del Instituto y la experiencia de ambas servidoras públicas en la atención a casos de violencias hacia las mujeres.

Así se sometió a consideración del Cabildo⁵, pero en la discusión del punto, varios de sus integrantes propusieron la incorporación de otras personas del servicio público. La segunda regidora -que se percibe tiene mayor conocimiento del tema-, fue quien sugirió una conformación con los cuatro integrantes fijados por la Secretaría de la Mujer del estado de México.

Derivado de ello la novena regidora, el presidente, la síndica y el primer regidor, propusieron a las otras 5 personas que integran la Unidad; si bien atendiendo algunas de las sugerencias del ente estatal, igualmente siguiendo criterios de incorporación de hombres y de las y los titulares de áreas que consideraron pueden aportar al

⁵ Lo abordado en estos párrafos, se encuentra asentado en el Acta de la Quincuagésima Novena Sesión Ordinaria de Cabildo celebrada el 14 de febrero de 2023.

funcionamiento adecuado de la UIGEV y a la atención de quienes lo requieran, en los diferentes edificios de la administración municipal.

Así, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, quedó conformada de la siguiente forma:

**CUADRO 2:
INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACION DE LA VOLENCIA**

Persona del servicio público	Cargo en el gobierno municipal	Cargo en la UIGEV
Lic. Carmen Sicaruu Luis Santos	Encargada del Despacho del Instituto Municipal de la Mujer	Titular
Lic. Edgar Mendoza López	Director Jurídico Consultivo del Ayuntamiento	Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral
Lic. Norma Medina Enríquez	Titular de la Defensoría Municipal de los Derechos Humanos	Responsable de Cultura institucional
Comisario Antonio Domínguez Montes	Titular de la Dirección de Seguridad Pública, Desarrollo Vial y Tránsito	Responsable de Género
Lic. Faviola Alejo Mateo	Procuradora de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Sistema Municipal DIF	Vocal
Mtra. Mariana Matías Reyes	Asesora Jurídica del Instituto de la Mujer	Vocal
Lic. Carlos Montes de Oca Rodríguez	Vocal de la UIGEV	Vocal

FUENTE: Elaboración propia, con base en el Acuerdo de Cabildo IXT/CAB/222/2023 de fecha 14 de febrero de 2023.

Una vez aprobada su integración, el acuerdo fue remitido a la Secretaría de la Mujer del gobierno estatal, siendo Ixtlahuaca (cuando en junio se hizo la consulta a la Secretaria de la Mujer) uno de los 11 municipios (Acambay, Aculco, Atlacomulco, Chapa de Mota, Ixtlahuaca, Jilotepec, Jocotitlán, Timilpan, Polotitlán, San José del Rincón y Soyaniquilpan de Juárez) de los 15 que conforman la zona norte, que ya cumplió.

Y si bien la decisión se sometió a consideración del cuerpo colegiado, no se discutió sobre algún presupuesto que se les pudiera asignar, ni se les dotó de recursos adicionales a los que ya disponen las servidoras públicas y los servidores públicos que la integran, para que funcione. Tampoco se determinó entregarles algún nombramiento que avale su nuevo encargo, ni emprender acciones desde el Cabildo, para fortalecer la UIGEV y consolidar su actuación.

La UIGEV por lo tanto, no está considerada en la estructura administrativa de primer orden del gobierno municipal de Ixtlahuaca y por su reciente creación y la forma en que se integró; se comprobó que tampoco está adscrita a alguno de los entes administrativos especificados en el Bando Municipal 2023⁶.

A lo que se añade que la UIGEV de Ixtlahuaca no tiene lineamientos propios o alguna normatividad municipal que regule su funcionamiento, con lo que atenderían las atribuciones generales antes referidas con base en lo establecido en el marco legal estatal y harían uso cuando así se requiera, del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Estado de México.

Por lo expresado por la Titular de la UIGEV, se han reunido en pocas ocasiones, aunque no asistieron todas y todos los integrantes, informándoseles de manera general lo que es esa instancia. Además, se gestionó un curso sobre perspectiva de género en la Secretaría de la Mujer estatal, que estuvo abierto a todo el personal, extendiéndoles la invitación un mes antes. Pero solo asistieron tres de los siete integrantes de la Unidad.

Ahora bien, para distinguir con mayor detenimiento la opinión y el conocimiento de quienes fueron entrevistadas y entrevistados, en el siguiente punto se muestra su información general, así como una apreciación-resumen, de los temas tratados en las entrevistas, que se enmarcarían en los resultados obtenidos.

⁶ Cuestión que sí sucede en Municipios como Nezahualcóyotl, cuya UIGEV está incluida en su estructura administrativa, siendo una de las Unidades Auxiliares de su administración pública, establecida así en su Bando Municipal 2023 (Ayuntamiento de Nezahualcóyotl 2023: 34), muy posiblemente porque ese municipio fue uno de los contemplados en la Alerta de Género de 2015.

4.5. Resultados de las entrevistas

Se comienza este apartado, con los datos generales de las personas entrevistadas, para conocer quiénes son, qué cargos tienen, sus edades, la formación académica alcanzada y el cargo que ocupan en la administración municipal y en la UIGEV de Ixtlahuaca.

**CUADRO 3:
PERSONAS DEL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL ENTREVISTADAS**

Nombre	Cargo en el gobierno municipal	Edad	Escolaridad
Carmen Sicaruu Luis Santos	<ul style="list-style-type: none"> • Titular del Instituto de la Mujer • Titular de la UIGEV 	28	Licenciatura en Enfermería
Edgar Mendoza López	<ul style="list-style-type: none"> • Director Jurídico Consultivo • Responsable de Prevención y Atención de la Violencia Laboral de la UIGEV 	42	Licenciatura en Derecho
Norma Medina Enríquez	<ul style="list-style-type: none"> • Titular de la Defensoría de los Derechos Humanos • Responsable de Cultura institucional de la UIGEV 	37	Licenciatura en Derecho con una Especialidad en materia familiar
Antonio Domínguez Montes	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Seguridad Pública, Desarrollo Vial y Tránsito • Responsable de Género de la UIGEV 	52	Media superior (Bachillerato).
Mariana Reyes Matías	<ul style="list-style-type: none"> • Asesora Jurídica del Instituto de la Mujer • Vocal de la UIGEV 	38	Licenciatura en Derecho y maestría en Criminología
Carlos César Montes De Oca Rodríguez	<ul style="list-style-type: none"> • Titular de Coordinación de Protección Civil y Bomberos • Vocal de la UIGEV 	47	Licenciatura en Administración y Carrera técnica en Urgencias Médicas
Zenón Jesús Pérez Morales	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario del Ayuntamiento 	52	Licenciatura en Derecho
Rosa María Segundo Flores	<ul style="list-style-type: none"> • Segunda Regidora 	45	Carrera técnica en computación
Elvia Martínez Martínez	<ul style="list-style-type: none"> • Titular de la Contraloría del Sistema DIF Municipal 	38	Licenciatura Licenciada en Derecho, Especialista en Derecho Civil

FUENTE: Elaboración propia, realizado con base en las entrevistas aplicadas.

En las entrevistas, cuyo fin fue el conocer el sentir, la opinión, la experiencia y el conocimiento tanto de quienes integran la UIGEV, como de algunas otras personas servidoras públicas, en seis temas que se consideraron relevantes para este proyecto; se les cuestionó en la temática de género. Profundizando en la forma en que se ha transversalizado la perspectiva de género en el gobierno local, buscando que señalaran algunas acciones municipales que consideran se han hecho en ese rubro.

También se indagó con relación a las desigualdades sociales de ese rubro, que han percibido en el gobierno municipal, si han experimentado violencias de género o han visto que las han sufrido algunas personas. Y si al haberlas visto o vivido, el gobierno en turno ha hecho algo al respecto.

Con el propósito de conocer más a fondo acerca de la UIGEV del Municipio de Ixtlahuaca; se les preguntó acerca de los instrumentos legales internacionales, nacionales, estatales y municipales que les dan vida. Para en un segundo momento cuestionar a quienes la integran sobre sus funciones en ella. Y finalmente escuchar las acciones que contemplan, pudieran contribuir a que funcione adecuadamente. Y que permita vislumbrar el compromiso que asumirán para que lleguen a buen puerto.

A continuación se presentan los resultados, mediante una apreciación general por cada uno de los temas incluidos en las entrevistas:

I. Conocimiento en temas de perspectiva de género

Fue acentuado el hecho de que las servidoras públicas que integran la UIGEV por el área en la que se desempeñan actualmente (Instituto de la Mujer y Defensoría Municipal de Derechos Humanos) y también las que no forman parte de la UIGEV; son quienes tienen mayor conocimiento y experiencia en los asuntos de género: perspectiva, igualdad y equidad. Tanto por la naturaleza de sus cargos, como por un compromiso personal hacia esos temas.

En ese tenor, la Lic. Carmen Sicaruu Luis habla del género como: *“...la construcción social que abarca las características con las que debe cumplir una persona, o sea la*

construcción de lo femenino y la construcción de lo masculino...” (Luis, 2023). En tanto la Lic. Norma Medina por ejemplo, refiere que para ella la igualdad de género es: *“...estar en las mismas condiciones o tener las mismas oportunidades tanto hombres como mujeres, en el espacio tanto público como privado y la equidad de género va más allá de eso...es el mismo trato... ..”* (Medina, 2023 (Luis, 2023).

De los cuatro servidores públicos entrevistados, dos son quienes tienen mayor dominio de los temas de género; posiblemente por los cargos que han desempeñado, lo que ha ampliado su conocimiento en esos contenidos. En tanto que los otros servidores públicos no tienen muy precisos algunos conceptos de perspectiva de género, aunque sí los de igualdad, lo que se refleja en sus prácticas cotidianas públicas y privadas.

Como por ejemplo lo expresado por el Comisario Antonio Domínguez quien señaló:

“...yo soy padre de familia y tengo hijas, yo quiero que a mis hijas las traten igual que a un hombre, que les den la misma oportunidad, que por el mismo trabajo que hace un hombre si ella lo realiza; reciba el mismo pago...” (Domínguez, 2023).

II. Transversalización de la perspectiva de género en el gobierno municipal

Resulta significativo destacar el que todas y todos consideran, que la perspectiva de género es un tema muy importante para el gobierno municipal; no un tópico de moda, o de relevancia sólo para un periodo o por cierta época; sino un tema trascendental en el ámbito público, y privado; con impactos más allá del espacio local. Así lo menciona...la Mtra. Mariana Matías:

“...yo considero que sí es muy importante, porque deben tomar en cuenta la perspectiva de género al realizar las políticas, programas o proyectos que se realizan en el municipio. Ver las necesidades que tenemos como seres humanos, como personas y que no se enfraquen en hombres y mujeres; en estereotipos de género, sino que nos veamos todos como personas, y que sea de acuerdo a las necesidades que se tienen...” (Matías, 2023).

En su mayoría, creen que sí existe un presupuesto para ese rubro, que ya estaría implícito en las acciones que las áreas correspondientes realizan, como las que lleva a cabo el Instituto de la Mujer. No obstante, respecto a la UIGEV reconocen que no hay un presupuesto y/o recursos (humanos, tecnológicos y materiales) destinados específicamente a ese mecanismo.

Consideran que la responsabilidad de la implementación de la perspectiva de género en el gobierno municipal es de todo el personal, comenzando con el presidente, la síndica, las regidoras, los regidores, las y los titulares de las diferentes áreas y en general de todo el personal del servicio público. Tal como lo afirma el Lic. Edgar Mendoza:

“...desde luego la responsabilidad en un inicio, pues sí es del Presidente, también del Cabildo, y pues si ellos tienen esa responsabilidad; también el sector administrativo, ...la administración pública municipal la debe tener. Sí es una responsabilidad compartida, pero deriva de o tiene como origen lo que el presidente y el cabildo puedan determinar...” (Mendoza, 2023).

Las servidoras públicas identifican con mayor claridad que es la transversalización de la perspectiva de género, a diferencia de los servidores públicos. Enfatizando que son las acciones que con perspectiva de género, se desarrollan a la par en todas las áreas del gobierno y la administración municipales.

III. Percepción de las desigualdades de género en el gobierno municipal

La mayoría de las personas entrevistadas, no ha percibido con mayor amplitud las desigualdades producto de la asignación de roles a lo femenino y lo masculino; dado que identifican el nombramiento de cargos directivos y/o de primer nivel, como una mayor igualdad de género. El que poco más de la mitad de cargos de alto nivel, estén ocupados por mujeres inmediatamente, fue relacionado por las personas entrevistadas, con la inexistencia de desigualdades de género.

El Lic. Zenón Jesús Pérez, servidor público con mayor trayectoria y experiencia en el gobierno municipal, subraya justamente como era la situación hace mucho y cómo es ahora:

“...no debemos olvidar que, desgraciadamente nuestro origen de sociedad...era machista, y las mujeres estaban relegadas para participar en las actividades sociales o de gobierno. Hoy día, con la búsqueda de ese equilibrio, de esa igualdad;...la mujer tiene las mismas oportunidades y las mismas perspectivas que un hombre, para actuar en el gobierno. Y hoy ya no es el género el que define poder participar en un cargo, es la capacidad que tenga la persona para poder acceder al mismo...” (Pérez, 2023).

Ninguna persona entrevistada ha vivido hostigamiento sexual o acoso sexual en el gobierno municipal (solo alguna de ellas, lo vivió hace varios años en algún otro empleo). Sin embargo están conscientes de que existe la problemática pese a que ellxs no lo hayan percibido o vivido, como lo acentuó la Lic. Carmen Sicaruu: *“...no porque a mí no me haya pasado, no porque yo nunca me haya sentido violentada, acosada, hostigada, discriminada, excluida; no por es significa que quienes están en mi entorno no lo hayan pasado...”* (Luis, 2023).

Por su parte, solo dos personas refieren haber visto o conocido casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, y las dos en su momento intentaron intervenir para que las víctimas denunciaran, pero ellas desistieron por temor a represalias. Una de las personas que vieron lo sucedido, el Lic. Carlos César comentó que:

“...me toco un tema, y si la asesoré, a una chica (que hacia servicio social) le dije mira si sucedió algo, hay instancias en las que puedes levantar quejas, levantar denuncias, si te sientes incomoda, si te sientes agredida física, mentalmente, verbalmente, acosada...” (Montes de Oca, 2023).

Respecto a otro tipo de violencias, como violencia política de género y hostigamiento laboral, lo han experimentado en el gobierno actual dos de las personas entrevistadas, que en ninguno de los casos, emprendieron medidas para denunciar los hechos. La primera, por parte de su Jefa. Y la segunda, quien ocupa a su vez, la Segunda Regiduría

la Tec. Rosa María Segundo, que se ha sentido violentada por sus compañeros de Cabildo:

“...no me gusta quedarme callada si veo algunas cosas, eso genera que muchos no compartan información en el momento, o por ejemplo en las Comisiones transitorias, que no me lleguen los citatorios, cuando alguno de ellos es el Presidente (de alguna Comisión transitoria), ya después me entero...” (Segundo, 2023).

Una de las acciones que más refieren que se ha hecho en el actual gobierno respecto a la igualdad de género, es la paridad que existe tanto en la integración del Ayuntamiento, como en la designación de los cargos directivos, que fue nombrado por todas las personas entrevistadas.

IV. La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la violencia

Todxs conocen de la integración de la UIGEV y de la normatividad que le da sustento, aunque las servidoras públicas del Instituto de la Mujer, son quienes dominan mejor el tema (conocimiento de atribuciones y de la labor que debe cumplir al interior del gobierno municipal). La Lic. Carmen Sicaruu al hablar de las UIGEV menciona que:

“...la Unidad de Igualdad de Género, es una Unidad que se debe instalar en todas las organizaciones públicas o privadas,...donde debe existir personal capacitado para atender temas de violencia de género, acoso y hostigamiento laboral...la Unidad atiende a personal que está adscrito al Ayuntamiento de Ixtlahuaca, a toda la organización...” (Luis, 2023).

Si bien no lo dijeron abiertamente, quienes integran la UIGEV en su mayoría vieron su designación, como una carga más de trabajo; puesto que son Titulares y/o están a cargo de áreas medulares del gobierno municipal, con un significativo volumen de actividades. Asimismo, no fueron consultados o consultadas sobre su designación; sino una vez que la integración de la UIGEV fue aprobada en cabildo, les fue informado.

El Comisario Antonio Domínguez por su parte, refiere la carga laboral en su área: *“...la verdad la carga de trabajo es muchísima,... somos pocos para el universo de trabajo*

de Seguridad Pública y todas las áreas que tiene, ...es mucho el trabajo y me gustaría que nos pudiéramos enfocar para poder hacer algo específico (en la UIGEV)...” (Antonio, 2023).

No obstante, cuando se les entrevistó; manifestaron que están convencidas y convencidos (o al menos así lo comentaron) de colaborar para que la Unidad funcione, aportando desde sus cargos administrativos actuales, lo que sea necesario. Principalmente lxs titulares de las áreas, que por su propia naturaleza; ya llevan a cabo acciones para implementar y/o difundir los temas de género, como el Instituto de la Mujer, y la Defensoría Municipal de Derechos Humanos.

Por otra parte, todas las personas entrevistadas, coincidieron en que es de suma importancia la labor que haga la Unidad al interior del gobierno municipal, para generar una mayor igualdad entre mujeres y hombres, y prevenir violencias de género; con un impacto no sólo hacia la gestión municipal, sino hacia la propia sociedad.

En ese tenor, el Lic. Zenón Jesús Pérez, señaló precisamente que cuando se aprobó la integración de esta Unidad en sesión de cabildo, ninguno de los integrantes del Ayuntamiento, manifestó resistencia a su creación, sino más bien la apoyaron :

“...se dieron las opiniones y puntos, en donde era una buena oportunidad de ir evitando conductas (violencias de género) que pudiera dañar tanto el buen actuar de los servidores públicos, la buena relación que se tenga como servidores públicos, como un equipo de trabajo; pero sobre todo, buscar que esas conductas no se den para que no dañen la atención a la ciudadanía...” (Pérez, 2023).

V. Funciones como integrante de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la violencia

Únicamente quienes tienen mayor conocimiento sobre perspectiva de género en el ámbito municipal, por la naturaleza de sus cargos administrativos, es decir, quienes forman parte del Instituto de la Mujer, conocen en términos generales, qué actividades les corresponde hacer como integrantes de la UIGEV. Pues no existe una normatividad

o documento que como tal, les especifique sus funciones. Por ello la Lic. Norma Medina expone que:

“...Yo soy la encargada o soy la responsable de la cultura Institucional (en la UIGEV), pero realmente no se nos ha dicho, cómo vamos a operar...sí, a lo mejor tenemos el conocimiento amplio de qué hacer en esta situación (hostigamiento o acoso sexual) pero no sabemos por ejemplo, cuál es el protocolo a seguir nosotros como Unidad. ¿Quién va a ser el primer respondiente?, ¿quién a ser el primer contacto?, ¿qué me toca hacer a mí?, ¿qué te toca hacer a ti, como encargado de Género?...” (Medina, 2023).

En ese entendido, la mayoría de sus integrantes expresó que desconoce las atribuciones que tiene la UIGEV y qué funciones tienen ellxs en el cargo que tienen en ella. Por ejemplo el Lic. Carlos César Montes de Oca quien que señaló: *“...soy vocal de esa Unidad y ese es el tema ¿cuál es mi función?, ¿qué represento?, pues no nada más es un “speech” y levantar la mano y leernos un orden del día...”* (Montes de Oca, 2023).

Respecto a conocimiento y experiencia en materia de género, las servidoras públicas son quienes tienen una formación más consolidada a través de cursos, certificaciones, conferencias, etc., sobre: perspectiva, transversalidad, igualdad, violencias, etc.; así la Lic. Carmen Sicaruu Luis, como Titular del Instituto de la Mujer, cuenta con dos certificaciones en la materia.

En contraparte, los servidores públicos por otro lado, no tienen formación en temas de género.

VI. Acciones para mejorar el funcionamiento de la UIGEV

En su mayoría refiere que la UIGEV sí puede funcionar en las condiciones actuales, pero que lo ideal sería que contara con un presupuesto, que se tradujera en personal designado exclusivamente a atender la Unidad; con infraestructura y recursos materiales propios.

Una de las acciones medulares para el funcionamiento de la Unidad, consideran que debe ser la difusión entre todo el personal del servicio público municipal, de su existencia y de la labor que tiene encomendada; para que se puedan desarrollar diversas actividades y en caso de necesitarlo, acudir a ella. Por ejemplo el Lic. Elvia Martínez expresó:

“...la primera acción es la difusión de que hay una Unidad; dar a conocer cuál es la finalidad y el objeto de ésta Unidad...A través de ella implementar talleres o cursos para los servidores públicos y dar a conocer...el tema de perspectiva de género, la erradicación de la violencia, qué significa la igualdad de género, la equidad de género, perspectiva de género...y a través de ella ir viendo la manera en que la perspectiva de género sea plasmada en el Bando Municipal; que es el máximo ordenamiento legal del municipio..” (Martínez, 2023).

Consideran en su mayoría que la Unidad puede funcionar en las condiciones actuales; excepto dos personas entrevistadas, quienes indican que por la carga laboral de quienes la integran, no será posible.

Una de las expresiones más alentadoras, es que los y las integrantes de la UIGEV que participaron en las entrevistas, se muestran dispuestos a contribuir a que funcione la UIGEV. Y que consideran que el hecho de haber sido aprobada en Cabildo, puede hacer que se le dé continuidad en otras gestiones, como lo afirma la Lic. Carmen Sicaruu Luis: *“...espero estar cuando sea la Entrega-Recepción de la próxima administración y entregar las cosas como deben de ser y que se dé continuidad a la Unidad...” (Luis, 2023).*

Con base en lo analizado de las entrevistas, se presenta un cuadro con las áreas de oportunidad detectadas, así como los escenarios reales y los escenarios deseables para el funcionamiento adecuado de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca:

**CUADRO 4:
ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LA UIGEV DE IXTLAHUACA 2023**

Áreas de oportunidad	Situación actual	Recomendaciones para el funcionamiento oportuno de la UIGEV
TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	La UIGEV no está incluida en la estructura administrativa del gobierno municipal, por lo que con el cambio de gestión, se tendría que empezar de nuevo, a diferencia de áreas que ya son permanentes.	Incluir la UIGEV en la estructura administrativa, como un área auxiliar de la Presidencia Municipal; que como tal dependa directamente de quien presida el gobierno municipal, para transversalizar la perspectiva de género (con acciones respaldadas por el ejecutivo local) y poder gestionar los recursos necesarios. Tendría entonces, que incluirse a su vez, en el Bando Municipal.
NORMATIVIDAD PROPIA	No tiene un marco normativo propio, que fundamente las atribuciones y funciones en su ámbito de competencia. Tampoco existe alguna normatividad que especifique su forma de organización, las funciones de cada integrante, los procedimientos que deben seguirse, etc.	Elaborar y someter a aprobación del Ayuntamiento el Reglamento Interno de la UIGEV, que otorgue el fundamento a las acciones de la Unidad y que le dé la institucionalidad para llevarlas a cabo.
INTEGRANTES	Está integrada con personas servidoras públicas con cargos muy demandantes, lo que les genera una carga más.	Designar a servidoras y servidores públicos, que se desempeñen exclusivamente en la UIGEV, para que dediquen su tiempo y esfuerzo a sus atribuciones y funciones.
CONOCIMIENTO DE GÉNERO	Desconocimiento de algunos de sus integrantes, de temas de género (perspectiva, igualdad, equidad, transversalidad, violencias, etc.).	Generar una Guía de Orientación que permita al personal del servicio público; conocer y aplicar los temas de género al interior y exterior del gobierno municipal.
PRESUPUESTO	No tiene presupuesto o recursos humanos, tecnológicos y materiales específicos para funcionar.	Incluir en el presupuesto anual, recursos suficientes para el funcionamiento adecuado de la UIGEV.
FUNCIONAMIENTO	La UIGEV no marcha plenamente, toda vez que no se cuenta con el marco normativo que designe funciones a sus integrantes.	Generar el marco normativo necesario, para echar a andar la UIGEV, que establezca las funciones de cada integrante.
DIFUSIÓN	Poca difusión de la existencia de la UIGEV entre el personal del servicio público municipal.	Dar a conocer mediante diferentes formas, la labor de la UIGEV al personal del servicio público municipal, para que la reconozcan y acudan a ella de necesitarla.

FUENTE: Elaboración propia, realizada con base en la información documental consultada y las entrevistas aplicadas.

4.6 Conclusiones del diagnóstico

Una vez con los resultados de la investigación documental y de campo, se puede afirmar que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia; aún no está cumpliendo del todo con los objetivos que le dieron vida, por las circunstancias en las que fue creada. Existiendo una gran brecha entre las atribuciones que les marca la Ley respectiva que deben cumplir, y entre lo que sucede en la realidad, una vez que fue aprobada su creación en cabildo.

Primero porque su integración se hizo con personal del servicio público que ya tiene algún cargo en el gobierno municipal y les resultaría complicado –no imposible-, atender ambos encargos eficientemente. Tal como lo manifestaron algunas de las personas entrevistadas; principalmente quienes están al frente de áreas fundamentales del gobierno municipal, que tienen una gran carga de trabajo y no pueden disponer del tiempo para atender oportunamente lo que requiere la UIGEV.

Segundo, porque se respondió con su conformación más que a los requisitos sugeridos por la Secretaría de la Mujer; a criterios de atención por edificio del gobierno local, como lo informó la titular del Instituto de la Mujer y como se observó en el Acta de Cabildo en la que se aprobó su creación. Y por la naturaleza de la UIGEV, es primordial que se considere en su integración a personas que tengan perfiles adecuados para el desarrollo de las funciones que tienen.

Y tercero, porque no tiene lineamientos propios o alguna normatividad municipal en la que se fundamente su funcionamiento, señale como está estructurada, ni que especifique qué debe hacer cada una de las 7 personas que la conforman. Tampoco dispone de algún documento que señale los conceptos esenciales que implican la transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito municipal, para que quienes los desconocen, puedan aplicarlos.

Pero es de reconocer, que sí se manifiesta un compromiso institucional del Presidente Municipal, para que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, pueda funcionar oportunamente. Así como de la mayoría de quienes la integran, lo que ya es un avance importante en ese tema. Que por supuesto no es suficiente, por

lo que resulta necesario institucionalizar su creación; es decir consolidar la existencia de la UIGEV en el gobierno municipal, mediante acciones específicas, que se reflejen no sólo en su aprobación en papel; sino en su funcionamiento oportuno. Que más adelante y en las próximas gestiones gubernamentales; se manifieste en mayor igualdad y equidad entre mujeres y hombres y en menos violencias de género, al interior del gobierno local, pero con impactos positivos en la sociedad.

Resumiendo: la creación de la UIGEV, es una oportunidad imponderable, para transversalizar la perspectiva de género en el gobierno municipal de Ixtlahuaca, y a través del funcionamiento adecuado de esta Unidad: se puede contribuir a la disminución de las desigualdades y las violencias referidas; que se considera afectan más a las mujeres en el servicio público municipal.

Para ello, es preciso generar la normatividad propia de la Unidad, dándole así el sustento legal que permita institucionalizar y consolidar su existencia, como punto de partida fundamental, que permita su existencia y funcionamiento, más allá de los cambios de autoridades municipales cada tres años y de los “ánimos” de quienes asuman el gobierno.

Por otro lado, es preciso elaborar una guía de orientación que justamente conduzca tanto a quienes la integran, como a quienes conforman el servicio público municipal de Ixtlahuaca (o a cualquier persona que la consulte); en la transversalidad de la perspectiva de género en el gobierno municipal. Impulsando así, acciones concretas en pro de la igualdad y de la eliminación de las violencias emanadas de la diferenciación sexual, en la gestión municipal de Ixtlahuaca.

De esta forma, se podrá orientar su actuar, promover buenas prácticas en la administración municipal, saber cómo actuar en casos de violencia de género, de hostigamiento y acoso sexual; y promover climas laborales que fomenten la igualdad y la equidad, en beneficio de todas las personas servidoras públicas de Ixtlahuaca. Con base en la normativa internacional, nacional, estatal y municipal. Materia del siguiente apartado en el que se hace la propuesta de intervención.

V. PROPUESTA

El diagnóstico permitió identificar claramente, las acciones que deben impulsarse para que la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca funcione adecuadamente. En ese tenor una de ellas, que es la piedra angular sobre la que se sostendrán las otras acciones que se hagan para consolidarla; es la elaboración de un reglamento, en el que se sustenten sus atribuciones, funciones y alcances.

Por otro lado, y dado que tampoco existe algún documento que dé luz sobre las acciones de las personas servidoras públicas, en materia de transversalidad de género y que quienes no cuentan con la formación o con mayores conocimientos en esa materia; puedan encontrar de forma sencilla, algún instrumento que guíe su actuación; sean integrantes o no de la UIGEV. Es imprescindible, elaborar una guía de orientación de la Unidad de Ixtlahuaca.

De ello va esta cuarta sección, en la que se presenta en un primer apartado, la importancia de la reglamentación en el ámbito municipal, y lo trascendental que resulta el que la UIGEV de Ixtlahuaca, tenga su propia normatividad. Y en un segundo punto, se presentan las razones que llevaron a proponer una Guía de orientación, como el documento que permita a quienes la integran hoy y quienes la integrarán en otras gestiones; saber cómo materializar sus atribuciones.

5.1. Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México

Como es sabido por la consigna popular, “lxs servidorxs públicxs pueden hacer solo lo que la ley les permite”; es decir sus actuaciones deben tener un fundamento legal. Y es verdad que ya existen diversas normas internacionales, nacionales y estatales que establecen en términos generales, la razón de ser y las atribuciones que tienen las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Particularmente en el Estado de México, el Artículo 34 Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México enumera sus

atribuciones. Pero en el ámbito local, en el municipio de Ixtlahuaca no existe algún ordenamiento legal que lo haga, pues como pudo observarse en la sección del Marco conceptual y normativo, en el Bando Municipal 2023 solo se determina lo que el Instituto de la Mujer debe realizar. En tanto que en el Plan de Desarrollo Municipal 2022-2023, solo se menciona de manera general lo que hará el gobierno municipal al promover la igualdad de género y al buscar erradicar las violencias, producto de los roles femenino y masculino.

Y en todas las organizaciones públicas, las actuaciones de las personas servidoras públicas deben tener un sustento legal, para poder llevarse a cabo. Bajo este contexto, en el ámbito municipal si bien no pueden expedirse leyes; pues ello solo es atribución de las Legislaturas locales y del Congreso de la Unión; los gobiernos municipales sí están facultados para expedir sus reglamentos y normatividad interna.

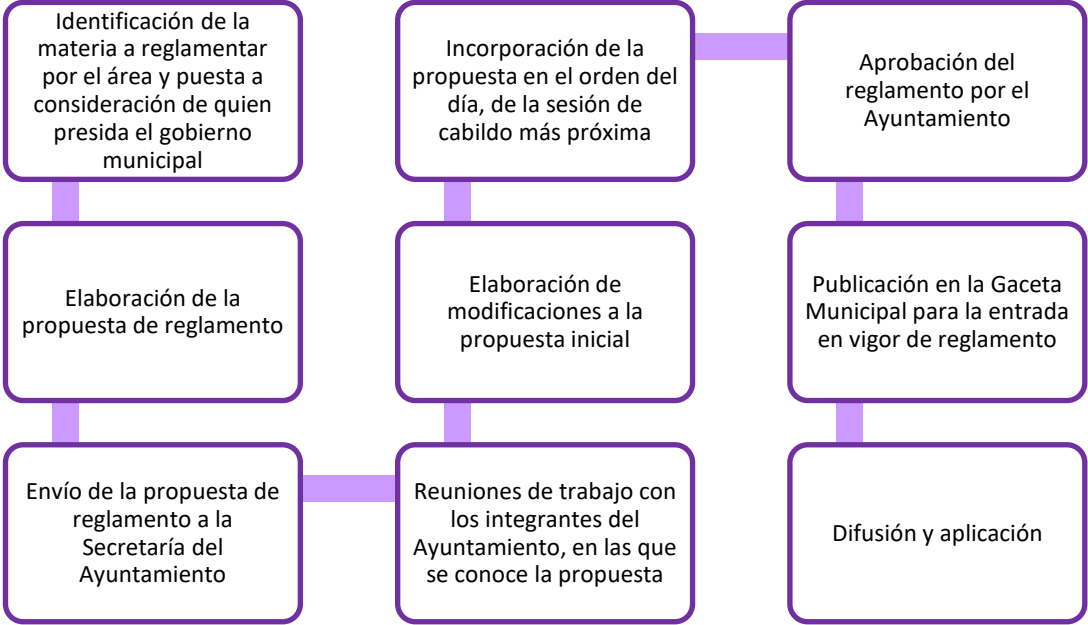
Así lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 115 fracción II. Y para el caso de nuestra entidad federativa, la Ley Orgánica Municipal del Estado de México en su Artículo 31, fracción I estipula como atribución de los Ayuntamientos:

Expedir y reformar el Bando Municipal, así como los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro del territorio del municipio, que sean necesarios para su organización, prestación de los servicios públicos y, en general, para el cumplimiento de sus atribuciones (Gobierno del Estado de México, 1993, p. 11).

En tal virtud, los reglamentos municipales, dan certeza jurídica a las actuaciones de lxs servidorxs públicxs; en las materias que son competencia de los municipios, permitiendo ejercer la autoridad de los gobiernos municipales. Entonces, “el reglamento municipal es el conjunto de normas generales, de carácter administrativo obligatorio para toda la comunidad, expedidas por el Ayuntamiento para garantizar el cumplimiento de la Ley...es una norma secundaria, subalterna, y complementaria de las leyes” (H. Congreso de Veracruz, 2023).

Por consiguiente, en el ámbito municipal un reglamento puede ser elaborado y propuesto para su aprobación por los integrantes del Ayuntamiento (cuerpo colegiado) y/o por el ejecutivo, a través de lxs titulares de las diferentes áreas de la administración municipal. En términos generales, el proceso reglamentario se llevaría a cabo de la siguiente forma:

**GRÁFICO 1:
PROCESO REGLAMENTARIO EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE IXTLAHUACA**



FUENTE: Elaboración propia, con base en la experiencia laboral en el gobierno municipal de Ixtlahuaca, México.

Dicho lo anterior, con el Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, se tendría como uno de sus principales propósitos, el institucionalizar la Unidad. Por ello en el documento propuesto, en su primer capítulo, en su Artículo 3 se establece que quede adscrita al área de Presidencia; y en ese entendido, en la próxima revisión y publicación del Bando Municipal (en febrero de 2024), sería deseable el ya considerar a la UIGEV como parte de las Áreas Auxiliares de Presidencia (y en un futuro no muy lejano, posiblemente como parte de la administración central).

Ello con miras a que la UIGEV, sea una instancia administrativa y por su pertenencia al área de Presidencia; quienes la integren, puedan gestionar los recursos necesarios

para llevar a cabo sus funciones, y que tenga el respaldo necesario para transversalizar la perspectiva de género, contando con la voluntad política e institucional de quien preside el gobierno municipal.

Pues al permanecer en el “limbo” administrativo, es decir, al no estar considerada en la estructura de la administración pública municipal; sus atribuciones y los esfuerzos por materializarlas, no serán suficientes, ni tendrán el soporte institucional necesario, para desarrollar sus actividades.

El Reglamento entonces, está conformado por siete capítulos, los cuales fueron elaborados, tomando expresamente conceptos referidos en Leyes o documentos citados en este proyecto. El primer capítulo, aborda las Disposiciones Generales. El segundo, contiene los principios y atribuciones de la UIGEV. Un tercer capítulo muestra su integración, estableciendo las secciones que se propone existan y que son resultado del número de personas que en la actualidad constituyen la Unidad, así como sus funciones.

En un cuarto capítulo se desglosa cómo deben desarrollarse las sesiones de trabajo, en tanto que en el quinto, la forma en que debe integrarse su programa anual de trabajo. Un sexto capítulo, se orienta al seguimiento a las denuncias sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual; parte medular del actuar de la Unidad Igualdad de Género Erradicación de la Violencia. Y en último lugar, en el séptimo capítulo, se precisa cómo puede reformarse el Reglamento.

5.2. Guía de orientación para la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México

Teniendo como base el Reglamento de la UIGEV que permita institucionalizarla y dé el sustento legal a sus integrantes para llevar a cabo sus funciones; es necesario ir más allá, para que la Unidad pueda funcionar oportunamente. En ese sentido, se propone una guía, que justamente oriente a sus integrantes en temas de género (principalmente a quienes tienen menor conocimiento y/o formación en esos temas) y en la atención de las violencias de género que se susciten al interior del gobierno municipal.

Las razones que dieron pie a elaborar una Guía de Orientación, y no algún otro documento o estrategia; es porque las guías -como su nombre lo indica-; encaminan a quienes hacen uso de ellas, de manera más clara y sencilla sobre conceptos y actividades que deban desarrollar sobre algún tema. A diferencia de lo que supondría un documento más extenso y formal, como sería un manual de procedimientos; que más adelante, sí pudiera ser elaborado, una vez que la UIGEV esté más consolidada.

De este modo y considerando que la Unidad tiene pocos meses de haber sido creada y tomando en cuenta también, que los periodos gubernamentales de los municipios son relativamente cortos, y el periodo del Ayuntamiento actual, ya está por culminar su segundo año (de los tres que son); la guía permitirá que las y los integrantes de la UIGEV, especialmente quienes menos dominio tienen de los temas de género; se empapen de ellos con mayor rapidez.

En tal virtud, la guía busca orientar a quienes la consulten, sobre los conceptos básicos sobre género, las violencias de género, particularmente la violencia laboral, enfatizando en el hostigamiento y acoso sexual; por la importancia que reviste para la UIGEV al ser el primer punto de contacto para los casos que se presenten en el gobierno municipal. Por otra parte, también se mencionan algunas buenas prácticas para la TG en el ámbito local; y así concretar sus atribuciones.

Teniendo como objetivo, el contribuir desde la Unidad, a disminuir las desigualdades derivadas de la diferenciación sexual -con sus consecuentes roles - y erradicar las violencias en la gestión local, la Guía de Orientación de la UIGEV de Ixtlahuaca, México; está integrada con los siguientes temas:

- I. ¿Qué debemos saber sobre género?
- II. Identifiquemos la violencia de género: tipos y ámbitos
- III. ¿Cómo se manifiesta la violencia laboral por razón de género?
- IV. ¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual? y ¿cómo atender los casos?
- V. Buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género
- VI. Normatividad en materia de perspectiva de género

En el primero de ellos, se describen los conceptos útiles para entender los temas relacionados con el género. Inicialmente los que se considera son de carácter básico (género, role, estereotipos, etc.). Luego los que tienen que ver con el accionar público para una mayor igualdad; es decir con las políticas públicas con perspectiva de género (igualdad, equidad, transversalidad, etc.). Mientras un segundo apartado, nombra las violencias de género, incluyendo sus tipos y ámbitos.

En un tercer rubro, se aborda de manera específica la violencia laboral por razón de género, como preámbulo para enfocarse en el cuarto punto, en el hostigamiento y el acoso sexual. Incluyendo la forma en que se puede atender a las víctimas, para que quienes integran la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, respondan oportunamente a los casos, pues sus integrantes son el primer punto de contacto de atención a las víctimas.

A continuación, en el quinto apartado, se dan a conocer ejemplos de buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género, en el gobierno municipal, con el objetivo de que quienes integran la UIGEV, y las diferentes áreas del gobierno municipal; puedan incluirlas y desarrollarlas. Por último, se presenta el marco normativo que sustenta a la Unidad de Ixtlahuaca, México.

Respecto a todos los temas contenidos, se incluyen los vínculos a diferentes páginas o materiales digitales; para que quienes deseen conocer con mayor profundidad los temas, puedan hacerlo. Si bien la Guía aún no es utilizada por quienes integran la UIGEV, se puso a su consideración enviándoselas vía electrónica, para que pudieran analizarla y responder tres cuestiones, relacionadas con su opinión acerca el documento, la utilidad de la Guía en su labor como integrantes de la Unidad y lo que creen que le haría falta.

De las siete personas integrantes de la UIGEV, cuatro revisaron la Guía y contestaron el cuestionario. En términos generales les pareció un documento completo, sencillo, y concreto que explica de manera digerible, los temas relativos al género, a la forma en que pueden atender a las posibles víctimas de hostigamiento y acoso sexual (al ser el primer contacto en la UIGEV) y ejemplos de buenas prácticas que pueden emprender en la administración municipal.

Respecto a la utilidad de la Guía en su labor como integrantes de la UIGEV, les pareció favorable, dado que les permitirá diferenciar y aplicar los conceptos y temas mostrados, por un lado. Y por otro, tener empatía con las presuntas víctimas de las violencias referidas, evitando revictimizarlas. Finalmente, proponen ejemplificar más la temática abordada en la Guía. Enfatizando conjuntamente, en redes de apoyo, canalización y facilidades para que las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, reciban acompañamiento y asesoría. Cuestiones que se tomaron en cuenta en la versión final.

Reglamento y Guía de Orientación con los que se busca contribuir desde este proyecto de intervención, a eliminar las desigualdades y las violencias de género en el gobierno municipal de Ixtlahuaca. Aportando los elementos a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, que desde el diagnóstico se identificaron de mayor prioridad para que funcione oportunamente (tanto el Reglamento, como la Guía de Orientación se encuentran en los Anexos).

VI. CONCLUSIONES

Con la firme convicción de que el ámbito municipal, es por su cercanía con la sociedad, en el que las acciones públicas tienen mayor impacto; el proyecto de intervención que aquí se presenta se ubicó en el gobierno de Ixtlahuaca, México. Ello con el propósito de aportar herramientas con las que se haga frente a las desigualdades y las violencias de género suscitadas a su interior, cuyas consecuencias se manifiestan en la población también, en una relación de retroalimentación mutua.

En esa medida, el objetivo general que guio el proyecto se pudo cumplir, al elaborar una propuesta de intervención viable para la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, acorde con lo que necesita en este momento, en función de las áreas de oportunidad vislumbradas. Es importante dejar claro que la propuesta permitirá sentar las bases de su mejor funcionamiento y continuidad en las próximas gestiones municipales, en cuanto se ponga en marcha. Una vez que el proyecto haya sido aprobado académicamente; como prerrequisito para ser presentado y autorizado por el Presidente Municipal para su ejecución.

Conjuntamente, se lograron los objetivos específicos, al desarrollar un diagnóstico con perspectiva de género, con el que se identificó el funcionamiento de la Unidad, a sus integrantes, indagando sobre su perfil y su compromiso con el mejor desempeño de esa instancia; teniendo en las entrevistas semiestructuradas, el principal instrumento de obtención de información en campo. En ese sentido, se identificaron las áreas de oportunidad de la UIGEV, determinando que lo viable es que cuente con un Reglamento para institucionalizarla e impulsarla, así como Guía de Orientación para que funcione oportunamente.

De tal forma que dichos documentos permitirán por un lado, delimitar las funciones que tienen cada una de las personas que integran la Unidad, y por el otro; orientarlos en lo que pueden hacer para transversalizar la perspectiva de género, con ejemplos de buenas prácticas que pueden ser implementadas en el ámbito municipal. Y de manera trascendental - siendo una de las razones de ser la UIGEV-: atender los casos de hostigamiento y de acoso sexual, para que dejen de ser conductas cotidianas

normalizadas; mediante acciones correctivas y preventivas, y sobre todo atendiendo acertadamente a las víctimas de ambas violencias.

Tanto el Reglamento, como la Guía de orientación, en ningún momento pretender ser un punto de llegada para la UIGEV o una acción acabada, sino por el contrario; se pretende con ellos constituir el punto de partida, para que esa instancia municipal se consolide y permanezca, aún frente a los cambios de gestiones municipales, y que quienes la integran hoy y quienes la integren el día de mañana, no partan de cero; pues las desigualdades y las violencias de género, no esperan por nadie.

Ambos instrumentos son un inicio y mi contribución desde mi compromiso académico, profesional y personal -dado mi origen ixtlahuaquense-, para que las desigualdades de género y las violencias que nos han afectado a todas –y a todos también- puedan atenderse desde el interior del gobierno municipal, como uno de los espacios donde el quehacer público con perspectiva de género es de vital importancia; pues lo que se haga en la vida pública, impacta directamente en la vida privada; en la sociedad y viceversa.

VII. FUENTES CONSULTADAS:

Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, Acuerdo IXT/CA/222/2023 de la Quincuagésima Novena Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha 14 de febrero de 2023.

Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, Bando Municipal 2023, disponible en: https://www.ixtlahuaca.gob.mx/build/docs/tu_gobierno/normatividad/bando_municipal_2023.pdf [17 de junio de 2023].

Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, Convenio de Coordinación de la Secretaría de la Mujer del Gobierno del Estado de México y el Ayuntamiento de Ixtlahuaca. Ixtlahuaca. 9 pp.

Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024. disponible en: https://www.ixtlahuaca.gob.mx/build/docs/tu_gobierno/documentos/pdm/plan_de_desarrollo_municipal_2022-2024.pdf [10 de octubre de 2023].

Ayuntamiento de Nezahualcóyotl 2022-2024, Bando Municipal 2023, disponible en: <https://www.neza.gob.mx/publicaciones/2023/Bando%20municipal%202023.pdf> [10 de septiembre de 2023].

Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión (2006), Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/598303/Reglas_SNIMH.pdf [16 de junio de 2023].

Cámara de Diputados del H. Congreso de La Unión (2007), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> [16 de junio de 2023].

Canales, Manuel (2006) Metodologías de Investigación Social. Introducción a los oficios. Disponible en: <https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-eron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>

De la Cruz, Carmen (2009) Capítulo II: La Planificación de Género en las Políticas Públicas, Primera Parte *en Cuadernos de Género Políticas y acciones de género*. p. 55-72. Rosa Cobo et. al, Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Cuadernos%20de%20g%C3%A9nero%201.pdf>

Gobierno del Estado de México (2023), Decreto número 309 por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de México y de la Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Estado de México. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2018/may105.pdf> [4 de abril de 2023].

Gobierno del Estado de México (2023), Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia. Disponible en: <https://semujeres.edomex.gob.mx/uig> [4 de abril de 2023].

Gobierno del Estado de México (2010) Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México. Disponible en <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig154.pdf>

Gobierno del Estado de México (2008) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf>

Gobierno del Estado de México (1993) Ley Orgánica Municipal del Estado de México. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig022.pdf>

Gobierno de México (2023), Glosario para la Igualdad en línea INMUJERES, en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/institucionalizacion-de-la-perspectiva-de-genero> [20 de septiembre de 2023].

Gobierno de México (2023), Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres., en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/598303/Reglas_SNIMH.pdf [5 de abril de 2023].

Gobierno de México (2023), Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf [5 de abril de 2023].

Gobierno de México (2022), Dictamen sobre la implementación de la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres para los municipios de Chalco, Chimalhuacán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Ixtapaluca, Naucalpan de Juárez, Nezahualcóyotl, Tlalnepantla de Baz, Toluca, Tultitlán y Valle de Chalco Solidaridad en el estado de México, en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/774434/41._Dictamen_del_GIM_Seguimiento_06.09.2022.pdf [5 de abril de 2023].

Gobierno de México (2014), Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal, en: <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf> [4 de abril de 2023].

Gobierno de México (2013), Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013#gsc.tab=0 [5 de abril de 2023].

Gobierno del Estado de México (1993) Ley Orgánica Municipal del Estado de México. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig022.pdf>

Inchaustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (2006), La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. p. 1-31. Disponible en: <https://jrodiles.files.wordpress.com/2008/05/articulo-en-compendio.pdf>

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014) Metodología de la Investigación. Disponible en:

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

H. Congreso del Estado de Veracruz, LXIV Legislatura (2023), Reglamentación Municipal. Disponible en: <http://www.invedem.gob.mx/wp-content/uploads/sites/26/2017/10/REGLAMENTACION-MUNICIPALlista.pdf>

López, Silvia y Elizabeth Maier (2014) Algunos Elementos para comprender la institucionalidad de género en México: Un estudio introductorio En: López, S. et. al, (Coord.) *15 años de políticas de igualdad: Los alcances, los dilemas y los retos*, p.43-63. Disponible en: https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/578/2/Interiores_15%20a%C3%B1os%20_archivo%20final%20imprensa.pdf

Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Para (2023), La Convención, resumen. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf> [17 de junio de 2023].

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2023), Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence> [24 de abril de 2023].

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2016), La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf> [17 de junio de 2023].

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (1995), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en: https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf [12 de septiembre de 2023].

Vela Peón, Fortino (2013) Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En: Tarrés, M. (Coord.) *Observar, escuchar y comprender, sobre la tradición cualitativa en la investigación social* p. 63-92.

VIII. ANEXOS

8.1. Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México

EL ING. ABUZEID LOZANO CASTAÑEDA
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL DE IXTLAHUACA, ESTADO DE MÉXICO,
GESTIÓN 2022-2024 HACE SABER:

Que el Ayuntamiento Constitucional de Ixtlahuaca 2022-2024, en ejercicio de las facultades conferidas en los Artículos: 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 112, 113, 122, 123, 124 y 128 fracciones II, III y XII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 1, 2, 3, 31 fracción I, 48 fracción II y III, 96 Quaterdecies fracción VII y XVI, 164 y 165 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México; 54 fracciones V y X Bis de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; 29 y 34 Bis y Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México; 3, 36, 41 fracciones II, IV, V, XV, XIX y 126 del Bando Municipal de Ixtlahuaca, mediante acuerdo ____tomado en la ____ Sesión Ordinaria de Cabildo en el Recinto Oficial del Palacio Municipal de Ixtlahuaca a los _____ del mes _____ de _____ y

CONSIDERANDO

- I. Que instrumentos jurídicos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994); buscan crear mecanismos que susciten mayores condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y eliminen toda forma de violencia hacia las mujeres, las niñas y las adolescentes; transversalizando la perspectiva de género.
- II. Que en México, se expidió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; al tiempo que se han desarrollado políticas públicas encaminadas a darles cumplimiento; como el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que estipula la obligación de crear Unidades de Igualdad de Género en los tres Poderes de la Unión, los organismos autónomos, las entidades federativas y los municipios.

-
-
- III. Que en el Estado de México, el Decreto 309 del 10 de mayo de 2018, da sustento a las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV), en las dependencias del ejecutivo estatal, los organismos auxiliares y autónomos, los Poderes legislativo y judicial; y en los municipios.
 - IV. Que el Plan de Desarrollo Municipal de Ixtlahuaca 2022-2024, establece como su primer Eje Transversal la Igualdad de Género; como principio para el acceso a la justicia e igualdad en el uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, bajo la premisa de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; orientándose a su vez a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, para hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
 - V. Que el Gobierno del Estado de México, a través de la Secretaría de las Mujeres firmó con el Ayuntamiento de Ixtlahuaca el 25/03/2022 un Convenio de Coordinación, con el propósito de que el municipio instaure la Instancia Municipal de la Mujer de Ixtlahuaca, México, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y la Integración del Sistema Municipal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
 - VI. Que el Ayuntamiento de Ixtlahuaca 2022-2024, aprueba la integración de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México; el 14 de febrero de 2023, mediante el Acuerdo de Cabildo IXT/CAB/22/2023.
 - VII. Que corresponde a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia transversalizar la perspectiva de género en el gobierno municipal de Ixtlahuaca, mediante una cultura laboral con igualdad de oportunidades, sin violencia y libre de discriminación. Así como atender los casos de hostigamiento y acoso sexual.
 - VIII. Que con base en lo señalado, con el objeto de fortalecer y regular la organización y funcionamiento de la Unidad de referencia, es necesario la expedición del Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, el Ayuntamiento Municipal de Ixtlahuaca 2022-2024 expide el siguiente:

REGLAMENTO DE UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE IXTLAHUACA, MÉXICO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México, con el propósito de transversalizar la perspectiva de género en el gobierno municipal, a través de programas, proyectos y acciones que impulsen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y atiendan y prevengan las violencias de género al interior del gobierno.

Artículo 2.- Para los fines de este Reglamento se entiende por:

- I. **Acciones Afirmativas:** al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- II. **Acciones Positivas:** aquellas relativas a priorizar la participación de las mujeres; reserva de plazas, sistema de cuotas, compromiso de contratación de mujeres; ayudas económicas o líneas asistenciales sólo para mujeres.
- III. **Acoso Sexual:** a la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- IV. **Conciliación entre la vida laboral y familiar:** a las medidas y/o acciones que se lleven a cabo al interior del gobierno municipal, para convenir y equilibrar las actividades de la vida laboral, con las actividades de la vida familiar del personal del servicio público; con el propósito de generar mayor igualdad en la responsabilidad de las tareas de cuidado y de las tareas de hogar entre mujeres y hombres; con acciones como el respeto de las licencias por maternidad, periodos de lactancia, licencia de paternidad o licencias por enfermedad grave de familiares y/o dependientes económicos; así como la flexibilidad laboral y horaria.

-
- V. **Denuncia:** a la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- VI. **Derechos Humanos de las Mujeres:** a los Derechos Humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, y demás Instrumentos y Acuerdos Internacionales en la materia.
- VII. **Estereotipo:** a las características y funciones que se asignan a cada sexo en base a roles e identidades socialmente asignados por prejuicios a las mujeres y a los hombres.
- VIII. **Gobierno municipal:** al ámbito gubernamental, cuyo órgano de gobierno colegiado denominado Ayuntamiento, está encabezado en Ixtlahuaca por una persona titular de la Presidencia Municipal, e integrado a su vez por una persona titular de la Sindicatura y nueve regidoras y regidores. Y que tiene en la administración municipal, a las dependencias y/o entes públicos que habrán de materializar las decisiones del Ayuntamiento en cabildo; a través de servicios, obras y acciones públicas.
- IX. **Hostigamiento Sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- X. **Igualdad de Género:** a la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
- XI. **Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres:** a la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

-
- XII. Igualdad Sustantiva:** al acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XIII. Lenguaje no sexista o incluyente:** a aquel que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.
- XIV. Medidas Formativas:** a las acciones de capacitación, dirigidas al personal del servicio público municipal para difundir los principios básicos de la perspectiva de género.
- XV. Modalidades de Violencia:** a las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.
- XVI. Normatividad en la materia:** a todas las leyes, tratados internacionales, decretos, normas, reglamentos, etc. emitidas por cualquier autoridad internacional, federal, estatal o municipal, con jurisdicción en la materia para promover y consolidar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias de género.
- XVII. Órgano Interno de Control:** a la Contraloría Municipal de la Administración Centralizada y/o la Contraloría del Sistema Municipal DIF a las que les corresponde la ejecución de acciones de control preventivas y correctivas y la atención de las denuncias; instrumentando y resolviendo los procedimientos administrativos de su competencia.
- XVIII. Perspectiva de Género:** a la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la igualdad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- XIX. Personal del servicio público municipal:** a todas las personas que tengan un cargo, empleo o comisión en la administración y el gobierno municipal; ya sea de elección popular o de cualquier naturaleza administrativa.

-
- XX.** **Presunta víctima:** a la persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual y acoso sexual.
- XXI.** **Primer contacto:** al momento en que la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, expone su caso, preferentemente ante la instancia correspondiente designada en la administración municipal, recibiendo la orientación y atención sobre las vías e instancias en dónde se dará seguimiento a su caso.
- XXII.** **Programa:** al Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México.
- XXIII.** **Reglamento:** al Reglamento de Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México, aprobado por Acuerdo de Cabildo.
- XXIV.** **Sensibilización:** al proceso que promueve entre las personas el reconocimiento y la aceptación de las construcciones de género, haciendo posible la modificación de la cultura imperante.
- XXV.** **Transversalización o transversalizar:** al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de 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.
- XXVI.** **UIGEV o Unidad:** a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México.
- XXVII.** **Violencia de género:** a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, teniendo su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.
- XXVIII.** **Violencia Laboral:** a la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, sobre la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual. Asimismo, la negativa a contratar o a respetar su permanencia o

condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 3.- La UIGEV está adscrita a la Presidencia Municipal, de acuerdo con lo establecido en el Bando Municipal. Sus actividades se enfocarán en transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas y dependencias de la administración pública centralizada y en los organismos descentralizados del gobierno municipal; a través de diversas acciones que permitan impulsar y consolidar al interior y exterior del gobierno municipal; la equidad de género, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y la erradicación de las violencias de género.

CAPITULO SEGUNDO

PRINCIPIOS Y ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Artículo 4.- Los principios y ejes rectores que guían el actuar de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca son:

- I. La Igualdad de Género.
- II. La cultura Institucional.
- III. La prevención y atención a la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

Artículo 5.- Son atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de conformidad con lo establecido en el Artículo 34 Ter de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México:

- I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género;
- II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación;

-
- III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres;
 - IV. Atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia;
 - V. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia;
 - VI. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente;
 - VII. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

CAPÍTULO TERCERO

INTEGRACIÓN DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Artículo 6.- La Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia está integrada por una Coordinación y seis Secciones.

Artículo 7.- Como Titular de la UIGEV estará una Coordinadora o un Coordinador, quien es una persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta de quien lo presida; que coordinará todas las acciones que se emprendan en la Unidad.

Artículo 8.- Las atribuciones y/o funciones de la quien coordine la UIGEV son las siguientes:

- I. Presidir las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Elaborar las convocatorias para las sesiones y/o reuniones de trabajo;
- III. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencias de género, y demás temas afines;
- IV. Elaborar el Programa Anual de Trabajo, con base en las propuestas que cada Sección de la UIGEV haga;

-
-
- V. Recopilar, analizar, tramitar y archivar la documentación relacionada con la UIGEV, para dar seguimiento y cumplimiento a los acuerdos, al Reglamento, a las leyes en la materia, a los protocolos, etc.;
 - VI. Tener bajo su custodia y responsabilidad la documentación producida en la UIGEV;
 - VII. Proponer al Ayuntamiento, las acciones que deban implementarse en el gobierno municipal, para velar por la igualdad de oportunidades, así como de trato en materia de condiciones laborales, remuneraciones, oportunidades de ascenso y desarrollo en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.;
 - VIII. Promover la contratación de mujeres en todos los niveles jerárquicos del gobierno municipal;
 - IX. Proponer a las diferentes áreas, dependencias y organismos descentralizados, los trabajos, estrategias o acciones que incorporen la perspectiva de género;
 - X. Coordinar los trabajos en materia de prevención y atención de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - XI. Implementar programas de sensibilización, capacitación y profesionalización para las personas servidoras públicas municipales en materia de género;
 - XII. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 9.- Las Secciones que integran la UIGEV son las siguientes:

- I. Sección de prevención y atención de la violencia laboral.
- II. Sección de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.
- III. Sección de cultura institucional.
- IV. Sección de prevención y atención de la violencia institucional.
- V. Sección de igualdad de género.
- VI. Sección de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 10.- Como Titular de la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 11.- Las atribuciones y/o funciones de la persona Titular de la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencia de género, violencia laboral y demás temas afines;
- III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género y de atención y prevención de la violencia laboral, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
- IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;
- V. Atender las denuncias de violencia laboral (excluyendo las de carácter sexual) que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada; canalizándolas de estar de acuerdo las víctimas al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, de acuerdo con el caso de que se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular); para que dichas instancias determinen el inicio del procedimiento administrativo que corresponda.
- VI. Canalizar los casos que reciba de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, que es el área de primer contacto de la UIGEV;
- VII. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 12.- Como Titular de la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 13.- Las atribuciones y/o funciones de persona titular de la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;

-
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencia de género, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, atención de primer contacto y demás temas afines;
 - III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género y de atención y prevención de hostigamiento y acoso sexual, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
 - IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;
 - V. Ser el primer contacto en la atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada. En el caso de que las víctimas decidan hacer la denuncia formal; las canalizará al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, de acuerdo con el caso de que se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular);
 - VI. Asesorar y de requerirlo o solicitarlo la víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, le dará acompañamiento ante las autoridades competentes, y la canalizará con personal capacitado en atención psicológica del mismo gobierno municipal o de instancias estatales o nacionales que puedan atenderla.
 - VII. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 14.- Como Titular de la Sección de Cultura Institucional, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 15.- Las atribuciones y/o funciones de persona titular de la Sección de Cultura Institucional, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencia de género, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, atención de primer contacto y demás temas afines;
- III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género y atención y prevención de la violencia de género, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
- IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;

VIII. Canalizar los casos que reciba de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, que es el área de primer contacto de la UIGEV;

V. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 16.- Como Titular de la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Institucional, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 17.- Las atribuciones y/o funciones de persona titular de la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Institucional, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencia de género, violencia laboral, violencia institucional y demás temas afines;
- III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género y cultura institucional, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
- IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;
- V. Canalizar los casos que reciba de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, que es el área de primer contacto de la UIGEV;
- VI. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 18.- Como Titular de la Sección de Igualdad de Género, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 19.- Las atribuciones y/o funciones de persona titular de la Sección de Igualdad de Género, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, violencia de género, igualdad y demás temas afines;

-
- III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género e igualdad de género, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
 - IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;
 - IX. Canalizar los casos que reciba de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, que es el área de primer contacto de la UIGEV;
 - V. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 20.- Como Titular de la Sección de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, estará la persona del servicio público municipal, elegida por el Ayuntamiento a propuesta que quien lo presida o en su caso a propuesta de quien coordine la UIGEV.

Artículo 21.- Las atribuciones y/o funciones de persona titular de la Titular de la Sección de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, son las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones y/o reuniones de trabajo ordinarias y extraordinarias de la UIGEV;
- II. Capacitarse interna o externamente sobre perspectiva de género, igualdad laboral y conciliación de la vida laboral y familiar y demás temas afines;
- III. Proponer acciones en materia de perspectiva de género y conciliación de la vida laboral y familiar, para la integración del Programa Anual de Trabajo;
- IV. Generar, recopilar y archivar la documentación relacionada con la Sección a su cargo;
- V. Canalizar los casos que reciba de hostigamiento sexual y acoso sexual, a la Sección de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual, que es el área de primer contacto de la UIGEV;
- VI. Las demás que le correspondan conforme a la normatividad en la materia.

CAPÍTULO CUARTO

SESIONES DE TRABAJO

Artículo 22.- La UIGEV tendrá sesiones ordinarias cada dos meses, con el propósito de darle seguimiento al Programa Anual de Trabajo y a las actividades que de este se deriven.

Artículo 23.- Para las sesiones ordinarias, se convocará las y los integrantes de la UIGEV con al menos tres días hábiles de anticipación, señalándose en la convocatoria correspondiente: el lugar, la fecha y la hora de celebración; así como el orden del día con los asuntos a tratar y la información o documentos necesarios para su discusión.

Artículo 24.- La UIGEV podrá sesionar de manera extraordinaria, cuando existan asuntos de prioritaria atención, para lo cual se podrá convocar a los integrantes con 24 horas de anticipación, mediante la convocatoria correspondiente.

Artículo 25.- Para que se puedan llevar a cabo las sesiones de la UIGEV, deberán estar al menos cuatro de sus siete integrantes. De no existir el quórum necesario para sesionar, se reprogramará la sesión dentro de los tres días hábiles siguientes. Las sesiones pueden ser presenciales o virtuales.

Artículo 26.- En la primera sesión ordinaria, cada persona integrante de la UIGEV, nombrará a un suplente quien lo representará en la sesiones de la Unidad, cuando no pueda asistir.

Artículo 27.- Los acuerdos de la Unidad se tomarán por consenso o por votación de los y las integrantes presentes; en caso de empate, la persona Titular de la Unidad, tendrá voto de calidad. Quienes no asistan, deberán asumir los acuerdos y las decisiones que se hayan tomado en la sesión.

CAPÍTULO QUINTO

DEL PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO

Artículo 28.- En la primera sesión ordinaria, se aprobará el Programa Anual de Trabajo, que estará conformado con las acciones propuestas por cada Sección de la UIGEV y por las áreas del gobierno municipal.

Artículo 29.- El o la Titular de la UIGEV solicitará a cada integrante de la UIGEV y a las y los titulares de las dependencias de la administración pública centralizada y descentralizada, así como a las y los integrantes del Ayuntamiento, al menos una acción que en su área se pueda desarrollar con perspectiva de género; y las integrará en el Programa Anual de Trabajo.

Artículo 30.- Las propuestas para integrar el Programa Anual de Trabajo, serán solicitadas por El o la Titular UIGEV, una semana antes de la conformación del Programa, el cual deberá ser aprobado en el mes de enero de cada año.

Artículo 31.- El Programa Anual de Trabajo, será elaborado con lenguaje inclusivo y contendrá acciones afirmativas, acciones positivas, medidas formativas y acciones para prevenir y atender el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Artículo 32.- Se dará seguimiento al cumplimiento del programa Anual de Trabajo cada dos meses, en las sesiones de trabajo. Solicitando la información de los avances, a cada Sección o Área respectiva. De existir acciones que resulten poco viables de cumplir, deberán ser sustituidas por otras.

En el mes de diciembre, se elaborará un informe que contenga los resultados principales del Programa Anual de Trabajo.

CAPÍTULO SEXTO

DEL SEGUIMIENTO A LAS DENUNCIAS SOBRE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Artículo 33.- La UIGEV está facultada para ser el primer punto de contacto en caso de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 34.- Quienes integran la UIGEV podrán recibir quejas y/o denuncias sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual de las personas servidoras públicas y/o de las personas que por alguna relación laboral, de servicio social o al ser usuarias de los servicios públicos municipales, sean presuntas víctimas.

Artículo 35.- Las y los integrantes de la UIGEV que reciban quejas y/o denuncias de hostigamiento y acoso laboral, las canalizarán a la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral.

Artículo 36.- La Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, atenderá las denuncias de violencia laboral que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada; canalizándolas de estar de acuerdo las víctimas, al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, en función del caso de que se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular).

Artículo 37.- Las y los integrantes de la UIGEV que reciban quejas de hostigamiento y/o acoso sexual, las canalizarán a la Sección de Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual.

Artículo 38.- La Sección de Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual, será el primer contacto en la atención de víctimas por denuncias de hostigamiento y acoso sexual que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada. En el caso de que la víctima decida hacer la denuncia formal; la canalizará al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, según se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular).

Asimismo, asesorará y de requerirlo o solicitarlo la víctima, le dará acompañamiento ante las autoridades competentes, y la canalizará con personal capacitado en atención psicológica del mismo gobierno municipal o de instancias estatales o nacionales que puedan atenderla.

Artículo 39.- El Órgano Interno de Control municipal o la Contraloría del Sistema Municipal DIF (según corresponda) determinarán el inicio del procedimiento administrativo correspondiente, hacia la persona del servicio público municipal que haya cometido o tolerado el hostigamiento u acoso sexual, independientemente de si la presunta víctima decide o no denunciar ante otras instancias competentes. Puesto que dichas manifestaciones constituyen faltas administrativas graves, de conformidad con el Artículo 52 fracción VI de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LAS REFORMAS AL REGLAMENTO

Artículo 40.- Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, podrán ser sujetas de reformas, adiciones o modificaciones.

Artículo 41.- Las propuestas de reformas, adiciones o modificaciones, se enviarán al o el Titular de la Secretaría del Ayuntamiento, quien lo someterá a consideración de los y las integrantes del Ayuntamiento.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO.- Publíquese el Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México en la Gaceta Municipal.

SEGUNDO.- El Presente Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México; entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

TERCERO.- Instrúyase al Secretario del Ayuntamiento para que realice la difusión del presente Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México en el gobierno y la administración pública municipales.

8.2. Guía de Orientación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México.



GUÍA DE ORIENTACIÓN

UNIDAD DE
IGUALDAD DE
GÉNERO Y
ERRADICACIÓN DE
LA VIOLENCIA DE
IXTLAHUACA,
MÉXICO



Tomada de <https://fi-csoc.unison.mx>

Elaborada por Ivette Mondragón González

Enero 2024

CONTENIDO

<u>Presentación de la Guía</u>	<u>3</u>
I. <u>¿Qué debemos saber sobre género?</u>	<u>5</u>
1.1. <u>Conceptos básicos para empezar</u>	
1.1.1. <u>Género</u>	
1.1.2. <u>Roles de género</u>	
1.1.3. <u>Esterotipos de género</u>	
1.1.4. <u>Esferas de acción diferenciadas para lo masculino y lo Femenino</u>	
1.1.5. <u>Desigualdades de género</u>	
1.1.6. <u>Género binario y no binario</u>	
1.1.7. <u>Orientación Sexual</u>	
1.1.8. <u>Identidad de género</u>	
1.1.9. <u>Expresión de género</u>	
1.1.10. <u>Diversidades sexogenéricas (o diversidades sexuales)</u>	
1.2. <u>Conceptos sobre las acciones públicas para una mayor igualdad de género</u>	
1.2.1. <u>Igualdad de género</u>	
1.2.2. <u>Equidad de género</u>	
1.2.3. <u>Perspectiva de género</u>	
1.2.4. <u>Transversalidad de género</u>	
II. <u>Identifiquemos la violencia de género: tipos y ámbitos</u>	<u>19</u>
2.1. <u>Violencias de género</u>	
2.2. <u>Tipos de violencias de género hacia las mujeres</u>	
2.3. <u>Ámbitos donde se ejerce la violencia de género</u>	
2.4. <u>El sexismo como manifestación de violencia de género</u>	

	2.5. <u>Violencias hacia las Diversidades sexogenéricas</u>	
III.	¿Cómo se manifiesta la violencia laboral por razón de género?	31
	3.1. <u>Violencia laboral por razón de género</u>	
IV.	¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual? y ¿Cómo atender los casos?	34
	4.1. <u>El hostigamiento sexual</u>	
	4.2. <u>El acoso sexual</u>	
	4.3. <u>Niveles de hostigamiento y acoso sexual</u>	
	4.4. <u>Atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual</u>	
	4.4.1. <u>Principios rectores de atención de violencia</u>	
	4.4.2. <u>La labor del primer contacto</u>	
	4.5. <u>La atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual en la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca</u>	
	4.5.1. <u>Los pasos a seguir</u>	
	4.5.2. <u>Las redes de apoyo</u>	
V.	Buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género	46
	5.1. <u>Buenas prácticas con perspectiva de género en el ámbito público</u>	
VI.	Normatividad en materia de perspectiva de género	49
	6.1. <u>Internacional</u>	
	6.2. <u>Nacional</u>	
	6.3. <u>Estatal</u>	
	6.4. <u>Municipal</u>	

Presentación de la Guía

El gobierno municipal, es por su cercanía con la sociedad, uno de los principales impulsores de obras y acciones que impactan en mayor medida a la población que gobierna. Y en materia de equidad, igualdad, desigualdades y violencias de género; no es la excepción. Muchas de esas acciones se han encaminado hacia la ciudadanía. Por ello ahora toca mirar hacia el interior del gobierno y la administración municipales, para desde adentro contribuir a una sociedad más igualitaria y menos violenta.

En ese tenor, y puesto que la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México, es justamente la instancia encargada de transversalizar la perspectiva de género al interior del gobierno local; es que se ha preparado esta Guía de Orientación, con el propósito de que quienes la integran hoy y quienes la integren en otras gestiones, tengan los elementos necesarios, que coadyuven para que cumplan con sus atribuciones y funciones.

Así, se presenta en un primer apartado, una serie de conceptos útiles para entender ¿de qué va el género? y ¿a qué se refiere?. Mas adelante se precisan algunos términos, orientados al accionar público para una mayor igualdad de género. Que permitirán al lector o lectora conocer de manera sencilla qué se entiende por cada uno de esos conceptos.

Posteriormente, se consideró una sección especial, la número II para hablar de las violencias de género, de sus tipos y ámbitos. Como preámbulo, para en un tercer apartado, abordar las manifestaciones de la violencia laboral por razón de género. Mientras que en un cuarto punto, se trata directamente el hostigamiento y el acoso sexual, así como la forma en que se puede atender a las víctimas. Toda vez que una de las atribuciones de la Unidad de Igualdad de

Género y Erradicación de la Violencia, es ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

A continuación se dan a conocer ejemplos de buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género, en el gobierno municipal. Para que quienes integran la UIGEV, así como las diferentes áreas del gobierno municipal; puedan incluirlas y desarrollarlas, y que desde ahora, puedan ser prácticas cotidianas, que contribuyan a eliminar las desigualdades y las violencias de género.

Finalmente, se presenta la normatividad que le dá sustento a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México.

Puesto que la Guía de orientación pretende ser un documento ágil y solo de consulta, se incluyen algunos vínculos a diferentes páginas o materiales digitales; para que quienes deseen conocer con mayor profundidad los temas incluidos, puedan hacerlo.

I. ¿Qué debemos saber sobre género?

Para una mejor comprensión de los conceptos que se han creado alrededor del género, puesto que corresponde a quienes integran la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, dominar esos términos; en este apartado se dan a conocer inicialmente aquellos conceptos básicos sobre género. Enseguida, los que tienen que ver con las acciones públicas con perspectiva de género para una mayor igualdad. Lo que ayudará a quienes consulten esta Guía, a diferenciarlos y poder aplicarlos con soltura en las actividades del servicio público.

1.1. Conceptos básicos para empezar

1.1.1 Género

A partir de diferencias biológicas entre hombres y mujeres (sexo), se asignan una serie de significados y supuestos sociales que determinan lo que es 'propio' para hombres y mujeres:

- **Las mujeres** deben ser tiernas, maternales, recatadas, dóciles, emocionales, con aptitudes para la cocina y el trabajo en el hogar, cuidadosas en su arreglo personal, frágiles... es decir, **femeninas**.
- **Los hombres** deben ser fuertes, valientes, exitosos, seguros, proveedores, racionales, con poca tendencia al autocuidado... o sea, **masculinos**.
- Estas divisiones tradicionales y esencialistas las podemos percibir desde la infancia, en los juguetes, los cuentos infantiles, la escuela, etc., en donde estas expectativas se van normalizando... pensemos en expresiones como: **"compórtate como una señorita", o "sé hombre"**.

- En la siguiente imagen, se identifican con mayor claridad las **expectativas normalizadas hacia lo femenino y hacia lo masculino desde la niñez:**



POR CADA NIÑA CANSADA DE ACTUAR DÉBIL CUANDO ES FUERTE, HAY UN NIÑO CANSADO DE APARENTAR SER FUERTE CUANDO SE SIENTE VULNERABLE. POR CADA NIÑO QUE ESTÁ HARTO DE LA EXPECTATIVA CONSTANTE DE QUE SEPA TODO, HAY UNA NIÑA CANSADA DE QUE LA GENTE NO CONFÍA EN SU INTELIGENCIA. POR CADA NIÑA QUE ESTÁ CANSADA DE SER CONSIDERADA SÚPER SENSIBLE, HAY UN NIÑO TEMEROSO DE SER GENTIL Y DE LLORAR. POR CADA NIÑO EL CUAL LA ÚNICA FORMA DE MOSTRAR SU MASCULINIDAD ES COMPETIR, HAY UNA NIÑA A LA QUE SE LE ACUSA DE NO SER FEMENINA CUANDO COMPITE. POR CADA NIÑA QUE TIRA SU MUÑECA, HAY UN NIÑO QUE DESEA ENCONTRAR UNA. POR CADA NIÑO LUCHANDO POR QUE LA PUBLICIDAD NO LE DICTE SUS DESEOS, HAY UNA NIÑA CUYA AUTOESTIMA ESTÁ SIENDO ATACADA POR LA PUBLICIDAD. POR CADA NIÑA QUE DA UN PASO A SU LIBERACIÓN, HAY UN NIÑO QUE ENCUENTRA MÁS FÁCILMENTE EL CAMINO HACIA LA LIBERTAD.

Tomada de: <https://www.pediatruiintegral.es/publicacion-2022-03/infancia-y-adolescencia-trans/>

- La valoración social para lo masculino y lo femenino no es la misma:

Lo masculino es opuesto a lo femenino, y superior: esto se nota en expresiones discriminatorias como “vieja el último”, la menor participación laboral de las mujeres y hechos también discriminatorios como el “techo de cristal”.

-
- ✓ *Si desea conocer más sobre la categoría “Género”, puede acceder a la conferencia ¿De qué hablamos cuando hablamos de Género? de Marta Lamas: https://www.youtube.com/watch?v=MEH_E2BmA7I*

1.1.2. Roles de género

Se vinculan con las esferas de acción diferenciadas, estableciendo tareas propias para cada ámbito:

- ***A lo femenino actividades reproductivas:*** cuidado de hijos/as, limpieza del hogar, preparar alimentos.
- ***A lo masculino actividades productivas:*** mantener a la familia, salir a trabajar, realizar actividades en el espacio público.
- ***El trabajo reproductivo no tiene valoración social,*** pues se considera que el trabajo doméstico y de cuidado es parte de las funciones naturales de las mujeres en tanto madres y esposas.
- ***El trabajo productivo si tiene valoración social y*** reconocimiento externo.

Los roles son asignados desde la infancia:

- ***Los juguetes “propios” para las niñas:*** muñecas y muñecos a los que se les da de comer, el hornito para los pasteles y galletas, los juegos de té, las princesas de Disney, las muñecas hipersexualizadas, etc.
- ***Los juguetes “propios” para los niños:*** carros, superhéroes, juegos bélicos, juegos de construcción, videojuegos, dinosaurios, etc.

1.1.3. Esterotipos de género

Son cargas de significado y generalizaciones vinculadas a una visión idealizada de cómo deben ser y cómo deben comportarse hombres y mujeres en distintos ámbitos:

- **Condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas** de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género.
- Por ejemplo: calificativos como **“mandilón”, “machorra”,** o en expresiones como **“pareces vieja”, “madre desnaturalizada”, “mujeres emocionales”, “hombres insensibles”.**
- **Son formas de discriminación** porque generan distinciones, exclusiones o restricciones sobre una persona en función del sexo.
- **Pueden afectar,** impedir o anular el reconocimiento o **el ejercicio de los derechos de las personas**

1.1.4. Esferas de acción diferenciadas para lo masculino y lo femenino

Desde el orden social se han planteado esferas de acción diferenciadas para lo masculino y lo femenino; definiendo espacios y actividades que le resultan propios a cada ámbito:

- Esto se evidencia en la determinación del **ámbito privado=femenino** y del **ámbito público=masculino.**
- **En el ámbito de lo femenino:** se encuentran quienes son responsables de las principales labores domésticas y de cuidado, en el hogar.

-
- **En el ámbito de lo masculino:** se encuentran quienes son proveedores de la familia, y desarrollan actividades de liderazgo y representación.

1.1.5. Desigualdades de género

Son las que surgen por la asignación de roles, los estereotipos de género y las esferas de acción diferenciadas para lo masculino y lo femenino; produciendo desventajas que enfrentan mayormente las mujeres.

- Por ejemplo: la idea de que ***una buena esposa obedece a su pareja***, la representación del ***hombre como proveedor del hogar***, etc.
- La necesidad de “pedir permiso”, la falta de control de las mujeres sobre su sexualidad y reproducción, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral y su mayor participación en el trabajo doméstico, la prevalencia de mujeres en actividades y carreras consideradas “femeninas”, etc.
- ***Las desigualdades de género se materializan en:*** violencia y acoso, el mayor tiempo destinado al trabajo doméstico, la brecha salarial, el acceso al crédito y el retiro, la menor presencia en la ciencia y la investigación, la deserción escolar y el acceso limitado a la justicia.

1.1.6. Género binario y no binario

Género binario, tiene que ver con lo que nuestra cultura occidental tradicional concibe, que la identidad de género sólo está compuesta por dos posibilidades: ***o ser hombre o ser mujer. Por eso, a esta manera de pensar se le conoce como “binarismo de género”***. Ello con base en la idea de que el género está

determinado por el sexo: si se nace con genitales masculinos serás hombre y si se nace con genitales femeninos serás mujer (Planned Parenthood, 2023). En función de ello se debe actuar.

Por su parte, el término “**no binario**” hace referencia a personas cuya identidad de género no encaja con la estructura tradicional binaria (o masculina o femenina).

- *Las personas no binarias no se identifican con el género que les impusieron al nacer, pero tampoco transicionan hacia “uno de los dos géneros”, puesto que **no se identifican con ninguno de ellos**; ni como hombres ni como mujeres (UNAM, 2019).*



Para comprender más este tema, puede consultarse el documento “El género no binario más allá de lo femenino y lo masculino” en: http://www.unamiradaalaciencia.unam.mx/download/pdf_prensa/unamirada_746.pdf

1.1.7. Orientación Sexual

Hace referencia a la **atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género** (CONAPRED, 2016).

- En caso de aquellas personas cuya orientación sexual es hacia personas de un género diferente al suyo, **se les denomina heterosexuales**.
- En caso de aquellas personas cuya orientación sexual es hacia personas de su mismo género, **se les denomina homosexuales**. **Gay** para el caso de hombres y **Lesbiana**, para el caso de mujeres.

-
- En caso de aquellas personas cuya orientación sexual es hacia personas de su mismo género y del género diferente al suyo, ***se les denomina bisexuales.***

1.1.8. Identidad de género

Hace referencia a la vivencia interna e individual del género, tal como la persona la siente y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

- Así están las personas trans (transexuales, transgénero, travestis, etc.), cuyo denominador común, ***es que el sexo que les fue asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona.***

Por ejemplo, las personas transexuales se sienten y conciben a sí mismas, como pertenecientes al género y sexo opuestos al que les fue asignado al nacer, y ***adecúan su apariencia física al género y sexo con los que realmente se sienten identificadas*** (CONAPRED, 2016).

1.1.9. Expresión de género

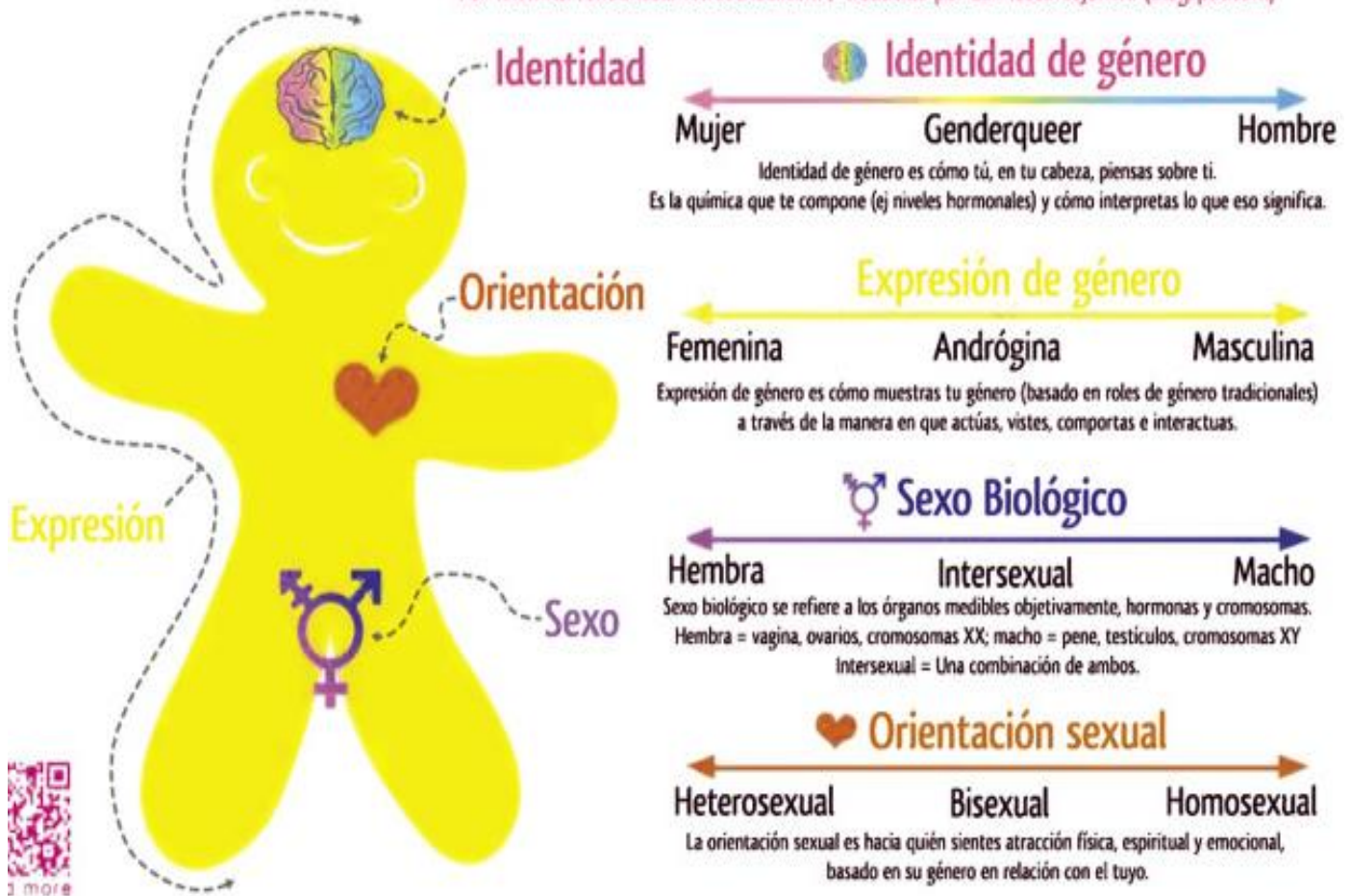
Es como una persona demuestra su género, a través de su vestimenta, el modo de hablar, los modales y su forma de interactuar.

- ***Así un hombre heterosexual y un hombre trans*** actuarían y se vestirían con ropa propia del género masculino. En tanto una ***mujer heterosexual y una mujer trans***, con la que correspondería al género femenino.

- ✓ Para comprender mejor los términos, puede observarse la siguiente imagen denominada “The Genderbread Person” o Galleta de Género:

The Genderbread Person

Por www.ItsPronouncedMetrosexual.com / traducido por La Mosca Cojonera (blogspot.com)



Tomada de: <https://www.pediatriaintegral.es/publicacion-2022-03/infancia-y-adolescencia-trans/>

- ✓ **O ver el video que se encuentra aqui:**
https://www.youtube.com/watch?v=joaX_5IMIs

1.1.10. Diversidades sexogenéricas (o diversidades sexuales)

Hacen referencia *“a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales*. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas” (CONAPRED, 2016:18).

- Hay un reconocimiento a la expresión de la sexualidad no heteronormativa, *sin embargo, las personas de la diversidad sexual siguen siendo discriminadas* en distintos ámbitos, y el sector público, no es la excepción.
- Así están las personas trans (transexuales, transgénero, travestis, etc.), cuyo denominador común, *es que el sexo que les fue asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona*.
- También se encuentran las personas que no se identifican ni como mujeres, ni como hombres, es decir con el sistema binario; y prefieren ser reconocidas como *personas no binarias*.

Para comprender mejor las siglas LGBTTTIQ+, estas se refieren a las siguientes personas (Comision Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, 2023):

- **Lesbianas:** mujeres que sienten atracción sexual por mujeres.
- **Gays:** hombres que sienten atracción sexual por hombres.
- **Bisexuales:** quienes se sienten atraídos sexualmente por personas de su mismo sexo o género y también por personas de distinto sexo o género.

- **Transgénero:** personas que se identifican y expresan con un género distinto al de nuestro sexo biológico, pero no pretenden hacer modificaciones corporales.
- **Travesti:** personas que adoptan comportamientos, vestimentas y expresiones que corresponden a un género distinto al de su sexo, sin que ello implique una orientación.
- **Transexuales:** personas que han modificado su sexo, adquiriendo las características físicas del otro.
- **Intersexual:** personas que nacieron con características físicas y biológicas de ambos sexos.
- **Queer:** personas que construyen y manifiestan su sexualidad fuera de cualquier clasificación de género binario.



Tomada de: <https://es.slideshare.net/CynthiaMorales39/igualdad-en-la-comunidad-lgbtqiq>

- ✓ Si le interesa capacitarse en estos y otros temas en torno al género, puede acceder a los cursos gratuitos y en línea ofrecidos por la ONU en: <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/onu-mujeres-catalogo-de-cursos-for-mobile/?lang=es>

1.2. Conceptos sobre las acciones públicas para una mayor igualdad de género

1.2.1. Igualdad de género

Situación en la cual *mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos* de la sociedad (Artículo 4, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres).

- En tanto que la *igualdad sustantiva*, es el *acceso al mismo trato y oportunidades* para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- *Implica la eliminación de toda forma de discriminación* en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.
- *La Igualdad de Género, es uno de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)*, establecidos en la Agenda 2030, *específicamente del ODS 5.*

✓ *En esta página, se explica en qué consiste el Objetivo del Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas:*
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

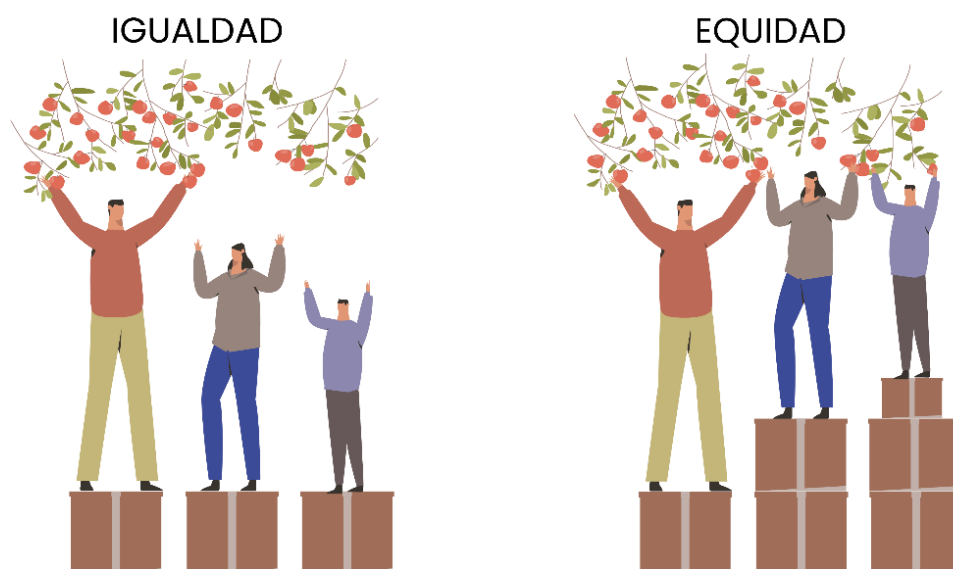
✓ *También puede consultarse el siguiente video:*
<https://www.youtube.com/watch?v=FUbA0VTyRk>

1.2.2. Equidad de género

De acuerdo con CNDH (2023), *la equidad es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.*

- Significa justicia; es *dar a cada cual lo que le pertenece*, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el *reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.*
- *La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato*, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as) (Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2023).

✓ *Para comprender la diferencia entre Igualdad de Género y Equidad de Género, esta imagen resulta muy ilustrativa:*



Tomada de: <https://www.infodigna.org/es/articles/4402073436055>

1.2.3. Perspectiva de género

Es la que nos permite distinguir entre la diferencia sexual y las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se han construido alrededor de dicha diferencia.

- **La construcción cultural de la diferencia sexual no es natural, sino social.**
 - Incorporar una perspectiva de género nos permite pensar en la pertinencia de implementar **acciones a favor de la igualdad y en contra de la discriminación.**
- ✓ **Utilizar la perspectiva de género, es lo que comunmente se conoce como “ponerse las gafas violetas”:**



The infographic is split into two vertical panels. The left panel has a white background with a pair of purple-rimmed glasses. The right lens of the glasses is filled with a colorful, abstract splatter of paint in shades of purple, blue, orange, and red. Below the glasses, the text reads: 'La diferencia está en que nos ponemos las gafas violeta'. Below that, in a cursive font, is '8 de marzo', followed by 'Día internacional de los derechos de las mujeres'. The right panel has a solid purple background. At the top, a white speech bubble contains the question '¿Eso qué significa?'. Below it, the text explains: 'Significa **empezar a ver el mundo con otros ojos**, empezar a comprender que la **desigualdad de género existe**, que por miles de años las mujeres en todo el mundo han estado en desventaja y que nos faltan muchas acciones para hacer posible la **igualdad entre los hombres y las mujeres.**' At the bottom right of the purple panel is the logo for 'confiar' with 'COOPERATIVA FINANCIERA' written below it.

Tomada de: <https://mujeresconfiar.com/la-cooperativa-confiar-se-pone-las-gafas-violeta/>

1.2.4. Transversalidad de género

La Transversalidad de género, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, **tiene el objetivo de mejorar, desarrollar, evaluar y poner en marcha los mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género** en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen las instituciones de Gobierno (INMUJERES, 2023).

- Es una herramienta cuya premisa fundamental es **que la perspectiva de género pueda permear en todos los entes públicos y en misma sociedad**, con políticas públicas y acciones que involucren la participación de diferentes actores y de todas las áreas.

En los gobiernos municipales, la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia es la encargada de transversalizar la perspectiva de género. Para lo cual **es precisa la participación de todas las personas servidoras públicas**, tanto quienes ostentan cargos de elección popular, como quienes tienen un cargo administrativo de cualquier jerarquía y nivel.

La transversalidad o transversalización, implicaría que las decisiones, las políticas, los programas y las acciones municipales, en todas las áreas del gobierno y la administración municipal; **se hagan con perspectiva de género**, para eliminar las desigualdades y las violencias de género.

- ✓ **Para conocer más acerca de los conceptos de este apartado y otros, puede consultarse el Glosario para la Igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres:** <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>, **participar en el curso gratuito en línea:** http://formacion.virtual.dif.gob.mx/cursos/curso_perspectiva_de_genero.html **o visitar el sitio:** <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/>

II. Identifiquemos la violencia de género: tipos y ámbitos

La violencia de género es una de las manifestaciones más evidentes, de las desigualdades de género, que como tales, afectan en su mayoría a las mujeres. Quienes en nuestro país, son quienes de manera cotidiana las experimentan, tanto en el ámbito público, como en el privado. En ese sentido, resulta muy importante identificar ¿qué es la violencia y/o las violencias de género?, sus tipos y ámbitos.

Ello como el punto de partida, para emprender acciones desde el gobierno municipal, encabezadas y/o dirigidas por la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia; para prevenirlas, atenderlas y eliminarlas al interior de esa organización pública y también, para que las servidoras públicas y los servidores públicos, no las reproduzcan en sus hogares y comunidades. De esa manera, se contribuiría de manera indirecta a una sociedad más armónica y con menos violencia.

2.1. Violencias de género

Es un fenómeno que vulnera la integridad física, la dignidad y los derechos humanos de las personas, principalmente mujeres, y cuya prevalencia no puede ser adjudicada a una sola causa.

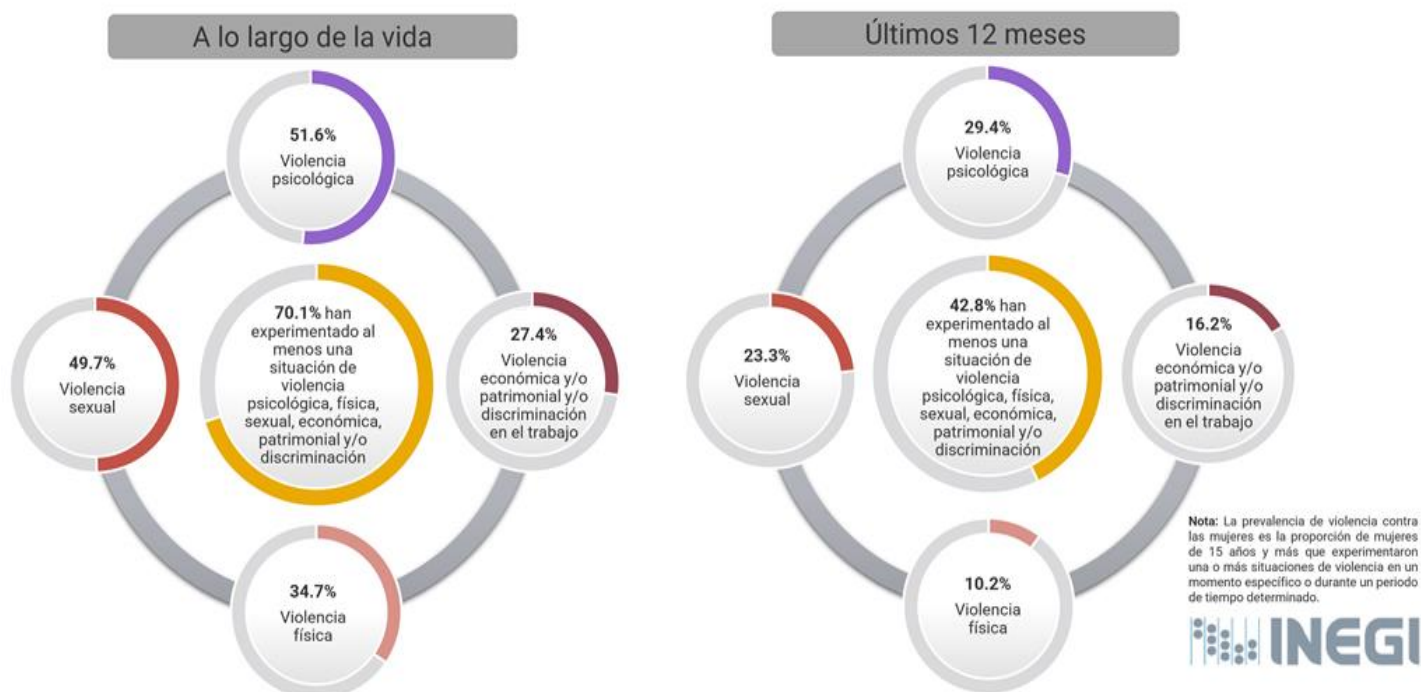
- ***La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer***, la define como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales*

actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (ONU, 1993).

- La interpretación más amplia de la violencia de género, incluye tipos específicos de violencia contra hombres y niños, sin embargo, el término se utiliza generalmente; para evidenciar la **vulnerabilidad de mujeres y niñas a diversas formas de violencia por el hecho de ser mujeres.**

2.2. Tipos de violencias de género hacia las mujeres

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 señala que **el 70.1 % de las mujeres (de 15 años o más), han experimentado a lo largo de su vida, al menos una situación de violencia psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y/o discriminación. Mientras que en los últimos 12 meses, el 42.8 %.**



Tomada del Informe Ejecutivo de la ENDIREH 2021

Tipos de violencias que la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (LGAMVLV), establece en su Artículo 6:

Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de la persona: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, indiferencia, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, el aislamiento, la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. Es la más frecuente.



Imagen tomada de www.freepik.es/vector-gratis

Violencia física: cualquier acto que inflige daño, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no, lesiones ya sean internas, externas o ambas.



Imagen tomada de <https://twitter.com/provincia1270/status/1530315575167180801>

Violencia patrimonial: cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima; mediante el daño a sus bienes: como la sustracción, destrucción o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades.



Imagen tomada de comercioyjusticia.info

Violencia económica: es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Controlando el ingreso de sus percepciones económicas, la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.



Ilustración Keila Ortiz

Violencia sexual: acto que degrada y daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

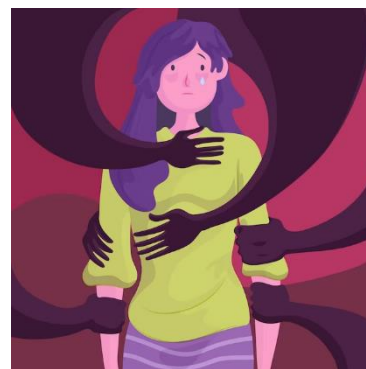


Imagen tomada de www.freepik.es/vector-gratis

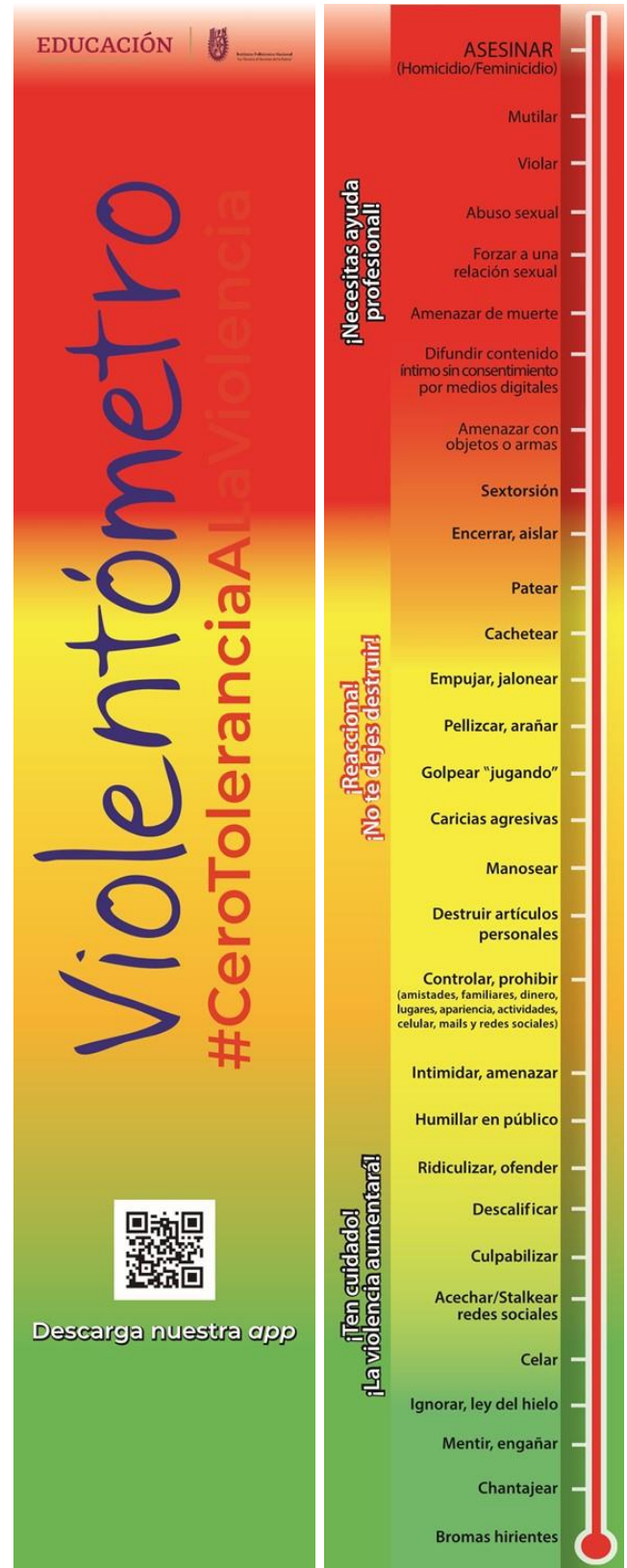
Violencia feminicida: forma extrema de violencia de género contra las mujeres, que puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Para la ONU, es la “muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión”.



Imagen tomada de billieparkernoticias.com/

✓ El Violentómetro por su parte, es un instrumento gráfico y didáctico, elaborado por el Instituto Politécnico Nacional, en forma de regla; que visualiza las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen.



➡ Para conocer más sobre el Violentómetro, puede acceder a: <https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html>

- **Los “Micromachismos” también son una forma de violencia pues son:** comportamientos o ideas que refuerzan la superioridad masculina a través de gestos, comentarios o prejuicios basados en estereotipos de género.

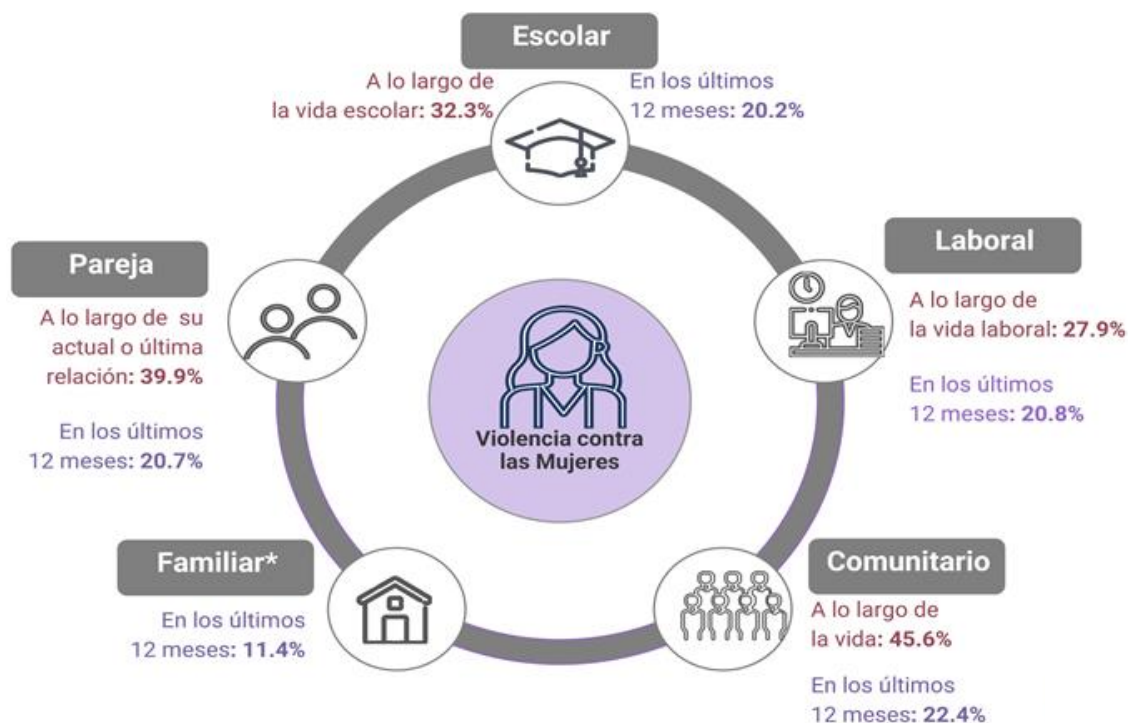
Ejemplos:

- ✓ Explicar las cosas a las mujeres sin que sea solicitado (porque son mujeres y no saben).
- ✓ Considerar a las mujeres las principales cuidadoras de la familia y responsables del trabajo doméstico.
- ✓ Juzgar a una mujer por su forma de vestir (provocadora) o porque parece ‘poco femenina’.
- ✓ Presentar a una mujer a través de su marido (la mujer de...).
- ✓ Considerar que una mujer necesita un hombre para tener estabilidad (¿tiene marido?).
- ✓ Creer que los hombres siempre quieren tener relaciones sexuales.



2.3. Ámbitos donde se ejerce la violencia de género

De nueva cuenta *la ENDIREH 2021, muestra la prevalencia de la violencia contra las mujeres de 15 años y más, en los diferentes ámbitos donde se ejerce; a lo largo de su vida o en los últimos meses:*



Tomada del Informe Ejecutivo de la ENDIREH 2021

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), reconoce distintas modalidades y ámbitos donde se ejerce violencia en contra de las mujeres:

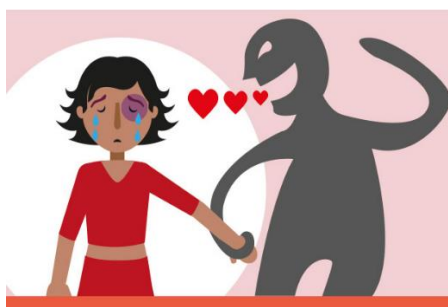


Imagen tomada de www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx

Violencia en el ámbito familiar: Acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.



Imagen tomada www.eleconomista.com.mx

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima. Es un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima. Incluye la violencia laboral, la violencia docente, el acoso y el hostigamiento sexual.



Imagen: Bigstock

Violencia en la comunidad: Actos individuales o colectivos que trasgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o inclusión en el ámbito público.



Ilustración: Eduardo Luzzatti

Violencia institucional: Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, obstaculicen o impidan el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, o su acceso a políticas públicas destinadas a prevenir, atender y sancionar las violencias.



Imagen retomada del INE

Violencia política contra las mujeres en razón de género: Acción u omisión, para anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres y el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública. Así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas por precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

2.4. El sexismo como manifestación de violencia de género

El sexismo hace referencia a diversas conductas verbales y actitudes basadas que promueven el trato diferenciado de las personas por su sexo biológico.

- ***Afecta principalmente a las mujeres en tanto contribuye a la idea de la supremacía masculina***, ubicándolas en una condición de inferioridad y sometimiento.
- Hace referencia a percepciones y prácticas cotidianas basadas en la distinción entre hombres y mujeres que establecen lugares jerárquicos entre los sexos y que ***alude al ejercicio del poder para mantener en situación de inferioridad a las mujeres*** (Mingo y Moreno, 2015).
- No es un hecho aislado ni excepcional en la vida de las personas, ***sino una práctica cotidiana y llena de sentido social***.
- Se expresa a través de prácticas y mensajes que ***resultan discriminatorios respecto a las mujeres***.
- Uno de los principales obstáculos para erradicar las prácticas sexistas, es que ***se consideran como algo que no es grave***, o incluso pasa desapercibido, se le resta importancia o se considera que “no pasa nada”.
- Su efecto no es menor, pues ***va en menoscabo de la dignidad de las mujeres***, restringiendo su capacidad de acción al experimentar vergüenza, indignación, miedo a las represalias, enojo y tristeza.
- Dado que muchas prácticas sexistas se llegan a considerar “bromas”, que “no es en serio” o incluso inocuas, ***resulta complicado denunciar este tipo de prácticas***.

- Algunos ejemplos de frases sexistas se observan a continuación:



✓ **Más ejemplos de sexismos se encuentran en la siguiente página:**
<https://www.gob.mx/conavim/articulos/frases-sexistas-que-hombres-y-mujeres-debemos-dejar-de-decir-para-promover-la-igualdad-de-genero?idiom=es>

✓ **Capacitarse para contribuir a tener una sociedad libre de violencia es posible, accedando a este curso:**
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/vidasv.html>

2.5. Violencias hacia las Diversidades sexogenéricas

La discriminación por orientación sexual o expresión de género es una forma de violencia que se vincula con fenómenos como la Lesbofobia, Bifobia y Transfobia (LGBTTTIQ+fobia) que se refieren al “rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la orientación sexual, identidad y/o expresión de género real o percibida de las víctimas” (Zavala, 2020).

- ***Las personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual, sufren de manera cotidiana diversas manifestaciones de discriminación como **tratos arbitrarios por parte de diversas autoridades, expresiones de odio, agresiones físicas, acoso, burlas, etc., que llegan incluso al asesinato (crímenes de odio).*****

Ejemplos de discriminación:

- ✓ La homosexualidad es una enfermedad (patologización).
- ✓ Las personas jóvenes no están preparadas para tomar sus propias decisiones.
- ✓ Las personas LGBTTTIQ+ están incapacitadas para ejercer ciertos oficios o profesiones.
- ✓ Todos los gays están enfermos de SIDA y pueden contagiar a quienes trabajan con ellos.
- ✓ Las personas trans tienen trastornos mentales.

Las discriminaciones y violencias hacia personas de la comunidad LGBTTTIQ+, obstaculizan, restringen, impiden, menoscaban y anulan el reconocimiento, goce

o ejercicio de los derechos humanos y libertades, en este caso, por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género.



Tomada de la página <https://trasosdigital.com>

- ✓ De acuerdo con el documento: “Muertes violentas de personas LGBT+ en México Informe 2021”, se registraron al menos 78 muertes violentas de personas LGBTI+ en el país por motivos presuntamente relacionados con su orientación sexual o identidad o expresión de género. (El Informe completo se encuentra disponible en: <https://letraese.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/Informe-Crimenes-2021.pdf>)
- ✓ En esta página, se explica cómo podemos respetar y hacer valer los derechos de las personas de la Comunidad LGTBTTIQ+: <https://www.cedhnl.org.mx/bs/secciones/publicaciones/publicaciones-especiales/Guia-derechos-de-las-personas-LGBTI.pdf>

III. ¿Cómo se manifiesta la violencia laboral por razón de género?

En los gobiernos municipales –así como en todas las organizaciones públicas y privadas- son usuales las manifestaciones de violencia laboral. Sin embargo debido a que muchas conductas violentas se han normalizado, quienes son víctimas de ellas no las denuncian o tiene que tolerarlas, y/o quienes las llevan a cabo, siguen reproduciéndolas pues no se les sanciona. Así, en este apartado, se identifican esas violencias en el ámbito laboral por razón de género, que afectan en mayor medida a las mujeres y que deben ser prevenidas y atendidas por la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca.

3.1. Violencia laboral por razón de género

La violencia es definida como laboral, porque se realiza en las instalaciones del lugar de trabajo, pero no únicamente. También se perpetra en cualquier lugar donde la persona se encuentre por motivos laborales o incluya la esfera laboral, con en el caso del acoso telefónico, por correo electrónico o por redes sociales. De igual forma, cuando los actos se cometen con relación a sus actividades de trabajo y cuando el acto es resultado de sus tareas o labores (UNODC, 2019).

- **La violencia laboral por razón de género**, se refiere a la que se realiza contra una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre la persona agresora y su víctima. Las mujeres han sido las principales víctimas de violencia de género en el ámbito laboral y los agresores son generalmente hombres (UNODC, 2019).

-
- Las manifestaciones de la violencia laboral hacia las mujeres ***suelen justificarse, directa o indirectamente, porque la víctima no se comporta conforme a un estereotipo o un rol de género socialmente asignado***, o bien, los agresores asumen un rol que les permite no respetar la esfera individual de las mujeres.
 - ***También suelen ser víctimas*** de este tipo de violencia ***los hombres que*** no se ajustan al ***estereotipo de masculino predominante y las personas de la diversidad sexual***.
 - De acuerdo con la LGVMVLV, la violencia laboral hacia las mujeres incluye:
 - ✗ La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.
 - ✗ La descalificación del trabajo realizado.
 - ✗ Las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación.
 - ✗ El impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley.
 - ✗ Todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11).
 - Las situaciones de ***discriminación hacia las mujeres se expresan en:***
 - ✗ Menores sueldos en puestos de la misma categoría respecto a los hombres.
 - ✗ La asignación de tareas menos calificadas.
 - ✗ La dificultad para acceder a puestos de alta dirección, conocido como "techo de cristal" (barreras que las mujeres enfrentan para avanzar en la escala laboral, asociado a los estereotipos de género).

-
- Otra forma de discriminación hacia las mujeres es el **mobbing o acoso materno**:

Por ejemplo:


- ✗ El despido por estar embarazadas.
- ✗ Cambio de funciones o cargo a uno de menor nivel por estar embarazada.
- ✗ Negativa a respetar los días de licencia por maternidad.
- ✗ Negativa a justificar las ausencias laborales por citas médicas propias o pediátricas.
- ✗ Negar la renovación de contrato al regreso de la licencia de maternidad, etc.

Si las condiciones de trabajo no permiten conciliar la vida familiar con la vida laboral, **se discrimina a las mujeres**, que muchas veces *se ven obligadas a renunciar* porque (por las esferas de acción diferenciadas para lo masculino y lo femenino), **no pueden eludir sus obligaciones en la espacio familiar**.



**LA VIOLENCIA LABORAL
CONTRA LAS MUJERES ES:**

- Minimizar su capacidad para ocupar un puesto.
- Intimidar, agredir y acosar sexualmente.
- Obstaculizar su acceso al empleo por edad, apariencia física o embarazo.
- Negar vacaciones antes o después de haber cumplido su permiso de maternidad.
- No reconocer sus logros.

#PintaElMundoDeNaranja  #CIDEsinViolencia

Tomada de la página https://twitter.com/CIDE_MX/status/1326955888725254144/photo/1

IV. ¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual? y ¿Cómo atender los casos?

El hostigamiento y el acoso sexual, son expresiones de violencia sexual que vulneran la integridad de las mujeres (principales víctimas) y su derecho a vivir una vida libre de violencia. Tiene consecuencias negativas en el desempeño laboral, genera daño psicológico y físico, promueve un ambiente de trabajo tenso y hostil, y en general, limita el acceso a los derechos humanos de quienes integran el servicio público.

Siendo una de las atribuciones principales de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, el atender los casos de hostigamiento y de acoso sexual, al ser el primer punto de contacto (primer respondiente); resulta prioritario identificar qué es el hostigamiento y el acoso sexual, y la forma en que pueden atenderse los casos que se presenten.

4.1. El hostigamiento sexual

De acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar (LGAMVLV, Art. 13). Es decir, hay una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar.

- Dado que implica una relación jerarquizada, este tipo de violencia sexual se suele presentar en la relación **jefe-subordinada o hacia el estudiantado que presta servicio social** en alguna dependencia pública.

-
- ***El chantaje sexual es muy recurrente***, y se genera cuando el jefe condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a cambio de favores sexuales, o se les castiga por no acceder a ellos, logrando muchas veces que la víctima tolere su comportamiento.
 - Se expresa en conductas ***verbales, físicas o ambas***.
 - Implica conductas reiteradas de diferentes magnitudes y ***pueden existir manifestaciones de complicidad del agresor con otros actores del entorno laboral***, lo que refrenda la actuación del agresor.

Las víctimas suelen tener miedo de denunciar por temor a represalias laborales, porque consideran que la institución no les hará caso, por miedo a la descalificación y/o la revictimización, o por la falta y/o desconocimiento de canales institucionales para atender este tipo de violencia.

4.2. El acoso sexual

De acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ***el acoso sexual*** se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación o la jerarquía entre las personas (superioridad-inferioridad), hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

- Tiene lugar entre personas con las cuales ***no hay una relación de subordinación de por medio***, por ejemplo compañeros o compañeras de trabajo.

No necesariamente implica conductas reiteradas y ***puede suceder en cualquier lugar***. Sin embargo, también presenta los niveles de conductas que el hostigamiento sexual.

4.3. Niveles de hostigamiento y acoso sexual

Tanto en el hostigamiento como en el acoso sexual, es posible identificar distinguir diversos niveles.

- **Nivel verbal**, se expresa a través de comentarios con contenido sexual sobre la vida sexual de las víctimas o sus relaciones de pareja, peticiones inapropiadas para tener relaciones sexuales, presión para aceptar citas fuera del ámbito laboral o académico, descalificación, intimidación y chistes con connotación sexual enfocados a la víctima.
- **Nivel no verbal** implica acercamientos, miradas y gestos con connotación sexual. En lo que respecta al contacto físico, se incluyen los tocamientos y roces no deseados, el acorralamiento y la presión para ceder ante actos con connotación sexual.
- **Por ejemplo:** en la presión para recibir besos, abrazos, caricias o tocamientos que hacen sentir incómoda a la víctima y que no son consentidos; o en acorralar a las víctimas para besarlas o tocar su cuerpo a la fuerza.

✓ Pero también existen diferencias entre hostigamiento sexual y el acoso sexual. Para identificarlas, puede dar click en este link: https://www.youtube.com/watch?v=nG_DAUw421o



Tomada de la página <https://www.facebook.com/CONAVIM.MX/photos/a.117913218267767/171712344972157909/>

4.4. Atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual

Para una persona violentada ‘romper el silencio’, esto es; revelar en un espacio institucional la violencia que vive, no es fácil.

- **La víctima** no siempre tiene planeado presentar una denuncia, sino más bien, **poner fin a la agresión, conseguir tranquilidad o buscar protección.**
- **Reportar la violencia y poner una denuncia es una decisión sumamente difícil**, pues las víctimas experimentan confusión y una sensación de impotencia que ha sido interiorizada y se refuerza con el conjunto de factores inhibidores anteriormente señalados: la violencia misma, la falta de apoyo, la impunidad y la falta de respuesta institucional (OPS, 2000:104).

4.4.1. Principios rectores de atención de violencia

Las y los responsables de las dependencias y áreas laborales, en su calidad de autoridad, **asumen la responsabilidad** de promover acciones encaminadas a **prevenir la violencia de género** entre la comunidad bajo su cargo, generar conciencia sobre dicha problemática y **favorecer una cultura de la denuncia.**

Asimismo, **suelen ser las primeras personas que reciben los reportes de violencia**, por lo que resulta fundamental que sigan los principios rectores de atención de violencia:

- **Enfoque diferencial e interseccional:** Es decir, que sea sensible a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.
- **No criminalización:** No agravar el sufrimiento de la víctima, no tratarla como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que

denuncia o relata. Culpabilizar a la víctima promueve la revictimización, no resuelve el problema y evidencia la falta de perspectiva de género.

- **Reconocimiento a la veracidad del dicho de la víctima.** Tomar por verdad su relato desde el inicio
- **No victimización secundaria:** no volver a vulnerar los derechos de las víctimas a través de omisiones, acciones directas o trato discriminatorio. Ejemplo: mecanismos de conciliación, que enfrentan a las víctimas con sus agresores.
- **Debida diligencia:** Realizar las actuaciones necesarias en un plazo razonable a través de una respuesta eficiente, eficaz, oportuna, responsable, con perspectiva de género y derechos humanos (UNODC, 2019).
- Por lo tanto no deben (Mingo y Moreno, 2015):
 - ✗ Atribuirles la culpa por la forma en que visten, hablan y se arreglan, por sus amistades o por los lugares por los que transitan (“tú lo provocaste”).
 - ✗ Naturalizar y justificar el acoso por la supuestamente incontrolable sexualidad de los hombres (“la carne es débil”).
 - ✗ Trivializar el malestar que genera en las víctimas (“esto no es nada”).
 - ✗ Inhibir su denuncia al señalarles que serán estigmatizadas, que son trámites muy largos, que no hará respuesta, o ser indiferentes.

4.4.2. La labor del primer contacto

Una de las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtahuaca, es la de ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual. En virtud de lo cual, implica que sus integrantes tengan conciencia de que las víctimas van en busca de ayuda, por lo que se trata de aportar certeza y confianza a las víctimas.

De manera general, el primer contacto debe:

- Proteger la vida de la víctima y salvaguardar su integridad física y emocional.
- Estabilizar su salud física y mental mediante atención de emergencia.
- Obtener la información que le permita saber qué pasó y cuál es la situación, a modo de definir el tipo de atención que necesita y quiere.

Recomendaciones al momento de recibir a las víctimas:

- ✓ Tener contacto visual con la víctima para brindarle seguridad y confianza.
- ✓ Estar atenta/o a sus emociones, respetar silencios. Evitar interrumpir su relato.
- ✓ Escuchar de forma activa, empática y respetuosa, libre de prejuicios y estereotipos
- ✓ Dar credibilidad a su historia.
- ✓ Dedicarle el tiempo necesario, sin apresurar a la víctima en su relato.

-
- ✓ Permitir la expresión de sentimientos (llanto, ansiedad, enojo, miedo).
 - ✓ Manifestar palabras de aliento, reconociendo su valentía para acudir a las autoridades y transmitirle que no debe sentir vergüenza o culpa.
 - ✓ Respetar las decisiones y tiempos de la víctima.
 - ✓ Tener cuidado con el lenguaje corporal utilizado y evitar emitir alguna mueca o señal de desaprobación o duda.
 - ✓ No realizar cuestionamientos que manifiesten incredulidad o prejuzguen las acciones de la víctima, que puedan interpretarse como intentar justificar el acto de violencia.
 - ✓ No culpabilizar, minimizar o justificar la violencia que sufrió la víctima.
 - ✓ No enojarse por las acciones o respuestas de la víctima.
 - ✓ No formular preguntas que la víctima no está en condiciones de responder, como solicitar detalles del acto de violencia.
 - ✓ Ser claras/os en los pasos que siguen, las opciones y rutas disponibles, así como los derechos de la víctima.
 - ✓ Manejar adecuadamente las expectativas de la víctima, no prometer cosas que no se está segura/o que sucederán (UNDOC, 2019:17-19).
- ✓ Si desea mayor información sobre el hostigamiento y el acoso sexual puede ingresar al link **Cero Tolerancia del Instituto Nacional de las Mujeres:** <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>

4.5. La atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual en la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca

4.5.1. Los pasos a seguir

El Reglamento de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia (UIGEV) de Ixtlahuaca, contempla en su Capítulo Sexto: Del Seguimiento a las Denuncias sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, la forma en que serán atendidos estos casos en el gobierno municipal de Ixtlahuaca (Artículo 33 al 39), por lo que para mayor claridad se despliega el Capítulo en mención:

Artículo 33.-	La UIGEVEV está facultada para ser el primer punto de contacto en caso de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
Artículo 34.-	Quienes integran la UIGEVEV podrán recibir quejas y/o denuncias sobre violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual de las personas servidoras públicas y/o de las personas que por alguna relación laboral, de servicio social o al ser usuarias de los servicios públicos municipales, sean presuntas víctimas.
Artículo 35.-	Las y los integrantes de la UIGEVEV que reciban quejas y/o denuncias de hostigamiento y acoso laboral, las canalizarán a la Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral.
Artículo 36.-	La Sección de Prevención y Atención de la Violencia Laboral, atenderá las denuncias de violencia laboral que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada; canalizándolas de estar de acuerdo las víctimas, al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del

	<p>Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, en función del caso de que se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular).</p>
<p>Artículo 37.-</p>	<p>Las y los integrantes de la UIGEV que reciban quejas de hostigamiento y/o acoso sexual, las canalizarán a la Sección de Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual.</p>
<p>Artículo 38.-</p>	<p>La Sección de Atención al Hostigamiento y Acoso Sexual, será el primer contacto en la atención de presuntas víctimas por denuncias de hostigamiento y acoso sexual que se hagan en la administración pública centralizada y descentralizada. En el caso de que la víctima decida hacer la denuncia formal; la canalizará al Órgano Interno de Control municipal, a la Contraloría del Sistema Municipal DIF, o la Contraloría del Poder Legislativo, según se trate (personal administrativo o personal con algún cargo de elección popular).</p> <p>Asimismo, asesorará y de requerirlo o solicitarlo la presunta víctima, le dará acompañamiento ante las autoridades competentes, y la canalizará con personal capacitado en atención psicológica del mismo gobierno municipal o de instancias estatales o nacionales que puedan atenderla.</p>
<p>Artículo 39.-</p>	<p>El Órgano Interno de Control Municipal o la Contraloría del Sistema Municipal DIF (según corresponda) determinarán el inicio del procedimiento administrativo correspondiente, hacia la persona del servicio público municipal que haya cometido o tolerado el hostigamiento u acoso sexual, independientemente de si la presunta víctima decide o no denunciar ante otras instancias competentes. Puesto que dichas manifestaciones constituyen faltas administrativas graves, de conformidad con el Artículo 52 fracción VI de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.</p>

✓ El hostigamiento y el acoso sexual son considerados faltas administrativas graves, que cometerían quienes son los o las agresoras, y quienes toleren dichas conductas, tal como lo establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios. De tal suerte que el procedimiento administrativo lo iniciarían los Órganos Internos de Control, pero la sanción correspondería al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de México. (Lo que puede identificarse en el Art. 3 fracción XIV, 52 fracción VI, 59 y 60 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig241.pdf>)

✓ Es importante enfatizar que **las presuntas víctimas** además de hacer la denuncia ante los Órgano Internos de Control competentes, **tienen el derecho a denunciar en las Salas regionales o el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje; y en la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, a través de sus Agencias del Ministerio Público** (de acuerdo con lo señalado en Punto 15 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México) ubicadas en:

Agencia del Ministerio Público Especializada en Violencia Familiar, Sexual Y De Género (AMPEVFSyG) de Atlacomulco

Cto. Jorge Jiménez Cantú S/N, Col. San Martín, Atlacomulco, C.P. 50450, Tel. 7121246542

Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género

Av. Morelos No. 1300, Col. San Sebastián, 3er piso, Toluca de Lerdo, C.P. 50090, Tels. 7222261600 ext. 3275 y 3917

4.5.2. Las redes de apoyo

Si bien a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtahuaca, es el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; para la atención de las víctimas, existen redes de apoyo institucionales a las que pueden acudir (además de las redes familiares o comunitarias a las que pertenezcan las presuntas víctimas). En ellas pueden obtener asesoría jurídica y atención psicológica, principalmente.

En el ámbito municipal se puede acudir a:

INSTITUCIÓN	UBICACIÓN
Instituto de la Mujer	Calle San Sebastián Lerdo de Tejada, Casa No. 6, Manzana 2, Col. Centro, Ixtlahuaca, Estado de México, teléfono 712 283 0038.
Defensoría Municipal de los Derechos Humanos	Avenida de la Mujer, s/n, Ixtlahuaca, México, teléfono 712 283 0052.

En el ámbito estatal:

Pueden comunicarse al servicio de
Atención a Mujeres en Situación de Violencia mediante la Línea Sin Violencia
800 10 84 053

Que atiende a mujeres, sus hijas e hijos en situación de violencia (de cualquier modalidad y tipo).

O bien acudir a:

INSTITUCIÓN	UBICACIÓN
Centro Naranja	Calle San Sebastián Lerdo de Tejada, Casa No. 6, Manzana 2, Col. Centro, Ixtlahuaca, Estado de México. Teléfono 712 283 13 84
CAIM Atlacomulco	Centro de Servicios Administrativos Atlacomulco, calle Ingeniero Ignacio Galindo Ruiz esquina con Adolfo López Mateos, edificio “D”, puerta 201, Colonia Isidro Fabela, C.P. 50450, Atlacomulco, Estado de México. Teléfonos: 72 29 34 27 00 ext. 82729.
Comisión de Derechos Humanos del Estado de México	Av. Nicolás San Juan No. 113, Col. Ex Rancho Cuauhtémoc C.P. 50010, Toluca, México. Teléfonos: 800 999 4000 y 800 999 4002, Asesoría u Orientación Jurídica las 24 horas, los 365 días del año.
Centro de Justicia para las Mujeres de Toluca	Paseo Matlatzincas, No. 1100, Col. La Teresona, Toluca de Lerdo, C.P. 50040, Tels. 722 283 1995

✓ Información detallada sobre los Centros Naranja, la puedes encontrar en: https://edomex.gob.mx/centros_naranjas

V. Buenas prácticas para transversalizar la perspectiva de género

En este apartado se presentan ejemplos de buenas prácticas, que pueden implementarse en el gobierno municipal para transversalizar la perspectiva de género. Mediante la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca; llevándolas a cabo directamente o proponiéndolas a las personas servidoras públicas para su desarrollo en las diferentes áreas del gobierno municipal.

5.1. Buenas prácticas con perspectiva de género en el ámbito público

Una buena práctica de género se define como las acciones que contribuyen a una mayor igualdad entre mujeres y hombres en cualquier área, con resultados perceptibles (INMUJERES, 2010).

- **Reconoce** de forma explícita o implícita *el sexismo que se manifiesta en el espacio laboral o escolar*, cuestiona los roles asignados por sexo, aporta nuevos elementos y conocimientos *y contribuye a desarrollar una relación más igualitaria entre hombres y mujeres* sobre la base de nociones como la igualdad y el respeto.
- Hay diversos tipos de intervención en las buenas prácticas de género, en los contextos laborales se sugiere implementarlas en los siguientes aspectos:

-
- ✓ **En el reclutamiento, selección y promoción:** prácticas que se basen en un reconocimiento de competencias en igualdad de condiciones, sin importar que se trata de hombres o mujeres.
 - ✓ **Capacitación y desarrollo profesional:** incorporación de las mujeres en el mercado laboral por sus capacidades y habilidades, revisar los roles y estructuras de la organización.
 - ✓ **Igualdad de oportunidades y compensaciones:** salarios de acuerdo con la funciones, cargo y nivel educativo, no por distinción de género.
 - ✓ **Conciliación entre vida laboral y familiar:** Reconocimiento de que las personas que forman parte del equipo laboral; también tienen vida personal y una vida familiar que les demanda tiempo para cumplir las actividades propias de cada esfera. Es deseable promover la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar de las mujeres, y de los hombres, para que participen activamente en las actividades familiares, de cuidados y del hogar.
 - ✓ **Ambiente laboral y salud en el trabajo:** Promover e incentivar el cuidado de salud física del personal, con acciones preventivas, como sensibilizar, informar y educar desde un enfoque de género sobre enfermedades crónico-degenerativas, problemas de salud sexual, reproductiva y de salud mental.
 - ✓ **Sensibilización en género:** Para que las personas reflexionen en torno a lo femenino y lo masculino, y las actitudes que asumimos al respecto, tanto en lo individual como en lo colectivo. Y así, poder reconocer desigualdades y promover procesos de cambio y acciones con una visión de igualdad y equidad para hombres y mujeres.

- ✓ **Uso del lenguaje incluyente:** Para visibilizar a las mujeres y la diversidad social, evitando expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres, y reafirmar su construcción como personas con deberes y derechos en las esferas pública y privada. Asimismo, para equilibrar las asimetrías de género.
- ✓ **Prevención de la violencia de género en el contexto laboral:** Mediante acciones de sensibilización e información sobre violencia de género en el ámbito laboral; haciendo que funcionen los mecanismos de atención a la violencia de género dentro de la institución (UIGEV) y promoviendo la cultura de la denuncia.
- ✓ **En este vínculo encontrarás 10 maneras para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres:**
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/11/compilation-take-action-to-help-end-violence-against-women>



Tomada de la página <https://hchr.org.mx/comunicados/unete-seamos-activistas-para-poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas/>

VI. Normatividad en materia de perspectiva de género

Para identificar el marco normativo que da sustento a la Transversalidad de Género y especialmente a la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México, siendo la base de su razón de ser, sus atribuciones y funciones; en esta parte se señala la principal normatividad al respecto, partiendo desde al ámbito internacional, hasta el municipal.

6.1. Internacional

- ***Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)***
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)***
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- ***Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995***
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

6.2. Nacional

- ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

-
- ***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres***
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
 - ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia***
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
 - ***Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024***
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf

6.3. Estatal

- ***Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México***
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig001.pdf>
- ***Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México***
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig139.pdf>
- ***Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México***
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig154.pdf>
- ***Decreto 309 de fecha 10 de mayo de 2018 del Ejecutivo del Estado de México***
<https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2018/may105.pdf>

6.4. Municipal

- ***Bando Municipal 2023***

https://www.ixtlahuaca.gob.mx/build/docs/tu_gobierno/normatividad/bando_municipal_2023.pdf

- ***Plan de Desarrollo Municipal 2022-2024***

https://www.ixtlahuaca.gob.mx/build/docs/tu_gobierno/documentos/pdm/plan_de_desarrollo_municipal_2022-2024.pdf

- ✓ **Guía de Orientación de la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia de Ixtlahuaca, México**, elaborada por Ivette Mondragón González, alumna de la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMex.