

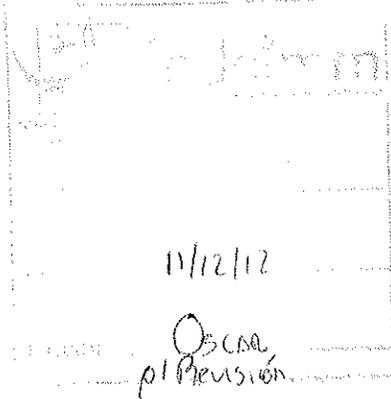


fodeimm



H. Ayuntamiento de Mazatlán

“CONSTRUYENDO LA IGUALDAD DE GENERO EN EL MUNICIPIO”



PROGRAMA DE IGUALDAD

“Este programa es público y queda su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres, FODEIMM”.

Mazatlán, Sinaloa, Noviembre del 2012.



Índice

Presentación

Introducción

Antecedentes

Normatividad Jurídica para la igualdad en Género

Diagnóstico de mujeres y hombres en el municipio de Mazatlán

Programa Estatal de Igualdad para las mujeres y hombres 2011-2016

Justificación de la Propuesta de Programa de Igualdad para Mujeres y

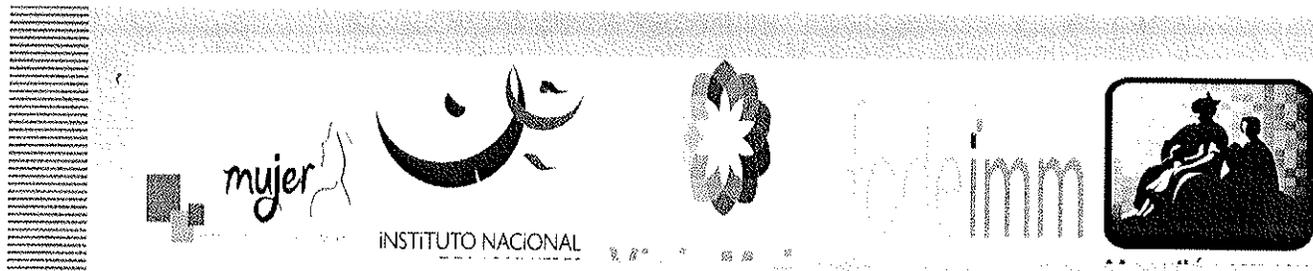
Hombres del Municipio de Mazatlán, Sinaloa.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Análisis FODA

Glosario

Bibliografía



Hablar de lograr equidad de género en todos los niveles de la gestión municipal requiere de cambios profundos y oportunos de forma así como de ejecución de las políticas públicas.

La cultura patriarcal tan profundamente arraigada en nuestra población no deja de presentarse en ningún sitio, en el municipio de Mazatlán Sinaloa también se nota este fenómeno social, por lo que como consecuencia de este hecho se presenta una diferenciación de trato en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, sin tomar en cuenta el que la ciudadanía en general goza de derechos universalmente reconocidos independiente de su edad, sexo, clase social o etnia.

Lo anteriormente expuesto provoca limitaciones en el alcance de los planes y programas que se gestan o desarrollan por diferentes instancias municipales, motivo por el cual este documento señala algunas de las principales propuestas estratégicas para institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública del Municipio de Mazatlán, Sinaloa, en el que se presentan herramientas que tendrán que acompañarse de cambios sostenidos en diversos órdenes y funciones de la estructura y prácticas del gobierno municipal.

Logo of the Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) of Mexico, featuring a stylized sun and the text 'SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL' and 'ESTADOS UNIDOS MEXICANOS'.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



Vivir Mejor



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

El objetivo principal es garantizar la visualización de las necesidades, derechos e intereses de las mujeres del municipio, en todas las áreas de formulación y ejecución de planes, programas y presupuestos, que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un derecho real, potenciando el desarrollo individual, grupal y comunitario, para lograr que el municipio de Mazatlán Sinaloa sea una sociedad democrática justa e incluyente.



Mazatlán



imm



Mazatlán 2011-2013

firmar acuerdos internacionales que buscan el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos para todas las mujeres en México, independientemente de su edad, etnia o clase social.

Este programa establece los objetivos estratégicos y líneas de acción para que a través de la instancia Municipal se promueva y garantice su aplicación en la administración pública municipal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres conforme a La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y La Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano, y al marco jurídico nacional y estatal acordes a la materia.

Para la elaboración de este programa se retomaron los principios básicos de estado de derecho, concertación de acuerdos de los sectores públicos y sociales a los que se dirige el programa con la finalidad que a través de consensos y participación activa de funcionaras, funcionarios y ciudadanía, pueda ser factible su aplicación y que responda a las necesidades de las mujeres mazatlecas.

- Realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e Incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica municipal, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Con estos principios surge el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), un programa especial que engloba las acciones de la Administración Pública Federal en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), que contribuye al logro de los objetivos, estrategias y prioridades nacionales.

Los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD se vinculan de forma transversal con los 5 ejes del Programa Nacional de Desarrollo, pues contemplan de manera directa e indirecta la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional:

1. Estado de derecho y seguridad
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



Vivir Mejor

imm



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

5. Democracia efectiva y política exterior responsable

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente desde agosto de 2006, genera la Política Nacional de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Nacional de Igualdad; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); y el mecanismo de observancia, seguimiento y evaluación, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. De hecho, el PROIGUALDAD, se sustenta mayoritariamente en la estrategia 3.5 del Eje Rector “Igualdad de Oportunidades” donde se manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.

En este sentido, la transversalidad se entiende como el proceso que permitirá garantizar la incorporación del enfoque de género en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

En el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias federales, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas por el Instituto Nacional de las Mujeres como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En concordancia con lo anterior, el Plan de Desarrollo Municipal de Mazatlán, Sinaloa 2009 – 2012, toma como base, el Plan Nacional de Desarrollo, por ello, el Programa de Igualdad para Mujeres y Hombres del Municipio de Mazatlán, Sinaloa, tomará los siete objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres señalados en el PROIGUALDAD, los cuales están en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. De tal manera que, el programa que se presenta, está alineado con el Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres, pero al mismo tiempo se alinea con el Plan Municipal de Desarrollo vigente para el municipio.

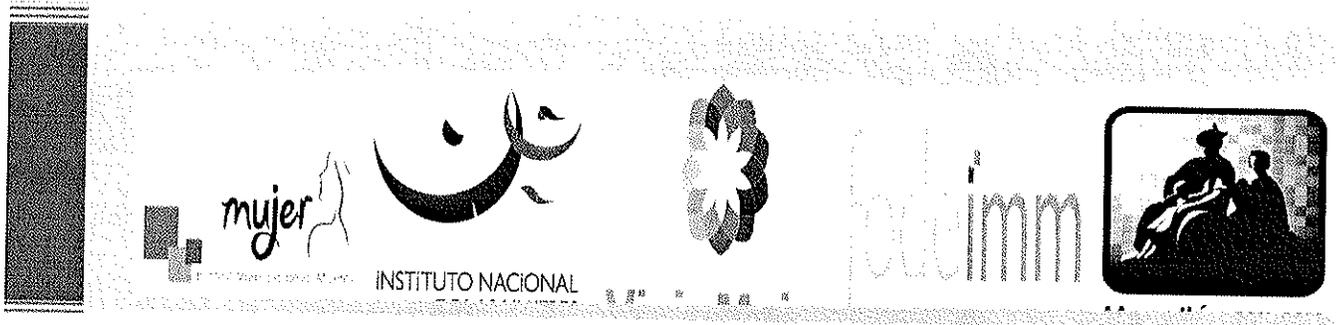
Objetivos estratégicos del PROIGUALDAD 2007-2012

Objetivo Estratégico	Propósito
1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género

	en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado
2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6	Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

PROIGUALDAD, Inmujeres; 2008:20-22.

Previo a presentar las propuestas específicas para implementar en el municipio de Mazatlán Sinaloa, es importante señalar que dichos objetivos del programa han sido diseñados desde una perspectiva de desarrollo integral, sin embargo, la realidad de la mayor parte de los municipios en el país, evidencia que la incorporación de las mujeres al desarrollo es incipiente.



El programa atiende a los preceptos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en cuanto a la obligación de los municipios a Implementar políticas municipales en materia de igualdad entre mujeres y hombres; proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de la igualdad; diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, y fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las urbanas como en las rurales.

Se vincula también con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo objeto es establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. De igual manera, obliga a los municipios entre otras acciones a: instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres, promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas; evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y

la víctima; apoyar la creación de programas de reeducación integral para los agresores; promover programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros para eliminar la violencia contra las mujeres; apoyar la creación de refugios seguros para las víctimas; participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres; llevar a cabo, de acuerdo con el Sistema, programas de información a la población respecto de la violencia contra las mujeres; celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia.

Normatividad Jurídica para la igualdad en Género

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Fue publicada en agosto de 2006, tiene por objeto regular, garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Es la encargada de generar la Política Nacional de Igualdad integrada por el Sistema Nacional de Igualdad; el PROIGUALDAD y el mecanismo de observancia, seguimiento y evaluación (a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres representa, en muchos sentidos, la formalización de los logros alcanzados en la lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad entre las mujeres y los hombres mexicanos.



Su importancia no sólo reside en su apego al artículo cuarto de la Constitución Mexicana y en cumplir los tratados internacionales suscritos por México, sino, y principalmente, porque por primera vez se sientan las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para *garantizar* la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales conforme lo establece el primer artículo de esta ley.

La ley establece como sus principios rectores la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, señala como sujetos de derecho de esta Ley a las mujeres y los hombres que se encuentran en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.

Así, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres es una ley general y de observancia en todo el territorio nacional que incluye los lineamientos y mecanismos para el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado:

- En la vida económica.
- En la vida civil.
- En la participación equitativa en actividades políticas.
- En el disfrute de los derechos sociales.
- Eliminación de estereotipos en función del sexo.

LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE SINALOA¹

Esta Ley fue publicada en marzo de 2009 y tiene por objetivo regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado para el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo acciones afirmativas a favor de la mujer. Sus principios rectores son:

- La igualdad de trato y de oportunidades;

¹ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Instituto Sinaloense de las Mujeres. Primera edición, junio de 2009.



- La no discriminación;
- La equidad de género;
- La perspectiva de género;
- Los instrumentos internacionales aplicables en esta materia; y
- Los demás contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Sinaloa.

Esta Ley establece los ámbitos de competencia y coordinación interinstitucional, entre los que se encuentra los que corresponden al Instituto Sinaloense de las Mujeres, quien funge como Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal, es encargada de fomentar e instrumentar condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación equitativa entre hombres y mujeres en el ámbito social, económico, político, civil, cultural y familiar; así como concertar acciones afirmativas con el sector público, social y privado para garantizar el acceso a la igualdad de oportunidades.

También la Ley presenta la política estatal en materia de igualdad y establece los siguientes lineamientos:



Título III. La política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural.

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

- III. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- IV. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; y
- V. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Las acciones de la política estatal, están enmarcadas en:

- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.



- b. Diseñar y aplicar los instrumentos de promoción y cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad garantizada en esta ley, mediante la coordinación y aplicación del principio de transversalidad, a través del Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- c. Promover en coordinación con las dependencias estatales y los municipios, las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el programa, en apego a los principios que la Ley señala;
- d. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;

Celebrar acuerdos nacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género;

- e. Incorporar en la Ley de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Estado, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad;

ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

En la celebración de convenios o acuerdos de coordinación, deberán tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos, para el cumplimiento de la presente Ley, conforme a la normatividad jurídica, administrativa y presupuestaria correspondiente.

Para el seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan en la ejecución de los convenios y acuerdos participará la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en su calidad de responsable de la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos en la entidad”.²

² Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Instituto Sinaloense de las Mujeres. P. 10.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES



Vivir Mejor

imm



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

PROGRAMA ESTATAL DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES Y HOMBRES 2011-2016

Este Programa se crea en 2010 y es el instrumento rector de la Política Pública para la Igualdad entre mujeres y hombres con el estado de Sinaloa, que toma como base el criterio de planeación democrática del desarrollo, prescrito en el artículo 26 de la Carta Magna, de la Ley General de Planeación y la Ley de Planeación para el estado de Sinaloa, así como la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Sinaloa, estableciendo objetivos, metas, estrategias y acciones, agrupados en cinco objetivos estratégicos:

- 1) Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres;
- 2) Potenciar las capacidades de las mujeres y su acceso a oportunidades de desarrollo para reducir la desigualdad de género.
- 3) Garantizar el efectivo acceso de las mujeres a una vida libre de toda forma de violencia;
- 4) Impulsar el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos políticos de toma de decisiones; y

- 5) Fortalecimiento de los mecanismos de las mujeres, con la finalidad de garantizar la transversalidad de las políticas públicas en los ámbitos: administrativo; jurisdiccional y legislativo.

En el ámbito Estatal, se vincula con el Plan Estatal de Desarrollo 2007-2012, y sus líneas de acción son:

1. Difundir los derechos de las mujeres.
2. Capacitar y concientizar en materia de equidad de género a mujeres y hombres.
3. Establecimiento de relaciones públicas e institucionales con organizaciones de la sociedad civil y organismos de gobierno.

Acorde a la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sinaloa, corresponde a los Ayuntamientos implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y estatal.

En ese sentido, debemos transversalizar la perspectiva de género en la actuación de la administración Pública Municipal comprendiendo que a través de este proceso se garantizará 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.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
INMEXICO



Vivir Mejor

imm



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

Diagnóstico de mujeres y hombres en el municipio de Mazatlán

Ubicada al noroeste de México, Mazatlán es cabecera municipal, además es uno de los destinos turísticos más importantes de la República Mexicana. Se ubica a 21 kilómetros del trópico de Cáncer y colinda al norte con el municipio de San Ignacio, al este con el municipio de Concordia y al poniente con el Océano Pacífico.

Mazatlán cuenta con una extensión territorial de 3 mil 068.48 kilómetros cuadrados, es decir, el 4.53% de la superficie total del estado, por ello se clasifica como noveno municipio en extensión

Según el INEGI (2010), la población total del municipio de Mazatlán fue de 438 434 personas, de ellas 222 168 son mujeres y 216 266 hombres, el índice de feminidad señala que por cada 100 hombres existen 102.72 mujeres.

El Censo de Población y Vivienda 2010, indica que en Mazatlán existen 121,985 hogares; 88,476 (72.5%) con jefatura por hombres y 33,509 (27.5%) por mujeres.

En cada uno de ellos residen en promedio 3.6 personas, cuando el promedio



estatal es de 3.9 habitantes. En los hogares con jefatura masculina habitan 27,358 (84.7%) personas y en los hogares con jefatura femenina 4,671 (14.5%) personas.

En Sinaloa, el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.1, lo que equivale a poco más de la secundaria concluida, mientras que Mazatlán cuenta con nivel de escolaridad de 9.8 casi concluida el nivel preparatoria (INEGI 2010).

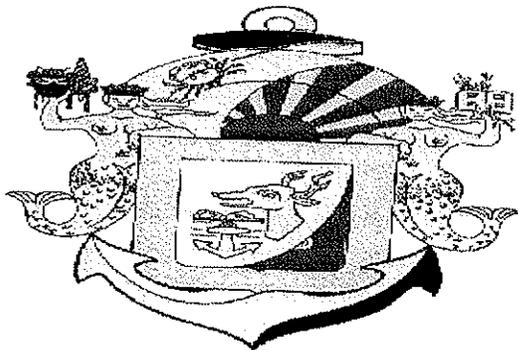
Su población es fundamentalmente joven, representando el 53.1% la población menor de 30 años y existe un ligero predominio del sexo masculino, pues el 54.2% de los varones y el 52.0% de las mujeres se encuentran en este grupo etario. El 37.1% de la población se encuentra en el rango de 30 a 59 años, correspondiendo el 36.4% a hombres y 37.9% a mujeres, y por último la población de 60 años y más está integrada por el 9.4%, siendo 9.0% hombres y 9.8% mujeres.

La edad media de la población en Mazatlán es de 27 años, correspondiendo esa misma edad para hombres y 28 para mujeres; vale informar que la media estatal es de 26 años, 26 para hombres y 27 para mujeres.



el municipio tenía un IDH de 0.8373 y se clasificaba en la posición 49 a nivel nacional (PNUD-México, 2005).

Mazatlán tierra de venados:



El escudo significa las principales actividades que se realizan en Mazatlán, las sirenas quienes en sus manos sostienen el símbolo de su carnaval, los cuales son antifaces y un libro representa la fiesta máxima del puerto enmarcadas tanto en la alegría como en la literatura. El sol y la luna representan los días soleados en el mar y la luna las hermosas noches en Mazatlán, en su escudo también se observa la constelación de Cáncer, ello por la proximidad del puerto con el trópico de Cáncer.



Otros distintivos que contiene el escudo son las dos isletas conocidas como "peñascos de los dos hermanos" y la cabeza de venado el cual es el símbolo de la ciudad, el escudo es sostenido por una ancla en recuerdo a los marinos que la descubrieron.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE PROGRAMA DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE MAZATLÁN, SINALOA.

La necesidad de definir un programa Municipal de Igualdad para Mujeres y Hombres del Municipio de Mazatlán, Sinaloa que conduzca el quehacer institucional es fundamental cuando se incorpora la perspectiva de género en las políticas públicas de las instituciones del gobierno estatal. Para que las políticas públicas cumplan con su propósito orientador, se hace necesario el principio de igualdad como elemento común, estableciendo para ello un programa que establezca las acciones que corresponden a los propósitos de la política y la competencia definida, es decir, la responsabilidad de la(s) dependencia(s) que compone(n) el campo de la acción de gobierno.



Este Programa que se presenta a continuación se basa en los objetivos que establece el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el estado de Sinaloa, pretende ser un instrumento de conducción estratégica para el Instituto Sinaloense de las Mujeres en su eje rector de las acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los sectores definidos como prioritarios y alineados al marco internacional de los compromisos contraídos por México, y estableciendo el vínculo y/o relación que debe haber entre las dependencias para llevar a cabo las acciones que redunden en un resultado positivo para disminuir las desigualdades entre las mujeres y los hombres, un programa municipal integral contra la violencia de género que impacte todos los ámbitos que tiene que ver con la violencia de género, especialmente contra las mujeres, desde la prevención y protección a la atención a la salud, social, laboral y además haga posible la coordinación institucional y judicial.

Objetivo General

1. Contribuir en elevar la calidad de vida de las mujeres, en mejorar su condición tanto económica, política, social y cultural que permitan un mejor desarrollo integral y así fortalecer los valores humanos en la sociedad, siendo un instrumento

Elaborado por el Comité de Planeación Municipal de Mazatlán, Sinaloa, en el mes de agosto del 2011.



que lucha por la equidad de género femenino consciente de sus derechos y responsabilidades. Crear políticas públicas con perspectiva de género.

2. Ampliar las oportunidades de desarrollo para todas las personas del Municipio de Mazatlán, Sinaloa

Objetivos Específicos

1. Promover la equidad y la inclusión social.
2. Atender las necesidades de los sectores y grupos en desventaja social.
3. Impulsar políticas públicas con perspectiva de equidad de género.
4. Combatir la violencia intrafamiliar.
5. Generar alternativas de desarrollo para la juventud del municipio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo estratégico 1. Transversalización de la perspectiva de género

ESTRATEGIA 1.1.1. Promover la capacitación obligatoria en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres a las/los integrantes de H. Cabildo y de toda la administración municipal.



Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Municipal, mediante el diseño y construcción de los mecanismos para incidir en los distintos procesos del gobierno municipal y en el sector privado.

ESTRATEGIA 1.1.

Impulsar y orientar la planeación, el presupuesto y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género en el municipio.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.1.1. Promover la capacitación obligatoria en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres a las/los integrantes de H. Cabildo y de toda la administración municipal.



1.1.2. Formular y desarrollar un programa integral de capacitación, formación y actualización dirigido a servidoras y servidores públicos que diseñan las políticas públicas y programas de desarrollo en el municipio.

1.1.3. Promover la instauración de disposiciones que obliguen legal y administrativamente la capacitación, formación, especialización o actualización permanente en materia de género y derechos humanos de las mujeres, para servidoras y servidores públicos de los diferentes sectores involucrados en el desarrollo municipal. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

1.1.4. Integrar un Comité con los diferentes sectores, donde forme parte la directora del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa vigile la asignación de presupuesto anual a las diferentes actividades municipales propuestas para incorporar la perspectiva de género.

1.1.5. Formular herramientas metodológicas y técnicas que apoyen y orienten el desempeño del personal de la Administración Pública Municipal, basados en las disposiciones internacionales y nacionales relacionadas a la materia de perspectiva de género.

ESTRATEGIA 1.2.



ESTRATEGIA 1.2.

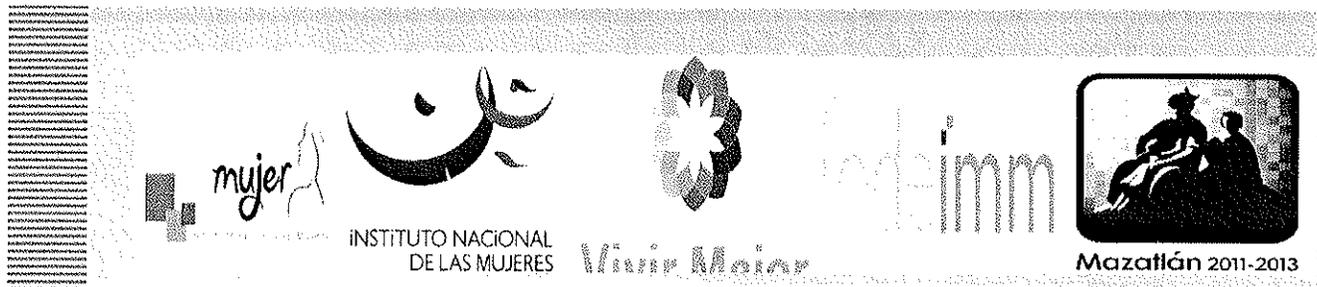
Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores sobre las acciones que realiza la administración pública municipal para dar cumplimiento del programa de igualdad entre mujeres y hombres.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.2.1. Contar con un diagnóstico sobre los avances en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, por sector de desarrollo, y centrado en

población específica como pueden ser: mujeres migrantes, mujeres jefas de hogar, mujeres de la tercera edad, madres adolescentes, entre otros.

1.2.2. Promover en todas las Instituciones del Municipio que tienen dentro de sus actividades la atención y orientación a las mujeres, formatos únicos de registro de casos que pudieran en un segundo momento sistematizarse en un programa de registro único que permita conocer el avance y las necesidades de las mujeres por los diferentes sectores.



1.2.3. Difundir las instancias públicas que brindan servicios de salud, jurídicos, de seguridad y protección o cualquier tipo de atención que pudieran también participar en la búsqueda de datos que permitan conocer la realidad de las mujeres en el municipio.

ESTRATEGIA 1.3.

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la administración pública municipal.

1.3.1. Diseñar un programa de cultura institucional para el municipio, en donde se establezca la normativa para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

1.3.2. Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.

1.3.3. Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.



1.3.4. Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público.

1.3.5. Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todos los centros de trabajo del sector público. material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

ESTRATEGIA 1.4.

Fortalecer y ampliar los mecanismos de participación de la sociedad civil y el sector académico la aplicación del programa municipal de igualdad entre mujeres y hombres.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.4.1. Promover convenios con el sector académico para que realice investigaciones, programas y evaluaciones externas del impacto de las políticas



de capacitación, formación y especialización en materia de equidad de género a nivel municipal.

1.4.2. Favorecer convenios de colaboración con el sector académico para que el personal del H. Ayuntamiento sea capacitado de manera continua en el diseño de programas y políticas públicas con Perspectiva de Género.

1.4.3. Promover, a través de fondos especiales como el FODEIM del Inmujeres, la realización de investigaciones y estudios orientados al análisis de condiciones de inequidad y tendencias que puedan estar creando o perpetuando disparidades de género y promover su difusión para la toma de decisiones públicas.

1.4.4. Fortalecer los fondos federales y estatales con presupuesto municipal para la investigación aplicada con perspectiva de género, así como la formación de investigadoras/es en política pública y género.

1.4.5. Favorecer la conformación de un Observatorio Ciudadano integrado por todos los sectores en el municipio que orienten, direccionen y evalúen las acciones, planes y programas que el municipio realice en materia de equidad de género.



Modificar los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas que expida el h. Ayuntamiento, conforme a los instrumentos internacionales, legislación nacional y estatal para fortalecer el principio de igualdad jurídica de mujeres y hombres ante la ley.

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.1.2. Expedir y reformar las circulares, y disposiciones administrativas necesarias para el desarrollo integral de la comunidad incorporando un lenguaje incluyente y una perspectiva de género.

2.1.3. Crear el Reglamento del Instituto Municipal de las Mujeres, en la que se establezcan las atribuciones en formulación, planeación, instrumentación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para transversalizar la perspectiva de género en la administración pública municipal.

2.1.4. Contemplar a las mujeres de manera prioritaria en la formulación y aprobación de las iniciativas de Ley de Ingresos del Municipio, además de las comunidades y pueblos indígenas, que establece el Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Mazatlán, Sinaloa.

ESTRATEGIA 2.2.

Eliminar la discriminación contra la mujer, en todos los ámbitos de la vida en el municipio, particularmente en la administración pública, y en el ámbito comunitario.

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.2.1. Realizar a través de la Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa campañas de sensibilización que permitan modificar patrones de conducta que perpetúan los prejuicios y prácticas que obstaculizan la no discriminación a las mujeres en centros educativos, comunidades, comercios, barrios y colonias.

2.2.2. Proponer, monitorear y difundir, a través de la Instituto Municipal de la Mujer, las buenas prácticas de la Administración Pública Municipal de no discriminación, acorde a los principios contenidos en la Ley de Igualdad para el Estado de Sinaloa.

2.2.3. Erradicar el lenguaje sexista en todo tipo de publicación emitida por el municipio, en sus diseños impresos, documentos institucionales, fotografías y cualquier otro que perpetúe la discriminación contra la mujer.



2.2.9. Diseñar una política de beneficios a las empresas que fomenten la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral.

ESTRATEGIA 2.3.

Fortalecer el respeto, reconocimiento, observancia, difusión, libre ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.3.1. Realizar campañas de difusión, carteles, obras de teatro, conferencias de los Derechos Humanos de las Mujeres, la no discriminación, a través de la Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Mazatlán, Sinaloa.

2.3.2. Fomentar la creación y potenciación de redes sociales en el Municipio de Mazatlán, Sinaloa que trabajan en beneficio de las mujeres, a través de la Instituto Municipal de las Mujeres del Municipio de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres, con el fin de dotarlas de recursos económicos, que permitan el reconocimiento, conocimiento, difusión y libre ejercicio de los derechos de las mujeres.



2.3.3. Sensibilizar, Capacitar y Profesionalizar a funcionarias y funcionarios públicos en Derechos Humanos de las Mujeres, con el fin que en cada sector de la administración pública tomen las medidas presupuestales, de ejecución, materiales y todas aquellas que se requieran, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, a través del Instituto Municipal de la Mujer.

2.3.4. Celebrar convenios de colaboración con la Comisión Estatal de Derechos Humanos, y el Instituto Sinaloense de las Mujeres, para crear mecanismos que permitan a las mujeres denunciar posibles violaciones a sus derechos humanos, de manera más accesible al municipio de Mazatlán, Sinaloa, incluyendo visitas regulares de visitadores o visitadoras adjuntas.

2.3.5. Incorporar en la Agenda Municipal, y en los trabajos de cabildos, una política municipal con perspectiva de género, sensibilidad a las necesidades de las mujeres y reconocimiento de las brechas existentes entre hombres y mujeres en el Municipio, que potencialice su adelanto libre de discriminación y en apego irrestricto de los Derechos Humanos de las Mujeres.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Garantizar el efectivo acceso de las mujeres a una vida libre de toda forma de violencia.

Establecer una serie de acciones y políticas públicas para prevenir, detectar, atender, sancionar y en su caso erradicar la violencia de género contra las mujeres que les permita acceder a un ejercicio pleno de sus derechos y libertades en un ambiente adecuado.

Estrategia 3.1

Garantizar la efectividad de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y la aplicación de las acciones afirmativas en el Municipio.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 3.1.1 Emprender acciones afirmativas para incidir en la situación de marginación y desigualdad presente entre mujeres y hombres.



Estrategia 3.2 Eliminar la alta incidencia de prácticas discriminatorias en la población rural e indígena, fomentando una cultura de igualdad y respeto de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 3.2.1 Promover dentro de la autonomía constitucional de las formas internas de gobierno de los pueblos indígenas, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, fomentando una cultura de equidad e igualdad.

Estrategia 3.3 Asegurar la tutela de los derechos de las mujeres en condiciones de discriminación y marginalidad por condición social, económica o legal.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 3.3.1 Desarrollar e implementar acciones afirmativas específicas para atacar y eliminar la marginación de mujeres en condición económica precaria, en



reclusión, pertenencia a grupos indígenas, víctimas de violencia o cualquier otra circunstancia que agrave la condición de desigualdad.

Acción 3.3.2 Dar continuidad a la capacitación del personal directamente encargado de la procuración de justicia en el estado (agentes del MP, Agentes de la Policía Ministerial, Agentes Investigadores, peritos y personal administrativo).

Acción 3.3.3 Reforzar de manera especializada la capacitación y actualización al personal de todos los niveles en perspectiva de género.

Acción 3.3.4. Destinar recursos para acciones específicas para la protección especializada que requieren las mujeres, niñas y niños quienes se ven más amenazados y vulnerados en sus derechos.

Estrategia 3.4 Prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres en el Municipio.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 3.4.1 Fortalecer los mecanismos de atención de mujeres víctimas de violencia.



Acción 3.4.2 Establecer dentro de los programas de formación policial del Instituto de Ciencias Penales y Seguridad Pública, la materia de Estudios de Género y Derechos Humanos de las Mujeres.

Acción 3.4.3 Acompañar, asesorar y capacitar al personal de las agencias del MP especializadas en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar.

Acción 3.4.4 Capacitar al personal que atiende las oficinas auxiliares de la Agencia del MP especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar de Mazatlán, Sinaloa.

Acción 3.4.5 Fortalecer las acciones que se llevan a cabo en la Mesa de Análisis del Femicidio en Sinaloa y generar desde este espacio políticas públicas que disminuyan la violencia en contra de las mujeres.

Acción 3.4.6 Fortalecer los mecanismos interinstitucionales que homologuen y compartan las bases de datos e información sobre casos de violencia contra las mujeres.



Acción 3.4.7 Continuar las campañas de los 16 días de Activismo Feminista en contra de la Violencia hacia las Mujeres.

Acción 3.4.8 Llevar a cabo campañas reeducativas y de prevención de la violencia para hombres y mujeres de las comunidades (colonias, poblados, sindicaturas), escuelas, instituciones y lugares públicos (centros comerciales, por ejemplo) de manera articulada e interinstitucional.

Acción 3.4.9 Sensibilizar en género, violencia contra las mujeres y nuevas masculinidades a actores de diferentes ámbitos de la vida sinaloense como empresas (a través de las cámaras de comercio respectivas), población en general (en las comunidades y lugares públicos).

Acción 3.4.10 Destinar recursos y fortalecer la terapia de contención para el personal que está involucrado directamente en la atención de la violencia contra las mujeres, así como quienes prestan el servicio público inherente a la procuración de justicia.



Acción 3.4.11. Diseñar e implementar programas encaminados a la prevención, atención y sanción de la violencia de género que se vive en el estado.

Estrategia 4.1 Fortalecer el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y dentro de la administración pública estatal y municipal, en busca de la paridad en la representación de mujeres y hombres.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 4.1.1 Reformar el Reglamento Interno de la Administración Pública del Municipio de Mazatlán, Sinaloa para garantizar la representación paritaria entre mujeres y hombres en la conformación de los cabildos y sindicaturas.



Acción 4.1.2 Reformar las leyes y reglamentos orgánicos de la administración pública estatal y municipal para establecer dentro de los criterios de contratación y promoción del personal, el servicio civil de carrera con perspectiva de género.

Estrategia 4.2 Impulsar la cultura de igualdad y equidad de género dentro de las estructuras partidarias, organismos sociales y privados.

LINEAS DE ACCIÓN

Acción 4.2.1 Impulsar programas de divulgación en igualdad y equidad de género en todo el estado y al interior de los organismos y asociaciones políticas, públicas, privadas y sociales.

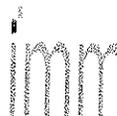
Acción 4.2.2 Establecer unidades de género al interior de los organismos y asociaciones políticas, públicas, privadas y sociales.



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES

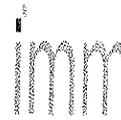


Vivir Mejor



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

- 5.1.2. Disminuir el rezago educativo y la discriminación de género, así como asegurar la permanencia de las mujeres en los ciclos posteriores a la primaria, principalmente en las colonias populares, nuevos asentamientos urbanos con población migrante y población indígenas del municipio.
- 5.1.3. Realizar acciones afirmativas para disminuir la brecha de género en el acceso y utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- 5.1.4. Garantizar la cobertura de la educación especial con modelos y tecnologías acordes a los diversos tipos de discapacidades, basada en un diagnóstico nacional socio demográfico y de necesidades educativas de las mujeres.
- 5.1.5. Ampliar la cobertura del Programa de Estancias y Guarderías Infantiles para Madres trabajadoras y/o madres estudiantes.
- 5.1.6. Fortalecer la capacitación de las y los prestadores del servicio en estancias infantiles
- 5.1.7. Difundir los Programas de Becas para Mujeres que tienen diversas dependencias a nivel estatal para que las mujeres tengan igualdad de



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

oportunidades en el acceso a becas de todas las modalidades y niveles educativos.

5.1.8. Establecer mecanismos para generar, sistematizar e intercambiar experiencias sobre las diferentes manifestaciones de violencia de género que se presentan en las instituciones educativas.

ESTRATEGIA 5.2.

Eliminar los estereotipos sexistas y discriminatorios de los métodos de enseñanza, materiales didácticos, prácticas educativas, y profesionalizar al magisterio en perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres.

Líneas de acción

5.2.1. Promover la equidad de género en el acceso a las profesiones tecnológicas, científicas, deportivas y artísticas que se estén promocionando en el municipio.

5.2.2. Promover en las escuelas el uso del lenguaje no sexista y difundir materiales con contenidos y prácticas educativas, la valorización de las



actividades y aportes de las mujeres a la vida social, al desarrollo y la democracia, así como el conocimiento de sus derechos humanos.

5.2.3. Fortalecer las acciones del Programa de Capacitación al Magisterio y la Carrera Magisterial dirigidas a promover el conocimiento y manejo de la perspectiva de género en la práctica docente, así como a prevenir la violencia en contra de las mujeres, e incorporar materias de género y educación en la currícula básica de las escuelas normales.

5.2.4. Crear un Fondo Municipal para fomentar entre la juventud la creación de expresiones culturales y artísticas que dignifiquen a las mujeres, promuevan sus derechos y combatan los estereotipos sexistas y los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

ESTRATEGIA 5.3.

Mejorar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

Líneas de acción



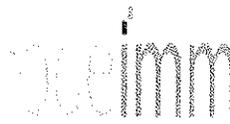
5.3.1. Realizar evaluaciones diagnósticas con énfasis cualitativo, para medir los niveles de cumplimiento a lo establecido por la NOM-046-SSA2-2005 en materia de educación para la salud y prevención y que den cuenta de la situación a nivel nacional.

ESTRATEGIA 6. AGENDA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Favorecer las condiciones laborales para alcanzar la igualdad con relación a los hombres

LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1.1. Realizar un diagnóstico en diversos sectores empresariales del municipio para conocer las condiciones laborales con relación a los hombres, en el que se incluyan temas como salarios, horarios de trabajo, criterios de selección de personal, entre otros para contar con información que permita crear políticas públicas que reduzcan las brechas de género en el ámbito laboral del municipio, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con el instituto sinaloense de las mujeres.



Mazatlán 2011-2013
¡Se siente el cambio!

6.1.2. Realizar campañas de información sobre las ofertas laborales dirigidas especialmente a las mujeres que brinda la secretaría del trabajo de Sinaloa, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres y la Secretaría del Trabajo de Sinaloa.

6.1.3. Realizar Ferias donde se permita a las mujeres micro empresarias o pequeñas productoras comerciar sus productos, tanto al interior como al exterior del municipio prioritariamente a fin de dar a conocer sus productos y/o servicios que les permitan mejorar sus ingresos económicos, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres y la Secretaria del Trabajo de Sinaloa.

6.1.4. Implementar cursos de capacitación en género y en las empresas, pequeñas empresas, industrias y en general centros de trabajo dirigidas a las y los trabajadores para eliminar sexismos, hostigamiento y/o acoso sexual, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Salvador Alvarado, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

ESTRATEGIA 6.2

Fortalecimiento de la agenda económica de las mujeres de Mazatlán, Sinaloa



Líneas de acción

6.2.1. Favorecer la creación de cooperativas de servicios o productoras de mujeres para fortalecer la organización ciudadana, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con la Secretaría de Economía.

6.2.2. Convenir con la Secretaria del Trabajo de Sinaloa la creación de cursos de capacitación en oficios libres de estereotipos de género dirigidos a las mujeres del municipio a fin de fomentar la creación de pequeñas empresarias en el municipio, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa.

6.2.3. Establecer canales de comunicación con la Secretaria de Economía Federal para la participación de las mujeres en diversos sectores económicos, a fin de que puedan tener las herramientas económicas, técnicas y materiales para iniciar sus propios negocios, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa.

ESTRATEGIA 6.3

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo rural y sustentabilidad ambiental en el municipio

Líneas de acción

6.3.1. Impulsar acciones que permitan a las mujeres convertirlas en propietarias de tierras, locales entre otros, mediante la creación de fideicomisos públicos que les permitan contar con financiamiento y facilidades, e incluso capacitación.

6.3.2. Revisar la formulación del programa de acceso a la energía y al abastecimiento de agua, incorporando las necesidades e intereses de las mujeres y promover su participación en la toma de decisiones para la provisión y servicios de estos recursos.

6.3.3. Incorporar a las mujeres en las acciones para revertir el deterioro de los ecosistemas y el cambio climático, así como en las acciones para preservar, usar y disfrutar del agua, el suelo y la biodiversidad.



6.3.4. Promover que dentro de las acciones de los programas de equipamiento de infraestructura y servicios a las poblaciones de las zonas rurales, se incorporen las necesidades de atención y cuidado a los miembros de las familias de las mujeres participantes en los proyectos productivos, a fin de conciliar trabajo y familia en el medio rural.

ESTRATEGIA 6.4

Promover estrategias de información sobre el trabajo y responsabilidades en el ámbito familiar de manera igualitaria y equitativa entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

6.4.1. Realizar cursos, talleres, conferencias en espacios de trabajo, empresas, mercados, personal del ayuntamiento y cualquier otro, que incorporen la perspectiva de género sobre la importancia del trabajo de las mujeres en el ámbito público, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo domestico, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

6.4.2. Realizar campañas de difusión con perspectiva de género sobre la participación de la mujer del municipio de Mazatlán, Sinaloa en el desarrollo



económico del municipio para favorecer sus condiciones laborales, a través del Instituto Municipal de las Mujeres de Mazatlán, Sinaloa, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

6.4.3. Crear estímulos dirigidos a personas empresarias del municipio que favorezcan la contratación de mujeres y mejoren sus condiciones laborales, tales como horarios de trabajo, salarios, seguridad social, capacitación, y eliminación de discriminación por condiciones de embarazo, entre otras.

OBJETIVO ESTRATEGICO 7. IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES EN EL MUNICIPIO Y CONSOLIDAR SU CULTURA DEMOCRÁTICA

Garantizar que las mujeres y hombres vivan la democracia de forma igualitaria, con la posibilidad de acceder a cargos de elección popular y de toma de decisiones en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado, en las estructuras internas de los partidos políticos y organizaciones sociales, logrando el fortalecimiento de la vida democrática del país.



ESTRATEGIA 7.1.

Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los partidos políticos con representación en el municipio.

Líneas de acción

7.1.1. Promover convenios con los partidos políticos en el municipio para asegurar el acceso y permanencia de las mujeres en formulas de mayoría y de representación proporcional, como resultado de las disposiciones que establecen los 4 apartado 1, 25 apartado 1 inciso e, 218, 219 y 220, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

7.1.2. Promover la paridad de género en todos los puestos de dirección en el H. Ayuntamiento y en las diferentes direcciones dependientes del municipio.



7.1.3. Considerar la reforma del artículo 115 Constitucional para incorporar las cuotas en la integración de cabildos municipales, para impulsar acciones afirmativas en el servicio público a fin de aumentar el número de mujeres en puestos de decisión y responsabilidad en la Administración Pública Municipal.

7.1.4. Impulsar la creación de un comité integrado por personas expertas de la academia, de la sociedad civil, del sector empresarial y de medios de comunicación para que participen en el diseño, seguimiento, evaluación y redefinición de las Políticas Públicas del municipio y que observe los procesos de promoción a puestos directivos en el municipio.

ESTRATEGIA 7.2.

Impulsar la cultura de igualdad y equidad de género, y una mayor representación de las mujeres en las estructuras de decisión de los partidos políticos y las organizaciones sociales.

Líneas de acción

7.2.1. Promover y desarrollar mecanismos de participación ciudadana, que fomenten el capital social y permitan su incorporación en el diseño, operación y



formulación, reformulación, evaluación y monitoreo de los programas que implanten, modifiquen y operen las instancias públicas del municipio.

7.2.6. Promover el apoyo económico de instancias internacionales como el BID, UNIFEM, Fundación Ford, entre otros, para que se desarrollen programas tendentes a acrecentar el empoderamiento de las mujeres; prevenir la violencia contra las mujeres; y fortalecer el capital social.

7.2.7. Incentivar la participación de empresas privadas con responsabilidad social para que brinden apoyos financieros o financien proyectos de organizaciones de mujeres que busquen entre sus objetivos promover su independencia económica y el liderazgo.

ANÁLISIS FODA

Introducción

Para llevar a cabo la elaboración de este Programa se planteó una metodología basada en las consideraciones que sustenta a la planeación estratégica, de modo que a partir de la identificación de problemas prioritarios por atender se desarrolló un análisis basado en las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, para determinar las características del contexto en el que se inscribe este

Programa y así determinar el alcance del mismo. El desarrollo de esta metodología incluyó:

1. La revisión y/o alineación de este Programa al Programa Estatal para las Mujeres y Hombres 2011-2016, de tal manera que los objetivos estratégicos ya trabajados en este Programa, fueran la base para la construcción de este documento metodológico, sectorial.
2. La revisión documental de los instrumentos internacionales, nacionales, estatales y los referidos a las Leyes de Igualdad entre mujeres y hombres para el estado de Sinaloa, así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
3. La revisión del avance realizado por el Instituto Mazatleco de las Mujeres a través de las acciones impulsadas en el marco del Fondo de Transversalidad y/o otros programas y proyectos que impulsen la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Mazatlán
4. La realización de reuniones de trabajo con las diversas dependencias que conforman la Administración Pública Municipal. para recabar información relativa al conocimiento del Instituto; papel de la dependencia en el marco de la Ley de Igualdad, atribuciones y responsabilidades en el marco de la Ley, así como recuperación de propuestas, acciones, recomendaciones que fortalecieran y/o incluyeran la opinión de las diferentes dependencias municipales.
5. Entrevistas individuales a funcionarias y funcionarios clave para impulsar las acciones en materia de igualdad en el municipio.
6. Entrevistas a profundidad a actores clave (dependencias involucradas en el Sistema de Igualdad) para recoger sus propuestas e incorporarlas al documento final del Programa Municipal.
7. Trabajo con Grupos Focales y análisis de resultados plasmados a partir del Foro de análisis sectorial realizado a partir de las informaciones recabadas por servidoras y servidores del Municipio.

Con la información recabada a través de los principales actores y su análisis se construyó el documento que se presenta a continuación; el cual facilita el acercamiento a los estudios de género dentro del Municipio de Mazatlán Sinaloa.

FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Como resultado del ejercicio metodológico realizado con personal de las instituciones, así como de la revisión documental, a continuación presentamos los elementos de carácter institucional que pueden facilitar o no la incorporación de la perspectiva de género en las acciones del gobierno estatal:

FORTALEZAS

- El Instituto tiene reconocimiento ante la sociedad.
- Las mujeres acuden al Instituto y ya es un referente para ellas.
- Tiene el reconocimiento del gobierno estatal.
- Consolidación del Instituto Sinaloense (por decreto).
- Ser un organismo descentralizado.
- Estudios e investigaciones recientes llevados a cabo por el Instituto.
- Contar con el Modelo de Equidad de Género.
- El alto porcentaje de personal certificado en las nuevas disposiciones, en la norma de competencias laborales.
- Certificación en el Modelo de Equidad de Género.
- Compensaciones institucionales.
- Capacitación permanente.
- Programas anuales de capacitación.
- Es un instituto con población muy joven.
- El Instituto tiene el 70% de personal con licenciatura; 20% con maestrías y 10% haciendo estudios de doctorado.
- Convenios con instituciones.
- Módulos fijos y unidades de atención y protección a mujeres víctimas de violencia.

- Recursos de los Programas de Transversalidad (INMUJERES) y PAIMEF (INDESOL).

OPORTUNIDADES

- Voluntad política del Ejecutivo.
- Apoyo y respaldo completo de la Comisión de Equidad en el Congreso.
- Apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres con recursos etiquetados para tal fin.
- La difusión que llega a diferentes áreas y lugares porque se ha transversalizado.
- Contar con enlaces de género en las dependencias.
- Avance en la ocupación de puestos públicos por mujeres.
- Instalación del Sistema de Igualdad.
- Implementación del Banco Estatal de datos.
- Campañas estatales contra la violencia hacia las mujeres.
- Capacitación a periodistas.
- Leyes: de igualdad, de acceso.
- Contar con el banco de datos donde participan diferentes dependencias.
- Se avanzó en que las dependencias desagregan su información por sexo y existe ya la información en el banco estatal de igualdad.
- El marco que dan las leyes (de igualdad y de acceso) y los sistemas (de igualdad y de acceso) permiten ir más de prisa en los temas prioritarios y generan la corresponsabilidad institucional que se tiene que llevar a la práctica.

DEBILIDADES

- Insuficiente infraestructura por el crecimiento del Instituto.
- Faltan recursos humanos para dar respuesta al propósito del Instituto.
- Desconocimiento hacia fuera de lo que hace el Instituto.

- La estructura del Instituto ya no responde a las nuevas atribuciones y responsabilidades del mismo.
- Falta presupuesto para ampliar el Instituto y responder a las nuevas responsabilidades.
- Falta de presupuesto para el tiraje de publicaciones que ha elaborado el Instituto.
- Necesita una nueva estructuración para responder a los tiempos actuales.
- Necesita una reestructuración para atender a la problemática de la violencia contra las mujeres.

AMENAZAS

- Cambios en la administración, sobre todo en el ámbito local, municipal.
- La cultura, la violencia social, los feminicidios que han crecido mucho.
- Resistencia cultural.
- La alternancia en el gobierno que provoca incertidumbre.
- Que se puedan revertir logros como el tener la base de datos.
- Que aún no se tengan las unidades de igualdad.
- Que en los Programas Operativos Anuales no esté incorporada la transversalidad de género.
- Feminicidios.
- Integración de las mujeres al crimen organizado.
- Incorporación de menores de edad a delitos.
- Desigualdad salarial.
- Que todavía existe mucho por hacer en cuanto a las pensiones alimenticias para los hijos.
- No hay todavía mujeres en puestos de decisión (insuficiente).
- Problemáticas muy marcadas: trata de personas; jornaleras agrícolas.

Este análisis plantea retos, avances y áreas de oportunidades para el Instituto Sinaloense de las Mujeres para instrumentar el Programa Estatal de Igualdad para Mujeres y Hombres en el estado de Sinaloa.

Como desde su integración el Instituto Municipal de las Mujeres Mazatlán, continuará realizando sus actividades dentro del marco establecido por el Instituto Sinaloense de las Mujeres, pero estableciendo ajustes en aquellos indicadores, estrategias y acciones, en que de acuerdo al Auto diagnóstico realizado mediante la participación de funcionarias y funcionarios de la administración pública municipal resulten de mayor relevancia para la población Mazatleca, y tomando en consideración que; La igualdad entre mujeres y hombres se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad con respecto al género no es un “problema de las mujeres”, sino que concierne también a los hombres y a toda la sociedad. Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse y convertirse en lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependen del sexo biológico, de que hayan nacido mujeres u hombres. La igualdad entre mujeres y hombres es un asunto de derechos humanos y significa que las necesidades, demandas y aspiraciones de las mujeres y los hombres son tomadas en cuenta, valoradas y favorecidas de manera equivalente; es decir, que no por ser “de las mujeres” son menos importantes, menos urgentes y menos consideradas que las de los hombres.

La equidad de género enfatiza la idea de justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes pero siempre equivalentes en términos de derechos, respeto, beneficios, responsabilidades y oportunidades. La equidad de género se fundamenta en el principio de igualdad, justicia y derechos humanos de las mujeres, así como en el reconocimiento de que en la sociedad y los municipios existen y se perpetúan situaciones de discriminación y desventaja de las mujeres.

Por lo tanto, promover y lograr la equidad de género supone el disfrute y acceso equitativo de mujeres y hombres a los bienes públicos, a las oportunidades de participar, desarrollar capacidades y acceder a distintos recursos y beneficios. Así, la equidad de género potencia el desarrollo local integral, produce mejor eficacia

de las políticas públicas, fortalece y prestigia al Gobierno local, y desata procesos innovadores de la gestión municipal tanto de sus tradicionales como nuevas materias de competencia. Por lo tanto las estrategias y acciones que se emprenderán a través del presente programa, como ya se menciono anteriormente, atendiendo al Auto diagnóstico elaborado a partir de un trabajo integrado, reflexivo y analítico por parte de los miembros de la Administración Pública Municipal, mismo que se detalla a continuación:

DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE MAZATLÁN

ACCIONES DE DESARROLLO SOCIAL INCLUYENTE	INSUFICIENCIAS	DEBILIDADES
✓ Programas de apoyo	✓ Cuidado del agua	✓ Recortes de personal
✓ Consejo de administración	✓ Proceso de sensibilización a servidores públicos y políticos con perspectiva de genero	✓ Incluir en la estructura del gobierno mujeres que ocupen cargo rol tradicional
✓ Concursos de obras	✓ Apoyo a grupos vulnerables en situaciones de emergencia; mujeres, niños(as) y adultos mayores primero	✓ Se reproduce la segregación ocupacional hacia roles tradicionales; proyectos productivos: panaderías, estéticas, tortillerías, venta de ropa
✓ Recaudación	✓ Despensas	✓ Campañas de concientización hacia el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales, dejando fuera a la ciudadanía
✓ Programas de inversión	✓ Pie de casa	✓ No hay desagregación de datos para determinar la situación real de los beneficiados(as) de dichos programas
✓ Ampliación de redes; agua, drenaje (cobertura)	✓ Material de construcción	✓ Cuadrillas de personal
✓ Apoyo a pensionados	✓ Capacitación para proyectos productivos	✓ Asignación de puestos y/o cargos
✓ Saneamiento	✓ Empleo temporal	✓ Personal de ejecución ✓ de obras
✓ Plantas tratadoras	✓ Tomas colectivas	✓ Integración de puestos sin equidad
✓ Condonación de recargos	✓ Cultura del agua	✓ Reciclado
✓ Apoyo a cuerpo de bomberos	✓ Organigrama	✓ Sin proporción adquisitiva con un enfoque de género inequitativo
✓ Presa picachos	✓ Comités de obra	✓ Apoyos etiquetados

✓ Carretera Mazatlán-Durango	✓ Integración equitativa de personas en toma de decisiones	✓ Falta infraestructura del drenaje
✓ Inversión y fomento del empleo	✓ Integración de h. Ayuntamiento	✓ Falta relleno sanitario
✓ Desarrollo turístico ecológico Amatlán	✓ Limpieza de playas	✓ Abatir la impunidad con inteligencia e investigación policiaca
✓ Empleo temporal a pescadores	✓ Arborizaciones	✓ Mejorar planilla laboral
✓ Rescates públicos; gimnasio lomas del ébano, pista de skate, domingos sobre ruedas	✓ Apoyo, programas; pescadores, mujeres, sensibilización	✓ Los programas no son incluyentes
✓ Fomento de la cultura, arte en colonias populares para combatir la cultura del narcotráfico	✓ Acceso a créditos de vivienda	✓ Igualdad a derechos médicos
✓ Alegría de ver a muchas mujeres con liderazgo	✓ Acceso a servicios médicos para esposos de trabajadoras	✓ Diversificación en la policía municipal
✓ Las mujeres ejecutan los programas	✓ Campañas publicitarias de las asociaciones de hoteles y moteles	✓ Programas de empleos permanentes

✓ Directora mujer	✓ Planta tratadora de aguas negras	✓ Programa de control de agroquímicos
✓ Arborización, meramente incluyente	✓ Siembra de árboles, reforestación	✓ No existe un reglamento interno para la practica en la comisión de genero
✓ Proyectos productivos SRA	✓ Se ha mejorado el servicio de A.U.	
✓ Salario equitativo (mismo trabajo, mismo sueldo)	✓ Seguimiento al programa separado no es basura	
✓ Créditos MIPYMES	✓ Seguridad publica	
✓ Asesorías financieras empresariales	✓ Mayor capacitación para el personal	
✓ Programa "tu casa y vivienda rural"	✓ Existe la comisión de género en cabildo sin aplicación	
✓ Obras sociales comunitarias		
✓ Existe una plantilla alta de mujeres trabajadoras sindicalizadas		
✓ En esta administración se incluyeron a varias mujeres en puestos directivos		
✓ Se han beneficiado con proyectos en su mayoría a mujeres emprendedoras		
✓ Programas de apoyo para mujeres tanto en su comunidad como en el ámbito social		

A través del presente cuadro podemos definir que aunque se han realizado algunas acciones para incluir la equidad de género en las políticas públicas municipales aun existe camino por recorrer, ya que existen algunas inconsistencias, limitantes y escollos que pueden ser subsanados a través de la aplicación del presente programa, que como ya se menciona anteriormente, seguirá las mismas directrices que el programa estatal del Instituto Sinaloense de las Mujeres, el cual a su vez atiende la normatividad signada por nuestro país a nivel internacional.

Considerando, que este marco normativo presentado respalda, valida y legitima la igualdad de derechos humanos de las mujeres, así como la exigencia a su acceso, respeto al ejercicio pleno y obligatoriedad de su cumplimiento por parte de las

autoridades correspondientes, como los mandatos legales que son y a los que los países latinoamericanos se comprometieron acatar, en la construcción de sociedades más justas y equitativas, donde las mujeres ocupen una condición igualitaria como por derecho corresponde.

Finalmente, es importante reflexionar en el hecho de que el objetivo del Auto diagnóstico no es calificar ni evaluar al municipio, sino el identificar áreas de las políticas públicas municipales estratégicas para mejorar la calidad de vida de sus habitantes y promover el desarrollo local, a partir de prioridades identificadas por los mismos integrantes de la administración, reconociendo la situación en una de las tres columnas, y, en caso de los indicadores de la tercer columna, retomar por lo menos tres de ellos y enfocarse en la elaboración de proyectos estratégicos específicos, tendientes a resolverlos a mediano o corto plazo.

Glosario

ACCIÓN POSITIVA

La acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de Oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

También son llamadas **acciones afirmativas**, y en la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.

ANDROCENTRISMO

La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social.

Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial.

BRECHAS DE GÉNERO

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esas diferencias en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL y PERSONAL

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación. La ambigüedad conceptual del término "*conciliación*" no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualdad

principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género

Es el principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres

Es el principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Institucionalización de la perspectiva de género

Es el proceso en el que las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y métodos. Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan sus quehaceres y organización internos.

Perspectiva de género

Es la visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Transversalidad

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, 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 y económicas.

Unidad de género

Es el espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia o entidad.

Unidad responsable

Es el área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas que establece los programas de una dependencia o entidad de la administración pública estatal y municipal.