

PROGRAMA MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2012-2015

DEL
H. AYUNTAMIENTO DE

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS
ESTADO DE CHIAPAS

Este programa es público y queda prohibido 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



DIRECCION DE EQUIDAD DE GÉNERO
Y DESARROLLO DE LAS MUJERES

ÍNDICE

Introducción	3
Objetivo y metodología	4
Alineación del Programa	5
Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio	9
Objetivos estratégicos y líneas de acción:	32
Objetivo estratégico 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública municipal y, construir los mecanismos para contribuir a su adopción.	33
Objetivo estratégico 2: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	36
Objetivo estratégico 3: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género	39
Objetivo estratégico 4: Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.	42
Objetivo estratégico 5: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el municipio y consolidar la cultura democrática	45

INTRODUCCIÓN

El Municipio de San Cristóbal de Las Casas se distingue por su gran diversidad cultural, étnica y religiosa, y también por la existencia de grandes desigualdades sociales y económicas. Por ello, para configurar la igualdad es importante partir de un auténtico reconocimiento de las diferencias y de las desigualdades sociales generadas históricamente, especialmente entre hombres y mujeres.

Construir la igualdad entre mujeres y hombres en el Municipio es parte de un proceso mundial que iniciaron los movimientos de mujeres por el reconocimiento de sus derechos y para lograr su pleno desarrollo. En este sentido, San Cristóbal de las Casas cuenta con un gran número de organizaciones de la sociedad civil en pro de estos derechos y con una incidencia en la política pública de singular importancia.

En los últimos años se han dado algunas muestras de avance en este proceso tanto a nivel nacional, como estatal y municipal. En la presente administración es posible verificarlo en la participación política de las mujeres o en la implementación de programas federales y estatales, sobre todo en los ámbitos de la salud y de la educación. A nivel municipal, un factor decisivo en las acciones para la igualdad en esta administración ha sido la reciente instalación de la Comisión de Equidad de Género en el Ayuntamiento Municipal, que ha fortalecido e impulsado las acciones que la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres ha venido realizando.

Sin embargo, es menester reconocer los grandes retos que faltan por enfrentar en el camino hacia la igualdad y, es por ello, que hoy presentamos y proponemos a la sociedad san cristobalense el **Programa Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**. El Programa ha sido elaborado mediante un proceso participativo con funcionarias y funcionarios de la Administración Pública Municipal, Organizaciones de la Sociedad Civil, mujeres líderes de barrios y colonias, profesionistas independientes, académicas y, asimismo, con la participación de Instituciones de gobierno en las áreas de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres, Salud y Educación.

El Programa que se presenta es el primer documento que a nivel municipal se realiza en la materia, y ha sido realizado bajo el marco jurídico de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, el marco jurídico nacional para la igualdad entre mujeres y hombres y el Plan nacional, estatal y local de Desarrollo, cuyos ejes transversales contemplan la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres.

Poner en marcha el Programa Municipal de Igualdad exige un cambio colectivo de actitudes y la implicación de distintos actores sociales. Esperamos que el impulso de la Administración Pública Municipal y su voluntad política, considere prioritaria su implementación y contemple la apertura de canales de participación y diálogo social.

Guadalupe Elizalde Molina

Directora de Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres

PROPÓSITO Y METODOLOGÍA

La finalidad del Programa Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de San Cristóbal de Las Casas, 2012-2015, es la de contribuir a mejorar la situación social, política, económica, familiar y cultural de las mujeres y de la ciudadanía en general, promoviendo la aplicación transversal del principio de igualdad de género.

El PMIMH tiene como propósito facilitar el desarrollo del municipio dentro de pautas de convivencia más igualitarias, promoviendo nuevos modelos de referencia no sesgados por el género que permitan avanzar hacia una igualdad real, y poniendo el acento en aquellas situaciones discriminatorias en las que es más necesaria una intervención pública.

Un programa municipal para la igualdad constituye una herramienta imprescindible para configurar una política de igualdad a nivel local. Este programa exhorta a los responsables de la gestión municipal a trabajar para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la sociedad san cristobalense.

Pero poner en marcha un programa municipal de igualdad exige un cambio colectivo de actitudes y la implicación de distintos actores sociales. Sólo con el impulso de las instituciones y de su voluntad política, aunque prioritario, resulta insuficiente para lograr los cambios deseados en las estructuras no igualitarias de las sociedades contemporáneas. Por ello, es necesario la apertura de canales de participación y diálogo social, para que las acciones que se pongan en marcha tengan una mayor posibilidad de obtener resultados, pero también para garantizar los principios locales de democracia.

Las beneficiarias principales de este Programa municipal para la Igualdad son todas las mujeres del municipio -mujeres indígenas, mestizas, jóvenes, adultas mayores, con educación superior o sin primaria, migrantes y desplazadas-, aunque se pone un mayor énfasis en las mujeres con una mayor situación de vulnerabilidad. Sin embargo, consideramos que la sociedad san cristobalense entera resulta beneficiada ya que, al acortarse las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, se contribuye a la mejora de la calidad de vida de todas y todos.

El PMIMH ha sido realizado con los insumos generados en talleres de formación en género y planeación con servidores y servidoras públicas del H. Ayuntamiento, talleres de planeación con comunidades rurales del municipio y con mujeres líderes de barrios y colonias, y en grupos focales y entrevistas con profesionistas de instituciones públicas en materia de salud, educación e igualdad y de organizaciones de la sociedad civil. Para la presentación del Programa y, de cara a completarlo, priorizar acciones y validarlo, se realizó el Foro Municipal "Construyendo la Igualdad entre Mujeres y Hombres en San Cristóbal de las Casas", realizado el 27 de agosto de 2012. Agradecemos profundamente el trabajo y la participación de todas las personas que aportaron sus conocimientos y visiones sobre la situación de las mujeres en el municipio.

ALINEACIÓN DEL PROGRAMA

Desarrollar políticas públicas con perspectiva de género, transversalizar ésta en todo el desempeño y estructura municipal, no es una propuesta que surja de la iniciativa individual de un grupo de personas comprometidas en torno a la Dirección de Equidad de Género del H. Ayuntamiento, ni tampoco constituye una moda pasajera. Al contrario, se trata de un compromiso serio y avalado por leyes al más alto nivel y por instrumentos de política pública que están llamados a regir el rumbo de un país.

A través de la acción coordinada de sus tres órdenes administrativos -gobierno Federal, Estatal y Municipal-, mediante la transversalización y la institucionalización de la perspectiva de género, se pretende hacer efectivo el principio supremo de igualdad, recogido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De esta forma, la elaboración y aprobación del Programa Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres se torna en un requisito imprescindible para poder cumplir con las atribuciones conferidas a los distintos niveles de administración pública, y específicamente a los municipios, planteadas a través de la siguiente normativa:

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER - CEDAW

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (...)

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2006

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres

Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;

- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012 (PND)

El EJE 3.5 establece la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, y lo plasma en el **Objetivo 16:**

Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Para el cumplimiento del objetivo, establece las siguientes estrategias:

ESTRATEGIA 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los **gobiernos estatales y municipales.**

ESTRATEGIA 16.2. Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos

ESTRATEGIA 16.3. Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.

ESTRATEGIA 16.4. Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.

ESTRATEGIA 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

ESTRATEGIA 16.6. Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.

ESTRATEGIA 16.7. Dar especial atención a las mujeres en pobreza.

ESTRATEGIA 16.8. Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

ESTRATEGIA 16.9 Promover la participación política de la mujer.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2008-2012

Formulado para dar cumplimiento a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* y la *Ley del INMUJERES*, constituye el mapa rector de la Política Nacional de Igualdad, y contribuye al cumplimiento de los cinco ejes rectores del *Plan Nacional de Desarrollo*.

Estado de derecho y seguridad/Economía competitiva y generadora de empleos/ Igualdad de oportunidades/Sustentabilidad ambiental/Democracia efectiva y política exterior responsable
Busca construir "*una administración pública que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de Gobierno, mediante la adopción de una política de transversalidad que involucre el trabajo de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como a los poderes Legislativo y Judicial, y el sector privat*"

CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE CHIAPAS (reforma 2009)

En 2009, el Congreso del Estado de Chiapas aprobó otorgar el rango constitucional a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en esa entidad.

Artículo 62. **Los Ayuntamientos ejercerán sus atribuciones conforme a las siguientes bases:**

IX. Para mejorar e incrementar el índice de desarrollo humano de su población, los Ayuntamientos deberán alinear las políticas en materia de desarrollo social del Municipio a los Objetivos de Desarrollo del Milenio del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo."

El cumplimiento de las metas del Milenio se medirá utilizando los indicadores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

EL OBJETIVO DE DESARROLLO DEL MILENIO 3 ES PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE CHIAPAS 2009

Artículo 7.- El Gobierno del Estado de Chiapas establecerá las bases de coordinación para la integración y el funcionamiento del **Sistema Estatal así como para su homologación con el nivel municipal y con el federal.** El Ejecutivo estatal, a través de la Secretaría General de Gobierno, podrá suscribir convenios

o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Estatal de las Mujeres, a fin de:

- I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- II. Lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional;
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema estatal;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas;
- V. Promover el establecimiento de acciones afirmativas de conformidad a la estrategia nacional para lograr la igualdad entre hombres y mujeres;
- VI. Proponer iniciativas y políticas para el desarrollo cooperativo de mecanismos de participación ciudadana que tienda a la igualdad entre mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

LEY QUE PREVIENE Y COMBATE LA DISCRIMINACION EN EL ESTADO DE CHIAPAS 2009

De las Medidas Positivas y Compensatorias a favor de la Igualdad de Oportunidades

Capítulo I: Para las Mujeres

Artículo 26.- **Las autoridades estatales y municipales**, en el ámbito de su competencia llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

- I. Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos los niveles escolares;
- II. Crear mecanismos que aseguren una mayor presencia de mujeres en todos los puestos de la administración pública, judiciales y como candidatas a cargos de elección popular;
- III. Establecer que toda propiedad inmueble otorgada mediante programas de desarrollo social quede inscrita a nombre de la mujer, o en su defecto, a nombre de ambos cónyuges o concubinos;
- IV. Ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos de planificación familiar;
- V. Garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten;
- VI. Garantizar la creación de centros de desarrollo infantil y de guarderías, asegurando el acceso a los mismos para sus hijos, cuando ellas lo soliciten; y,
- VII. Las demás que se contemplen en las leyes de la materia de carácter federal y estatal.

PLAN CHIAPAS SOLIDARIO 2007-2012

El Plan Chiapas Solidario establece como uno de los ejes la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD DE GÉNERO, y para su desarrollo establece estrategias en los siguientes ámbitos:

- Defensa de los derechos de la mujer
- Igualdad de oportunidades
- Incorporación a la economía
- pleno ejercicio de los derechos
- Transversalización de la perspectiva de género, que tiene entre sus objetivos:
 - Incorporar la perspectiva de género en el diseño de indicadores
 - Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Promover la rendición de cuentas y la transparencia administrativa desde la perspectiva de género.
 - Elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (estrategia 4.1 Se **involucrará a los tres órdenes de gobierno** en la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres)

PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO LOCAL DE SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS 2011-2012

Se incluye como eje transversal de la política pública, la IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y LA AUTONOMÍA DE LA MUJER.

El H. Ayuntamiento asume como propios los siguientes compromisos:

- Promover la participación de las mujeres en la vida pública y en la iniciativa privada;
- Contribuir al combate de la discriminación por género y la violencia intradoméstica;
- Fomentar en las niñas y los niños la importancia de respetar los derechos e integridad de las mujeres;
- Hacer efectiva la transversalidad de la política de género en los presupuestos;

-Promover el desarrollo de capacidades en materia de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género.

-Generar registros administrativos y compilar estadísticas que faciliten el desarrollo de iniciativas a favor de la equidad de género.

-Participar y facilitar el desarrollo de estudios diagnósticos sobre la situación de la mujer en el municipio y la región.

Y los desarrolla a través de la siguiente política pública:

Política Pública 2: Igualdad entre los géneros y autonomía de la mujer.

Objetivo 3.1 Prevenir y proporcionar atención a mujeres

Objetivo 3.2 Incorporar la Perspectiva de Mujer y Géneros en la formulación de los Planes y Programas de Desarrollo Locales.



DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO

Según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, el municipio de San Cristóbal cuenta con una población total de 185.917, de la cual un 47,86% son hombres (88.996) y un 52,14% son mujeres (96.921). Su extensión territorial alcanza 484 km², los cuales contienen 83 localidades. San Cristóbal de las Casas es cabecera del municipio, dando también nombre al mismo. La población está altamente concentrada en la cabecera, siendo un 85% la que habita en ésta, el otro 15% se distribuye en el resto de localidades. Entre éstas, la que más población tiene rebasa por poco los/as 2000 habitantes (2.196 San Antonio del Monte), por lo que casi la totalidad, son núcleos de población rural inferiores a los/as 2000 habitantes.

Uno de los aspectos sociodemográficos que caracterizan el municipio es la importante proporción de habitantes indígenas. Si bien, valorar el número de personas que son o se consideran indígenas, es una tarea difícil y no existen datos definitivos al respecto, podemos llegar a inferir la importancia de la diversidad étnica y cultural por la proporción de hablantes de lengua indígena, la cual alcanzaba en el último Censo un 38% de la población mayor de 12 años. En relación a la situación de las mujeres en el municipio, esto tiene una importante relevancia ya que entre la población que habla lengua indígena, hay un 18,55% que no habla español y, de esta proporción, casi el 65% son mujeres.

San Cristóbal de las Casas se caracteriza por su diversidad cultural y social, pero también por su gran disparidad económica y desiguales condiciones de vida de la población. Así, mientras su Índice de Desarrollo Humano es elevado en comparación con el del Estado -en 2005 éstos eran de 0,795 y 0,731, respectivamente-, donde realmente se ve esa desigualdad interna es en el índice de marginación, desagregado para cada localidad, y también en el importante porcentaje de personas en situación de pobreza. En este sentido, en el municipio se encuentran 57 localidades con un índice de marginación muy alto, 29 con uno alto, y tan solo 3 cuentan con un índice muy bajo, entre ellos la cabecera municipal. Por otro lado, los datos de pobreza, en comparación con las cifras nacionales, son muy elevadas, por lo que deben exigir una atención de todas las administraciones públicas.

Comparativa población en situación y tipo de pobreza federal, estatal y local, 2005

Población según tipo de de pobreza	México	Chiapas	SCC
Población en situación de pobreza alimentaria	18,24%	46,99%	36,84%
Población en situación de pobreza de capacidades	24,70%	55,88%	48,03%
Población en situación en pobreza de patrimonio	47,04%	75,66%	71,64%

Fte. Cédulas de información municipal del PDZP, a partir de datos de CONEVAL. SEDESOL

Desde el punto de vista demográfico, a nivel municipal, en las últimas décadas se han operado cambios que han producido la disminución del número de niños y niñas -en 2010, el promedio de hijos nacidos vivos de mujeres entre 15 y 49 años era de de 2,11, ligeramente por debajo de la media estatal (2,52)- y por el otro lado de la pirámide

poblacional, se ha iniciado un proceso de envejecimiento por el incremento de la esperanza de vida.

Estas nuevas pautas demográficas han hecho modificarse notablemente el denominado índice de dependencia¹, ya que en la actualidad, según datos del Censo 2010, éste se sitúa en 66. Así, en dos décadas, se ha visto reducido en casi 15 puntos, principalmente por los cambios en el comportamiento reproductivo de las mujeres, que deciden tener menos hijos. En este sentido, y en términos de cuidado a las personas calificadas como dependientes, San Cristóbal transita por el denominado bono demográfico, por el que la demanda de cuidados de niños y niñas disminuye, mientras que la de los mayores aún no es elevada. Sin embargo, aunque la población mayor de 65 años aún representa un porcentaje mínimo -3,28%-, ésta ha ido creciendo paulatinamente. Esta tendencia al envejecimiento tiene, además, una característica significativa, y es su feminización por la mayor esperanza de vida de las mujeres. Así, el índice de feminidad para mayores de 65 es de 133 (por cada 100 hombres, hay 133 mujeres), mientras que para toda la población éste es de 108,9. Este factor es de gran importancia a la hora de la provisión de cuidados y atención a las personas dependientes, ya que las mujeres alcanzan en menor medida prestaciones por jubilación y tienen en general menos ahorros, por haber tenido menos ingresos en todo su ciclo vital.

Otro aspecto fundamental para entender las tendencias sociodemográficas en la ciudad ha sido el rápido crecimiento de la ciudad gracias, principalmente, a la llegada de nueva población procedente de áreas rurales pero también de otros países. En este sentido, hace falta una adecuación cuantitativa de los servicios para responder al incremento de la población, pero también una adaptación al tipo de población nueva que llega, que plantea nuevas necesidades y un mayor esfuerzo por parte del H. Ayuntamiento para realizar una política de acogimiento acorde a los derechos humanos. En el caso de la migración de mujeres a San Cristóbal se impone un ejercicio obligatorio que permita conocer las situaciones de las que proceden y las situaciones en las que se encuentran en el municipio de acogida, por encontrarse a menudo en situaciones de alta vulnerabilidad socioeconómica.

A continuación, señalamos algunas de las áreas de interés sobre la situación de las mujeres en el municipio. Este diagnóstico ha sido realizado a partir de información de tipo cualitativa obtenida en los diferentes espacios de reflexión realizados para la elaboración del Programa Municipal del Igualdad, ya descritos con anterioridad, y de algunos datos extraídos del Censo de Población y Vivienda 2010, del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica de Chiapas y del Banco de Información de Indicadores ODM (Objetivos del Desarrollo del Milenio). Desafortunadamente, a pesar de los avances realizados en los últimos años, existe una insuficiencia de datos del nivel municipal en los grandes bancos nacionales de datos, y en mayor medida, en los datos desagregados por sexo. A esto se añade, el que el Ayuntamiento no cuente con un sistema de información estadística propio, que pueda generar datos de interés

¹ La razón de dependencia es la relación de la población menor de 15 años, más la de 65 años y más por cada 100 personas en edad de trabajar

desde el punto de vista de la igualdad de género y de la situación de mujeres y hombres en el municipio.

SITUACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL H. AYUNTAMIENTO

En los últimos tres años, el H. Ayuntamiento se ha ido dotando de importantes mecanismos para el desarrollo de políticas locales con perspectiva de género y para su transversalización en todo el quehacer municipal. El principal, sin duda, ha sido la creación de la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres (en adelante DEG), a partir de la reforma de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Chiapas en julio 2010, en la que a través de su artículo 36, se asume como atribución de los ayuntamientos la creación de *"un área encargada de fomentar y vigilar la equidad de género, en todos los ámbitos y niveles de decisión de la Administración Pública Municipal, garantizando el respeto mutuo, la superación igualitaria y la convivencia armónica entre la mujer y el hombre, a fin de que los programas municipales, se alineen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, conforme al presupuesto de su ejercicio"*. Si bien, en agosto de 2010 hubo un acuerdo de Cabildo por el que se creaba el Instituto Municipal de la Mujer dependiente de la presidencia, no es hasta la aprobación de la DEG en febrero 2011, cuando realmente se impulsa un área de estas características con directoras calificadas. Asimismo, por primera vez, como mandato interno del Ayuntamiento, alineado a la política nacional y federal, se reconoce en el Plan de Desarrollo Municipal como eje transversal la igualdad de género y se establecen políticas públicas para *"incorporar la Perspectiva de Mujer y Géneros en la formulación de los Planes y Programas de Desarrollo Locales"*.

Con el desarrollo y ampliación de las acciones dirigidas al ámbito local por parte del INMUJERES² -a través del FODEIMM-, y de la SEDEM -a través del PAIMEF-, la Dirección de Equidad de Género, ha podido impulsar algunas acciones y generarse un espacio propio en la administración municipal. La Dirección, en el momento actual, depende orgánicamente de la Presidencia Municipal, pero existe desde el 7 de enero de 2011 la Comisión de Equidad de Género presidida por una regidora, que impulsó la creación de la Dirección y apoya sus acciones. El único fondo destinado directamente a la igualdad de género con que cuenta el H. Ayuntamiento es el dirigido al salario de la directora y el dirigido a cumplir con el Convenio PAIMEF, por el que el Estado de Chiapas pone ocho meses de salario y el ayuntamiento cuatro, para las dos personas (psicóloga y abogada) que trabajan en la atención a víctimas de violencia de género. Para llevar a cabo otras acciones depende completamente de su capacidad para generar acciones conjuntas con otras instancias públicas o privadas que cuenten con fondos propios, y de gestionar recursos ante el INMUJERES a través de su convocatoria anual del FODEIMM. En la actualidad cuenta con un equipo formado por la directora, abogada con una amplia trayectoria de trabajo en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, dos abogadas y una mercadóloga.

Otro hito para la introducción de la perspectiva de género en el Ayuntamiento, ha sido la creación del Consejo Municipal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de carácter permanente. Aunque funciona sin presupuesto, ha sido capaz de convocar a organizaciones de la sociedad civil, distintas autoridades

² Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Fondo para Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres (FODEIMM), Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (SEDEM) y Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF)

municipales y otro personal de otras instituciones públicas en un mismo espacio, para reflexionar y proponer acciones en torno a una de las problemáticas más apremiantes en el municipio.

Entre las acciones que ha realizado la DEG desde su puesta en marcha se encuentran:

- Seguimiento a casos de feminicidios
- Atención a víctimas de violencia, a través del Programa PAIMEF. De enero a agosto, la abogada atendió 118 casos y recibió 388 consultas. En la atención psicológica, se han atendido 81 casos y recibido 273 consultas.
- Jueves de biblioteca, trabajo con jóvenes en conjunto con el área de cultura
- Jornadas de salud en parques, realizadas con la Secretaría de Salud. Aunque no se pudo terminar con el proceso por falta de fondos, se llegaron a realizar 500 estudios de VPH en mujeres
- Brigadas de salud, en coordinación con la Jurisdicción Sanitaria II, para la prevención de cáncer de mama y cérvico-uterino, en distintas colonias del municipio, así como en el Centro Estatal de Reinserción Social de Sentenciados número 5.
- Capacitación a cuerpos policiales, en coordinación con la SEDEM
- Sensibilización con jóvenes de preparatorias públicas sobre violencia de género, en coordinación con la SEDEM, COMPATIA AC y con el Consejo Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Sensibilización y capacitación con grupos de mujeres y asambleas de barrio
- Jueves de equidad de género cultural en bibliotecas, escuelas y universidades con diferentes temas: mujeres de ciencia, prevención de cáncer cérvico-uterino, prevención de la violencia de género y en el noviazgo.
- Talleres de equidad de género con funcionarios/as del gobierno municipal

De las áreas con las que se ha trabajado dentro del consistorio municipal se encuentran: Educación y Cultura para el trabajo en bibliotecas, Consejo de Seguridad y Policía para el apoyo a víctimas de violencia y un acuerdo para la capacitación, Turismo que ha apoyado con traductoras, Participación ciudadana, que han apoyado facilitando la entrada a las comunidades y las actividades realizadas con ellas.

Entre las debilidades encontradas para la realización de políticas públicas municipales de igualdad y para la transversalización de la igualdad de género en todo el quehacer del H. Ayuntamiento, se encuentran:

-La DEG nace, y continúa, debilitada al no asignársele un presupuesto propio, ni personal capacitado. No hay recursos para el área y, aunque, disponen de un equipo básico, no cuentan con insumos básicos, ni siquiera con teléfono o internet.

-En cuanto a la falta de personal formado, hace que la mayoría de las acciones, desde su diseño a su ejecución, dependan exclusivamente de la directora, que como se señalaba, si está calificada para desarrollar las funciones de su puesto.

-La DEG no está institucionalizada en el organigrama municipal.

-Todas las acciones que se realizan dependen de la voluntad y capacidades de gestión de la directora, realizando alianzas con otras áreas del ayuntamiento, organizaciones de la sociedad civil o iniciativa privada. No existe un plan interno de la DEG

-La DEG no puede responder a toda la demanda -de talleres, de apoyos más específicos-, que se ha ido generando por parte de barrios, comunidades, jóvenes y escuelas, por falta de personal y presupuesto.

-Falta de apoyo, de sensibilización, de interés por la igualdad de género, por parte de la mayoría de áreas del Ayuntamiento. No existe la conciencia dentro de los departamentos, ni por parte de los regidores, ni por parte del personal operativo, de que esta materia debe ser tomada por todas las áreas, y no quedarse confinada en la DEG.

-Se identifican sólo algunas regidurías sensibles a las desigualdades de género, el resto no es sensible por lo que la voluntad política en avanzar hacia la eliminación de las mismas, es muy escasa.

-No existen capacidades para la planeación con perspectiva en género, por lo que no se toman en cuenta las necesidades diferencias de hombres y mujeres ni se tienen en cuenta el criterio de igualdad en la práctica totalidad de las acciones municipales.

-Si bien, en el Plan de Desarrollo Municipal se reconoce la transversalidad de la igualdad de género, ésta no fue introducida en el propio Plan y tampoco establece cuáles son los mecanismos para que este principio se haga efectivo.

-No existen mecanismos de coordinación y mandatos internos para promover la igualdad de género. No existen figuras como los/as enlaces de género en ningún departamento, por lo que si surge alguna acción conjunta en materia de igualdad esta se debe a iniciativas y voluntades personales.

-No existe información desagregada por sexo, indicadores de género, ni guías o manuales que el Ayuntamiento asuma para planificar con perspectiva de género. Tampoco existe una mirada sobre los presupuestos que pueda aportar a la igualdad de género, a pesar de estar contemplado específicamente en el Plan de Desarrollo Municipal.

-Dentro del H. Ayuntamiento la DEG se identifica exclusivamente como un área que atiende mujeres y, en general, no se conoce el trabajo que realiza. Y cuando se realizan acciones desde la DEG, el personal participa poco.

-El conocimiento de la sociedad en general de la DEG es escaso, e incluso se desconoce físicamente donde está la Dirección y, si se sabe de su existencia, se desconoce para qué sirve. No hay un apoyo para la difusión de la DEG y sobre sus funciones.

-Se asume que en el H. Ayuntamiento hay discriminación de género, aunque aún no se ha realizado un análisis interno y profundo de las condiciones de género. En el mismo sentido, se identifica la existencia de una cultura institucional poco igualitaria, y una falta de capacitación, que no permiten generar políticas públicas con estándares mínimos de calidad.

-No hay una política de conciliación interna clara. Los mecanismos existentes son diferentes para el personal sindicalizado que para el que no lo está, y se reconoce que la obtención de permisos y licencias dependen en gran medida de la voluntad del jefe o jefa de área.

-Se considera que existe poco rechazo a las manifestaciones de violencia de género que se puedan dar dentro del ayuntamiento y que, además, se utiliza lenguaje sexista, tanto a nivel informal como formal (en los documentos internos y externos generados por las distintas áreas municipales).

-La falta de seguimiento y cumplimiento de algunas de las propuestas planteadas a algunos barrios u organizaciones, por parte de otras áreas municipales, ha afectado a las relaciones y posibilidades de la DEG por la falta de confianza de los vecinos y vecinas afectados por los incumplimientos.

Entre los logros que son identificados, destacan:

-Existen mandatos institucionales a nivel federal, estatal y local para la transversalización de género en los municipios, por lo que pueden ser exigidos por la ciudadanía.

-La creación del Consejo Municipal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ha permitido sentar en una mesa a todas las regidurías municipales, por lo que es una oportunidad de sensibilización y de ir generando voluntad política.

-Con el trabajo realizado en los barrios, en las comunidades y los centros educativos, se ha logrado una cierta sensibilización sobre el tema, que se evidencia por las solicitudes que hacen los grupos, las asociaciones y las direcciones escolares con las que se ha trabajado.

-La DEG se ha convertido en un espacio que comienza a ser reconocido por su compromiso en apoyar a las mujeres que viven violencia y desigualdad.

-Se ha podido trabajar de forma fluida con líderes de barrios, de colonias del sur, del centro y del oriente; con jóvenes en las preparatorias y universidades; y con organizaciones de la sociedad civil como COLEM, COFEMO o COMPATIA.

INSEGURIDAD Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Todos los actores consultados indican que uno de los problemas más importantes que enfrentan las mujeres en el municipio es el de la violencia que se ejerce sobre ellas en sus múltiples formas: violencia física y psicológica en la pareja y en el noviazgo, agresiones sexuales en las calles, mercados y espacios públicos (del piropo a la violación), feminicidios, trata de mujeres por parte de familiares o conocidos, la costumbre de “vender” a las mujeres a sus nuevas parejas en algunas comunidades, entre otras.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011, los resultados sobre el estado de Chiapas, arroja que las mujeres mayores de 14 años que han sufrido algún incidente de violencia en los últimos 12 meses son un 14,4%.

No se cuentan con datos a nivel municipal que permitan hacer una valoración cuantitativa de la incidencia de las distintos tipos de violencia, pero en todos los espacios de reflexión abiertos para la realización del Programa Municipal de Igualdad, se valora que ésta es muy elevada, tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales. Son estas últimas, sin embargo, a las que se apunta tienen un mayor grado de ocurrencia y de normalización de la violencia contra las mujeres. Se alude recurrentemente a los usos y costumbres de las comunidades, principalmente indígenas, para explicar esta situación, tanto a nivel de cómo es esta situación, como a nivel de las mayores dificultades para acceder a una justicia que defienda verdaderamente los derechos humanos de las mujeres; y, en general, se explicaría también por las menores oportunidades de las mujeres de las comunidades en todos los ámbitos de la vida.

En relación a los servicios y recursos públicos destinados a prevenir, sancionar, atender y erradicar la violencia en San Cristóbal de las Casas, es importante tener en cuenta que ésta no es sólo un municipio con 83 localidades, la mayoría rurales, sino que, además, es capital de la región de Altos, por lo que sus dotaciones en materia de violencia deben cubrir esta triple condición administrativa y sus distintas realidades.

Entre las determinantes sociales que permiten la prevalencia de la violencia contra las mujeres se apunta a la importancia de los siguientes:

-Normalización/naturalización de la violencia en la sociedad en general, pero mayor aún en el medio rural y en los barrios donde habitan personas indígenas, migradas o desplazadas. Esto significa que existe una aceptación social del uso de la fuerza y la violencia de los hombres sobre las mujeres.

-En algunos sectores de la sociedad la violencia hacia las mujeres, en especial la que se da en la pareja, continúa siendo un asunto privado.

-Los estereotipos de género tradicionales continúan reproduciéndose colocando al hombre como el proveedor-superior y a las mujeres como dependiente-inferior, situación que tiene como una de sus consecuencias, la violencia hacia las mujeres.

- Factores económicos y familiares que imposibilitan a las mujeres víctimas de violencia tomar la decisión de dejar a sus maltratadores.
- Socialmente se siguen culpando a las mujeres de la violencia sexual de la que son víctimas (algo habrá hecho, estaba provocando...)
- El tratamiento de los medios de comunicación sobre los casos de violencia atenta contra la dignidad de las víctimas.
- Las desigualdades en la pareja generan relaciones sexuales no consensuadas que a menudo desembocan en embarazos no deseados.
- Falta de información y concientización de toda la sociedad, pero en particular de las mujeres, sobre sus derechos y su derecho a una vida libre de violencia.
- Menor acceso a la educación y a las oportunidades que permiten el ejercicio de los derechos y una mayor autonomía, situación que se agudiza en el medio rural y en los barrios donde habitan personas migradas o desplazadas.
- Desconocimiento por parte de la sociedad de las leyes contra la violencia de género, pero se señala, aún más grave, que las mismas autoridades no las conocen.
- Desconocimiento de los recursos municipales para víctimas de violencia por parte de una buena parte de las mujeres del municipio.
- No hay una red consolidada de servicios de atención integral a las mujeres víctimas de violencia; faltan dependencias especializadas con planes de apoyo a mujeres que denuncian; el personal profesional (policías, MP, médicos, jueces, etc.) no está suficientemente capacitado, ni sensibilizado en las instituciones que se ocupan del tema.
- Son insuficientes, parciales y, en general, desconocidos los protocolos de actuación entre las distintas instancias institucionales; no existen suficientes recursos residenciales para mujeres víctimas de violencia, y los que hay carecen de perspectiva de género e intercultural.
- No hay una atención específica para las mujeres migradas de las comunidades indígenas e incluso de otros países que vienen solas y que por su situación de vulnerabilidad (sin redes de apoyo), a menudo son víctimas de trata o violencia de género.
- No existe un transporte confiable y seguro para las mujeres en el municipio, sobre todo en las noches. Parte de los taxistas están involucrados en los casos de violencia sexual ocurridos en los últimos tiempos, bien como ejecutores, bien como transportistas o cómplices de los agresores. Los acuerdos preelectorales de los

partidos políticos con el gremio de taxistas, importante en el municipio, dificultan el control de su actividad y su relación con la violencia sexual.

-Por último se señala, la falta de estadísticas sobre el problema que no permite visibilizar y cuantificar la violencia de género en el municipio.

Entre los avances identificados, a nivel municipal, para combatir la violencia contra las mujeres en San Cristóbal, las expertas consultadas señalan la importancia de los siguientes:

-2007 **Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del Estado de Chiapas** (en adelante, LVLVMCH), la cual ha sido modificada varias veces para abordar de mejor manera la problemática de género que se vive en Chiapas. La Ley tiene como objetivo: *“Establecer bases de coordinación y cooperación entre las autoridades federales, estatales, municipales para cumplir con el objetivo de esta Ley”*.

-2009 se instala conforme a esta Ley, el **“Consejo Estatal para Garantizar el Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”**.

La **LVLVMCH** establece que le corresponde a los **Municipios**: I. Diseñar, formular y aplicar en concordancia con el Consejo, una política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres. II. Participar con las autoridades estatales en la conformación y consolidación del Sistema Estatal; III. Capacitar, con perspectiva de género, al personal del ayuntamiento y en especial a las personas que asisten a las víctimas de violencia, en coordinación con el Consejo. IV. Realizar las acciones necesarias para el cumplimiento con el Programa Estatal. V. Fomentar la creación de refugios para la atención de mujeres víctimas de violencia y centros de atención para agresores, de acuerdo con su capacidad presupuestal y financiera; VI. Elaborar programas de sensibilización y proyectos culturales que promuevan la equidad de género y contribuyan a eliminar la violencia contra las mujeres; VII. Promover la participación de organismos públicos, privados y de la sociedad civil en programas y acciones de apoyo a víctimas de violencia.

-En febrero de 2011 se reforma el art 26 bis del reglamento municipal y se crea la **Dirección de Equidad de Género**³, con competencias sobre violencia: prevención, atención, canalización, sensibilización y capacitación. Surge sin presupuesto por lo que es difícil poder cumplir con las mismas. La Directora es abogada por lo que ha hecho seguimiento a casos y se ha coordinado con distintas organizaciones de la sociedad civil y con las instancias focalizadas en la violencia contra las mujeres.

-En abril de 2012 se firmó con la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres del estado de Chiapas, el convenio **PAIMEF** (Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres), a través del cual se obtiene un apoyo para trabajar contra la violencia de género, consistente en dos profesionales: una abogada y una psicóloga para atender a las víctimas.

³ http://www.sgg.chiapas.gob.mx/acuerdos/index.php?a=2011&m=12&p&_pagi_pg=2
Periódico: 344 Fecha: 21/12/2011 Publicación: 0091-C-2011

El 5 de marzo del 2012, se crea el **Consejo Municipal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia**, con carácter permanente. Funciona sin presupuesto, pero según las participantes ha dado frutos en el tratamiento de los casos de violencia de género ocurridos en los últimos meses. Las acciones generadas desde el Consejo han sido valoradas como si fueran parte de una alerta de violencia de género. La alerta se ha solicitado a otros niveles de gobierno de forma reiterada desde la sociedad civil, pero la demanda no ha sido tomada en cuenta.

-Otro aspecto positivo identificado por expertas en materia de violencia es que el feminicidio ha pasado a ser reconocido por un número mayor de personas gracias a las acciones realizadas por los grupos de mujeres para la denuncia de los casos ocurridos en este primer semestre del año.

-Desde la Dirección de Equidad se han realizado cursos de sensibilización de género a 217 policías en coordinación con Protección civil municipal; se ha elaborado un Protocolo de Violencia de género; se han capacitado 5,376 jóvenes de las preparatorias públicas para la prevención de la violencia en el noviazgo en coordinación con SEDEM, Consejo Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y COMPATIA, A.C.

-Desde la Jurisdicción Sanitaria II se ha instalado en el Hospital de la Mujer un Módulo de atención a víctimas de violación, reforzando la capacitación del personal médico para dicha atención.

-En la subdirección de Tránsito municipal se están llevando a cabo acciones para implementar transportes públicos más seguros para las mujeres: por un lado, se ha puesto en marcha un sistema de tarjetas de identificación de taxistas como medida de seguridad y, por otro lado, se ha realizado un registro completo del transporte público y sus diferentes modalidades en la cabecera municipal y se está llevando a cabo un padrón de los doce municipios aledaños.

-El Consejo Municipal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia está diseñando la implementación de una campaña mediática sobre violencia de género que contemple la transmisión de spots de radio, TV, carteles y audiovisuales.

CAPACIDADES Y OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES

El desarrollo de capacidades y oportunidades de las mujeres dependen en buena medida del acceso y la calidad de la salud y de la educación en el municipio y, en general, del conjunto de servicios públicos que las instituciones deben proveer a la ciudadanía. La disponibilidad, acceso y calidad de los mismos, es una de las demandas ciudadanas más importantes en el municipio, pero es mucho mayor en el caso de las mujeres que viven en los barrios con menos recursos y en las comunidades del área rural. En algunas de estas últimas, como ejemplo, no cuentan con caminos para que el transporte de pasajeros/as pueda entrar a sus comunidades y lo mismo ocurre con el sistema de abastecimiento de agua. Además de la insuficiencia de estos servicios, la calidad con que los servicios públicos de educación y salud son brindados, son cuestionados por la ciudadanía en relación a la igualdad de género, en el primer caso, y en el trato a las mujeres, en el segundo.

SALUD DE LAS MUJERES

Las mujeres en el municipio tienen, en proporción con los hombres, una adscripción más elevada a los servicios de salud, esto puede ser consecuencia directa del alcance del Programa Oportunidades, el cual beneficia a 11374 familias del municipio. Sin embargo, aún un 43% de las mujeres mayores de 12 años no es titular de ningún seguro de salud.

Población por sexo con y sin derechohabiencia 2010

Nombre	Con derechohabiencia	Sin derechohabiencia	No especificado
Población en general +12 años	72505 - 54,54%	60138 - 45,46%	277
Mujeres +12 años	40249 - 56,93%	30290 - 43,07%	153

Fte. Elaboración propia a partir de datos INEGI 2010

Entre las problemáticas relacionadas con la salud de las mujeres que se han señalado por parte de mujeres urbanas y rurales se encuentran:

-Desigualdad en el acceso a la salud dentro del municipio, siendo algunos barrios y las comunidades rurales, los que tienen un menor acceso. Este se ve limitado por el hecho de que no cuentan con unidades de salud próximas, o si cuentan con ellas, los servicios son muy escasos (por horarios o por falta de personal cualificado, entre otros). Esto hace que a las mujeres más pobres y que viven alejadas de los centros de salud, les suponga un esfuerzo económico añadido.

Comparativa de indicadores básicos de salud

Indicadores básicos salud	San Cristóbal	Chiapas	México
Población sin derecho habiencia a servicios de salud 2010	44%	41,7%	33,8%
Personal médico por 10.000 hab. 2009	14 Total: 261 médicos/as	11,46 Total: 5497 médicos/as	16,87 Total: 189,531

Fte. Elaboración propia a partir de datos de INEGI (México en cifras. Información Nacional, federativa y municipios)

-Falta de sensibilización por parte del personal sanitario, y más hacia las mujeres del ámbito rural e indígena. En algunos casos, se señala la existencia de malos tratos hacia las mujeres de esa condición.

-Las acciones de información y sensibilización de algunos programas institucionales de salud refuerzan los roles de género tradicionales: mujeres en la reproducción y la crianza, quitándole responsabilidad a los hombres en estos ámbitos.

-En las comunidades se señala que falta información sobre horarios de atención y sobre los requerimientos para recibir la atención correspondiente. A veces no cuentan con la atención que se requiere o se les rechaza, y tienen que recurrir a la atención privada. En algunas de las comunidades no se cuenta con suficientes medicamentos.

-La muerte materna es un problema grave en el Estado. En el año 2010, por cada 1000 nacidos vivos esperados se presentaron 0,27 defunciones maternas en el municipio. 0,1 es el dato para Tuxtla Gutiérrez.

-Falta de conciencia sobre los derechos sexuales y reproductivos por parte de las mujeres y por parte del personal sanitario que no incorpora la perspectiva de derechos en su labor profesional.

-Aunque no existen datos de los embarazos no deseados, se estima que la incidencia es alta. De las mujeres que deciden no tenerlos y optan por la interrupción del embarazo, y dado que el aborto está prohibido en el Estado, deben recurrir, en función de los recursos disponibles, a distintos métodos, algunos de ellos riesgosos para la salud e incluso para la vida de las mujeres.

-El número de embarazos por mujer aún es alto en el medio rural, y se señala que las mujeres se enferman más, debido a la cantidad de hijos que tienen. Al respecto, se apunta a que no existe una buena política de planificación familiar que alcance a todas las mujeres y que aún existen problemas de acceso a medios de planificación familiar.

-Por otro lado, el preservativo masculino y femenino, único método anticonceptivo que protege de las enfermedades de transmisión sexual (ETS), no es proveído de forma

generalizada por los centros de salud, son caros y además los hombres se resisten a utilizarlos, por lo que las mujeres quedan expuestas a contagiarse de alguna ETS.

-Otro aspecto que hace enfermar a las mujeres es la doble jornada; el tiempo dedicado al trabajo fuera y dentro de la casa, no teniendo tiempo suficiente para el descanso y para cuidarse a ellas mismas.

-A las mujeres migradas se les restringe el derecho a la salud en las instituciones públicas del municipio.

-Existen personas aún sin actas de nacimiento ni otras constancias de identificación, lo que les dificulta el acceso a la salud

-Problemas de suministro de agua en algunos barrios del municipio y en las comunidades, lo que conlleva limitantes a la salud. Son las mujeres las más afectadas por el problema, ya que son las que se encargan del abastecimiento de la misma. Por otro lado, el problema no es solo el acceso al agua, sino de la calidad de la misma. Tanto en el problema del acceso como en el de la calidad, son las mujeres pobres las más perjudicadas.

-Muchas de las actividades cotidianas de las mujeres en las comunidades, como ir por leña, cocinar con los fogones, barrer los pisos de tierra, generan también problemas específicos de salud en las mujeres.

Dotaciones de las viviendas particulares en San Cristóbal de las Casas 2010

Viviendas según material de piso	Nº viviendas	Proporción
Piso de tierra	6805	16,72
Piso de cemento o concreto	27053	66,46
Piso de madera, mosaico y otro material	6626	16,28
No especificado	223	0,55
Viviendas según disponibilidad de servicios		
Disponibilidad de agua entubada ¹	37.543	92,23
Disponen de energía eléctrica	40.182	98,71
Disponen de drenaje ²	36.885	90,61
Disponen de excusado o sanitario	39.634	94,07
Viviendas según disponibilidad de bienes		
Refrigerador	21268	52,25
Televisor	35007	86
Lavadora	15869	38,98
Computadora	9951	24,45
Total viviendas particulares habitadas	40.707	

1/ Incluye las viviendas que cuentan con agua entubada dentro de la vivienda y por acarreo.

2/ Incluye las viviendas con drenaje conectado a red pública, fosa séptica, a la calle, al suelo, etc.

Fte. Perfiles municipales. CEIEG, Secretaría de Hacienda. Chiapas
A partir de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Tabulados Básicos.

Entre los programas públicos identificados relacionados con la salud de las mujeres, a nivel federal y estatal se encuentra:

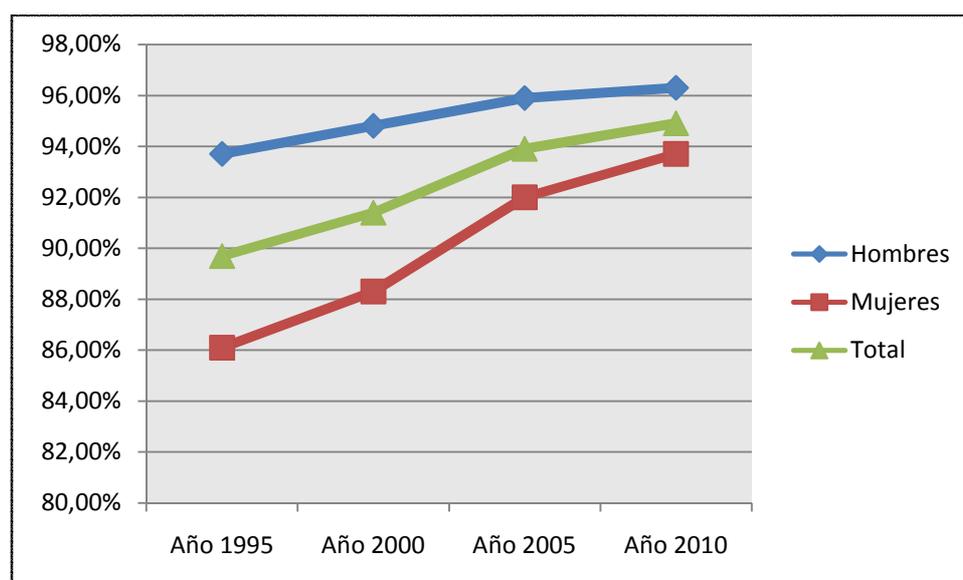
- Chiapas Solidario
- Seguro Popular
- Programa 60 y más (estatal) y 70 y más (federal de SEDESOL)
- Amanecer (para la tercera edad)
- Las campañas realizadas por la Secretaría de Salud y el IMSS-Oportunidades.

A nivel municipal, se han realizado por parte de la Dirección de Equidad de Género y del DIF campañas de prevención del cáncer cérvico uterino, brigadas de detección de VPH y cáncer de mamá, todas en coordinación con la Jurisdicción Sanitaria II del Instituto de Salud del Estado de Chiapas.

EDUCACIÓN

En el ámbito educativo, el 14,53% de la población mayor de 14 años del municipio de San Cristóbal de las Casas no sabe leer ni escribir y, de este porcentaje, un 70% son mujeres⁴. A nivel educativo, el rezago histórico del Estado de Chiapas sigue vigente (su cifra de analfabetismo se eleva aún al 17,6% de su población mayor de 14 años), aunque es necesario reconocer el esfuerzo realizado en los últimos años que se ha visto recompensado con la notable mejora de algunos de sus indicadores.

Evolución de la tasa de alfabetización en San Cristóbal de las Casas de población entre 15 y 24 años



Fte. Elaboración propia a partir de datos de INEGI

⁴ Censo de Población y Vivienda 2010. INEGI

El promedio de escolaridad es inferior también en el caso de las mujeres, siendo de 7,8 años frente a los 8,9 años de media que los hombres permanecen dentro del sistema educativo. Asimismo, un 68,51 de la población de más de 15 años sin escolaridad, son mujeres.

La deserción en primaria es mayor para las mujeres, un 2,56 frente a un 2,24 de los hombres. Esto sería una de las explicaciones posibles a que todavía se encuentre una ligera brecha entre los niños y niñas de 8 y 14 años que saben leer y escribir (un 51 % frente a un 49% entre las niñas). Sin embargo para la secundaria y bachillerato esta situación se invierte, y son los hombres los que abandonan en mayor medida y los que tienen una tasa de aprobación notablemente inferior a la de las mujeres.

Entre las problemáticas relacionadas con la educación de las mujeres que se han señalado se encuentran:

-Las mujeres tiene menores oportunidades de trabajo o de obtener trabajos bien remunerados y con condiciones laborales dignas debido, muchas veces, a su analfabetismo y al menor promedio de años de escolarización.

-El sistema educativo continúa transmitiendo y reproduciendo roles y estereotipos de género que limitan el desarrollo de las capacidades de las mujeres. La educación que se imparte es una educación sexista.

-Resistencias dentro del sistema educativo a una educación para la equidad e igualdad de género. Es necesario revisar la currícula, los materiales de estudio y elaborar nuevos materiales didácticos que muestren otras maneras de ser hombres y mujeres en igualdad.

-Insuficiencia o inexistencia de educación sexual hacia las y los jóvenes tanto de las ciudades como de las comunidades. No se promueven los derechos sexuales y reproductivos de las jóvenes.

-Existencia de violencia sexual en las escuelas contra niños/as y adolescentes, por parte de personal educativo y de compañeros de aula.

-Discriminación en los centros educativos hacia las distintas preferencias sexuales

-Insuficiencia del sistema de estudios de telesecundarias y preparatoria que existe en las comunidades para brindar mayores oportunidades a las y los jóvenes de áreas rurales, previniendo el abandono de los estudios.

-Escasez de medios para promover o facilitar el ingreso de jóvenes de escasos recursos a las universidades del Estado o del Municipio.

-Falta de dotaciones en las comunidades para la educación: salones, aulas, escuelas, personal capacitado, etc.

-El hogar como agente de socialización continúa transmitiendo y reproduciendo roles y estereotipos de género. Es necesario implementar acciones para generar cambios desde esta esfera.

A nivel educativo, y desde el ámbito municipal, la Dirección de Equidad en conjunto con diferentes OSC e instituciones públicas, han realizado talleres de sensibilización con preparatorias públicas para la prevención de la violencia hacia las mujeres.

A través del Instituto Nacional para la Educación de Adultos, las mujeres reciben cursos de lectoescritura, tanto en las zonas urbanas como rurales.

Existe un programa de becas por parte del DIF para niños/as de *"comunidades indígenas, campesinas y urbano marginadas"*, para familias con ingresos no mayores a 1.5 salarios mínimos.

SITUACIÓN ECONÓMICA DE LAS MUJERES

En San Cristóbal de las Casas, según el Banco de Información de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la relación empleo-población femenina es de 37,91⁵ para las mujeres, mientras que el de los hombres es de 73, 58. A pesar de la enorme brecha entre hombres y mujeres, sin embargo, la proporción de mujeres consideradas económicamente activas y ocupadas ha subido desde el año 1990 en más de 14 puntos.

La división sexual del trabajo continúa estando muy presente en nuestra estructura social, aunque con algunas modificaciones en los últimos años motivadas por la mayor inserción de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Por un lado, el ámbito de la reproducción sigue estando en manos de las mujeres casi con exclusividad, por lo que el cuidado del hogar y de las personas consideradas dependientes -niños y niñas, ancianos y ancianas y personas con discapacidad-, sigue siendo responsabilidad femenina, sin la necesaria corresponsabilidad de los hombres y del Estado, a través de sus diferentes instituciones públicas. En este sentido, existen escasos centros de desarrollo infantil públicos, escasos centros residenciales de día o completos para la tercera edad –sólo existe la Casa del Abuelo que brinda atención con talleres para adultos mayores gestionada por el DIF y dos asilos regentados por asociaciones civiles, SENILIA y SAN JUAN DE DIOS subsidiados por el Ayuntamiento-, así como escaso apoyo institucional para las personas con discapacidad en el municipio -el DIF apoya a un grupo de educación especial para niños/as-. Por otro lado, si bien cada vez hay más mujeres que se incorporan al mercado de trabajo remunerado, en general, lo hacen en peores condiciones -menores salarios, jornadas incompletas, pocos cargos de responsabilidad, menores prestaciones- y, en buena medida, lo hacen en los sectores económicos informales, donde las condiciones de precariedad laboral son muy elevadas.

En relación al ámbito rural, las mujeres acceden a recursos derivados de programas institucionales como el Oportunidades, pero asociados a éstos van un conjunto de problemas en relación a su posición y condición de género, que no favorece la autonomía económica de las mujeres.

De esta forma, las mujeres acceden a menores ingresos durante todo su ciclo vital y debido a su tipo de inserción en los mercados laborales, tienen menos posibilidades que los hombres de tener una pensión al llegar a la tercera edad. En este sentido, no existen datos desagregados sobre la incidencia de la pobreza sobre las mujeres en el municipio de San Cristóbal de las Casas, si bien las cifra municipal acerca de la población en situación de pobreza es muy elevada (un 66,1%, de las cuales están en situación de pobreza moderada un 44,9% y en extrema un 21,%⁶) es de suponer que la situación de pobreza en las mujeres sea más elevada por su deficitaria integración al

⁵ Relación entre el número de mujeres empleadas en una actividad económica y la población femenina de 12 años y más, existentes en una fecha determinada

⁶ Medición de pobreza 2010 por municipio. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)

mundo del trabajo remunerado y por su escasez de patrimonio, siendo esta situación mucho más acuciante en las comunidades rurales e indígenas.

Entre los determinantes sociales que sostienen y reproducen las desigualdades en relación a la situación económica de las mujeres, se señalan:

-Socialmente sigue existiendo la percepción de que hay "trabajos de hombres" y "trabajos de mujeres". Los trabajos de éstas últimas continúan siendo, en su gran mayoría, secundarios con respecto al de los hombres. Asimismo, las mujeres obtienen menor salario a igual función y trabajan, en general, en sectores laborales con menor remuneración y valoración social. Por último, persisten las barreras estructurales que impiden que las mujeres lleguen a puestos laborales de responsabilidad.

-El estado civil de las mujeres sigue siendo un condicionante de las oportunidades de contratación. Al casarse, las oportunidades de las mujeres se reducen pues se asume que pronto dejarán de trabajar pues "su marido las mantendrá" o que quedarán embarazadas; en cambio, para los hombres haberse casado es signo de madurez y mayor responsabilidad.

-Existe aún una discriminación específica hacia las mujeres embarazadas en el momento de su contratación, en la asignación de un puesto de responsabilidad y en la percepción que se tiene de su desempeño. Esto sucede no sólo en el ámbito laboral privado, sino también en las dependencias de Gobierno.

-Ausencia de regulación sobre la conciliación familiar, donde se contemplen más servicios de guardería, permisos de embarazos a mujeres o madres solteras, la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado u otras posibilidades como el teletrabajo desde la casa.

-Falta de educación y de capacitación para el empleo, principalmente de mujeres del ámbito rural, pero también en la ciudad que sólo pueden acceder al trabajo doméstico o a empleos precarios.

-Falta de valoración y reconocimiento social y económico del trabajo de cuidados y doméstico (ámbito de la reproducción). Por un lado, no se considera trabajo y, por otro, no se le da la importancia que tiene en el sostenimiento de la vida.

-Dependencia económica de las mujeres hacia los hombres. Las mujeres sin trabajo remunerado no son autónomas y esto afecta a su posibilidad de decidir sobre la propia vida y sobre la familia.

Entre los programas públicos operados en San Cristóbal y dirigidos a mejorar la situación económica de las mujeres se encuentran:

-*Programas federales* como el Fondo Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad (Fonaes) que cuenta con un apoyo específico para mujeres que sufren

violencia, el Programa de la Mujer en el Sector Agrario (Promusag) de la Secretaría de la Reforma Agraria, orientado a las mujeres que habitan en el ámbito rural y organizadas en torno a un proyecto productivo que les permita obtener ingresos, el Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA), dirigido a mujeres y hombres que habitan en núcleos agrarios y que no son titulares de tierras para que puedan poner en marcha proyectos productivos, gestionado por la misma Secretaría.

-Programas estatales como el programa de microcréditos a mujeres rurales y urbanas Beneficio y Apoyo a las Necesidades de la Mujer (BANMUJER), el Programa de micro-financiamientos Semilla para crecer, ambos de la Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres del Estado de Chiapas (SEDEM) y el organismo de la Secretaría de Hacienda chiapaneca BANCHIAPAS, dirigido a facilitar el acceso al financiamiento para toda la población. Además, la SEDEM cuenta con módulos de capacitación para el trabajo dirigidos a mujeres.

-El DIF gestiona recursos de SEDESOL para concertar con centros infantiles privados sumándolos a la Red del Programa de Estancia Infantiles para apoyar a Madres Trabajadoras. En el caso del municipio, a finales de 2011 éstas eran 17 sumando 103 plazas disponibles. Además realizan talleres de capacitación profesional para que las mujeres puedan entrar a nuevos mercados laborales.

-Asimismo, existe un centro CAIC, proporcionado por el DIF y el H. Ayuntamiento, para niños/as mayores de 18 meses y menores de 6 años, hijos/as de madres trabajadoras de escasos recursos económicos y que no tengan prestaciones sociales.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

En los últimos años la participación de las mujeres se ha incrementado en muchos espacios, desde la presidencia municipal ocupada por una mujer y la formación paritaria de las regidurías municipales, hasta las Asambleas de barrio de la ciudad. Sin embargo, muchos problemas persisten en relación a la participación de las mujeres para que ésta sea numéricamente equivalente a la de los hombres y, cualitativamente, para que éstas ejerzan una participación en espacios de toma de decisiones y ocupen cargos de responsabilidad; para que las mujeres valoren su propia participación; para que los hombres las consideren con iguales derechos y para que no sea el modelo masculino de liderazgo y participación el dominante y el único a emular para tener éxito en la participación.

En general, la participación de las mujeres es reconocida por todos los/as actores consultados como una participación dirigida a la consecución de beneficios para toda la comunidad, por lo que se considera fundamental potenciarla.

Como ocurre en otros ámbitos, se reconoce que la participación de las mujeres se hace más difícil en el ámbito rural de las comunidades que en el urbano. Los espacios de poder y de toma de decisiones sobre la comunidad suelen estar en manos exclusivas de los hombres. Sin embargo, las mujeres de las comunidades sí participan, aunque la mayoría de las veces lo hacen en espacios asignados a los roles tradicionales de las mujeres (como lo son los comité de padres de familia, de desayuno, de cocinas comunitarias o de salud -incentivadas por programas gubernamentales como el Oportunidades-). También en los barrios, las mujeres han logrado organizarse para mejorar la infraestructura (alumbrado, agua potable, alcantarillado, creación de espacios verdes, canchas deportivas, salones multiusos). Todas estas experiencias de participación han repercutido directamente en beneficio de toda la comunidad. No obstante, este tipo de participación, no debe dejar a un lado los propios intereses y necesidades específicas de las mujeres, por lo que se hace imprescindible promover la autonomía y el empoderamiento de éstas.

Factores identificados que dificultan la participación de las mujeres:

-Continua existiendo en la conciencia colectiva la idea de que es mejor que las mujeres no participen en asuntos ciudadanos o de política pues su espacio es el doméstico.

-La participación de las mujeres a menudo conlleva una sanción social por transgredir los estereotipos y roles de género, a través de un cuestionamiento a su sexualidad y moralidad, a su responsabilidad sobre el cuidado de su familia, etc.

-Se considera que la sociedad no reconoce la voz de las mujeres, por lo que se sienten relegadas para participar. La baja autoestima, la falta de confianza en sí mismas, el miedo, la falta de respeto, la burla y las limitantes que establece su rol de género, son factores a los que se acude de forma reiterada para explicar la poca participación de las mujeres.

-La falta de información sobre los derechos de las mujeres y sobre su derecho a participar y a tomar decisiones. Se refiere, como ejemplo, el hecho de que a menudo son los hombres los que dicen a las mujeres por quién tienen que votar.

-Otro de los factores señalados es la menor formación de las mujeres y el monolingüismo de las mujeres indígenas, que dificulta la participación pues las mujeres se sienten en desventaja con respecto a los hombres (o les hacen sentir esa desventaja).

-Por su responsabilidad exclusiva, no compartida con el hombre, del trabajo doméstico. Las mujeres sufren una sobrecarga de trabajo -la suma del remunerado y del no remunerado-, lo que les impide tener tiempo para participar y para poder ocupar cargos en organizaciones, asambleas o en la administración.

-Se reconoce el poco apoyo de las mujeres hacia las mujeres que participan, ya que no se reconoce el liderazgo y la autoridad femenina, solo la masculina.

-En los barrios y comunidades, la capacidad de decisión de las mujeres sobre sus vidas es muy pequeña, incluso a veces no pueden elegir ni su pareja.

-Las instituciones públicas y las autoridades comunitarias, no reconocen de la misma forma la participación de los hombres y de las mujeres. A menudo no se toman en consideración las demandas que proceden de mujeres o no se cumplen los acuerdos realizados con ellas. Esto constituye una barrera importante que desincentiva la participación de éstas. A veces, se señala, las mismas instituciones ni siquiera convocan a las mujeres para participar y tomar decisiones.

*Entre los **cambios institucionales que estimulan la participación de las mujeres** está:*

Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chiapas (2009) que promueve la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

La Ley de Participación Social del Estado de Chiapas, en la se regulan las Asambleas de Barrio y que tienen entre sus atribuciones la promoción de "*la equidad de género en la política pública a través de las Asambleas, con la participación de las mujeres en los procesos políticos y sociales*". Se plantea, además, la creación de un comité específico de "*De Motor para la Economía Familiar, Amanecer y Equidad de Género*". Si bien, es interesante estimular el objetivo de la igualdad de género en las Asambleas de barrio, resulta contradictorio que éste esté unido a la economía familiar y Amanecer, ya que, una vez más, se refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras de la familia y de las personas dependientes.

En este mismo sentido, diversos programas gubernamentales han incentivado la participación de las mujeres, sin embargo siempre en aquellos ámbitos que tienen que ver con su rol de género.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN



OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:**INSTITUCIONALIZAR UNA POLÍTICA TRANSVERSAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y, CONSTRUIR LOS MECANISMOS PARA CONTRIBUIR A SU ADOPCIÓN.****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:	Temporalidad
1.1.1 Institucionalizar la Dirección de Equidad de Género en el organigrama municipal, confiriéndole un carácter permanente, estable y con presupuesto propio.	Corto plazo
1.1.2 Dar a conocer la Dirección de Equidad de Género -su misión y sus acciones-, dentro del Ayuntamiento y a la sociedad en general	Corto plazo
1.1.3 Promover la introducción de una persona responsable de género en las distintas áreas del Ayuntamiento para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar las acciones municipales desde la perspectiva de género.	Corto plazo
1.1.4 Generar una comisión de trabajo, formada por la DEG, las/os responsables de género y las direcciones de las otras áreas, de cara a monitorear el avance de la introducción de la perspectiva de género en todo el Ayuntamiento.	Corto plazo
1.1.5 Mejorar los canales de comunicación y coordinación de la DEG dentro del Ayuntamiento, así como con otras dependencias institucionales de los otros niveles administrativos	Corto plazo
1.1.6 Incluir en la política de recursos humanos y capacitación del Ayuntamiento, como prioridad, la formación en perspectiva de género, dirigida a desarrollar capacidades que permitan su implementación en todas las fases de la planeación de políticas públicas (diagnóstico, formulación, implementación, presupuestos, seguimiento y evaluación).	Corto plazo
1.1.7 Formular y desarrollar un programa integral de capacitación y actualización en perspectiva de género, con carácter obligatorio, dirigido a servidoras y servidores públicos que diseñan las políticas públicas y programas de desarrollo en el municipio.	Corto plazo
1.1.8 Trabajar desde la perspectiva de género con áreas particularmente sensibles por su impacto sobre la vida de las mujeres como son Hacienda, Obra pública, SAPAM, COPLADEM, DIF, Educación y Cultura, Participación ciudadana, Recursos humanos, Policía Municipal y Comunicación social.	Corto plazo
1.1.9 Valorar en la política de contratación del personal municipal el conocimiento y experiencia laboral en materia de igualdad de género.	Corto plazo
1.1.10 Promover la creación de un Servicio Profesional de Carrera	Corto y

	mediano plazo
1.1.11 Generar guías de introducción de la perspectiva de género en todas las fases de la planeación de proyectos y programas municipales. Darlas a conocer en todas las direcciones y dependencias del Ayuntamiento.	Mediano plazo
1.1.12 Establecer un sistema de incentivos (aumento de puntos para la promoción interna, acceso a formación fuera del Ayuntamiento, etc.), a los servidores y servidoras públicas que cumplan con las capacitaciones e incorporen la perspectiva de género en sus áreas de trabajo.	Mediano plazo
1.1.13 Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, así como de los resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.	Mediano plazo

Estrategia 1.2

Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género y 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.

Líneas de acción:	Temporalidad
1.2.1 Realizar acciones de sensibilización, con carácter obligatorio, dirigida tanto a cargos políticos como a personal operativo, sobre la igualdad de género.	Corto plazo
1.2.2 Iniciar el proceso hacia la certificación del Modelo de Equidad de Género propuesto por el INMUJERES, en el Ayuntamiento (<i>"herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo"</i>). Esto incluirá una revisión y realización de propuestas sobre la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional, el clima laboral, la selección de personal sin discriminación, la promoción vertical justa y mecanismos horizontales, las categorías profesionales, prestaciones y plazas de guardería, atención a la salud, capacitación y formación profesional, la prevención y combate al hostigamiento y acoso sexual, entre otros aspectos.	Corto plazo
1.2.3 Promover que las prácticas y la comunicación social de las dependencias públicas, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.	Corto plazo

Estrategia 1.3.

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	temporalidad
1.3.1 Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas.	Corto plazo
1.3.2 Generar sistemas de registro de la administración municipal con formas homologados que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región del país, municipio o demarcación territorial y entidad federativa sobre usuarios, beneficiarios y población atendida.	Corto plazo
1.3.3 Generar conocimiento y realizar diagnósticos 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, estado, región y grupos específicos de población.	Mediano plazo

Estrategia 1.4.

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

Líneas de acción:	temporalidad
1.4.1 Creación de un Consejo Municipal de las Mujeres por la Igualdad formado por representantes municipales, la Dirección de Equidad de Género, organizaciones de mujeres de la sociedad civil, Asambleas de barrio y universidades del municipio, que, entre sus funciones, establezca el seguimiento del Programa Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres.	Corto plazo
1.4.2 Realizar convenios con centros de investigación, universidades, OSC para realizar diagnósticos sobre problemáticas relativas a las condiciones de desigualdad de género en el municipio y para desarrollar procesos de formación que fortalezcan las capacidades de distintos agentes.	Corto plazo

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

GARANTIZAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Estrategia 2.1.

Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres

Líneas de acción:	Temporalidad
PREVENCIÓN	
2.1.1 Diseñar una Campaña de sensibilización "San Cristóbal de las Casas, una ciudad segura para las mujeres" dirigida a toda la ciudadanía, y difundirla a través de los centros educativos, los medios de comunicación local, las Asambleas de barrio, las organizaciones comunitarias, que permita recoger propuestas de cómo mejorar la seguridad y autonomía de las mujeres en las calles y espacios públicos.	Corto plazo
2.1.2 Iniciar las gestiones para que San Cristóbal entre a formar parte del Programa Regional " Ciudades Seguras: Violencia hacia las Mujeres y Políticas Pública ", cuya responsable de implementación es la Red Mujer y Hábitat de América Latina, apoyada por organismos internacionales de desarrollo y cooperación.	Corto plazo
2.1.3 Diseñar e implementar un Taller de capacitación para los medios de comunicación , con la finalidad de que den un tratamiento informativo de la violencia de género veraz y respetuoso.	Corto plazo
2.1.4 Mejorar y garantizar la seguridad en los servicios de transporte del municipio, principalmente nocturnos: taxis seguros y extensión del horario de las combis.	Corto plazo
2.1.5 Realizar un mapeo de identificación de las zonas oscuras e inseguras del municipio, de cara a mejorar el alumbrado público.	Corto plazo
2.1.6 Designar, dentro de la planeación municipal, más recursos para seguridad y vigilancia pública para que las patrullas siempre tengan gasolina y puedan acudir a donde se les necesita.	Corto plazo
2.1.7 Crear un banco municipal de datos estadísticos sobre el problema	Mediano plazo
2.1.8 Realizar charlas informativas y preventivas en barrios, colonias y comunidades rurales presenciales y desde los medios de comunicación, teniendo en cuenta la diversidad cultural	Corto plazo
2.1.9 Mediante acuerdo de cabildo, obligar a los agentes rurales a que se integren en los talleres de capacitación y sensibilización en las comunidades	Mediano plazo
2.1.10 Conformación de grupos de hombres para trabajar la construcción de nuevas masculinidades encaminadas a la igualdad	Mediano plazo

de género.	
2.1.11 Desarrollo de campañas sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia: spots de radio y de televisión estatal, espectaculares, obras de teatro denunciando la violencia hacia las mujeres.	Mediano plazo
2.1.12 Elaborar una guía de información sobre recursos para mujeres víctimas de violencia de género en el municipio y sobre el proceso de denuncia, en alianza con las organizaciones de la sociedad civil y academia, y generar mecanismos de difusión de la misma para que llegue al mayor número de mujeres posible.	Corto plazo
2.1.13 Realizar un cuadernillo didáctico sobre las leyes y normativas que protegen y amparan a las mujeres contra la violencia, en alianza con las organizaciones de la sociedad civil y academia. Crear mecanismos para su difusión entre la ciudadanía y hacer entrega del mismo a todas las autoridades municipales y comunitarias del municipio.	Corto plazo
2.1.14 Promover un cambio en la LVLVMCH permitiendo que cualquier persona pueda denunciar la violencia ejercida sobre una mujer.	Mediano plazo
2.1.15 Hacer una campaña para incentivar las denuncias y romper el silencio.	Mediano plazo
2.1.16 Dar pláticas informativas y preventivas en los barrios sobre la violencia en el noviazgo, teniendo en cuenta la diversidad cultural.	Corto plazo
2.1.17 Difundir, institucionalizar y apoyar los acuerdos alcanzados en el Consejo Municipal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia.	Corto plazo
2.1.18 Desarrollar cursos de defensa personal dirigidos a mujeres.	Corto plazo
ATENCIÓN	
2.1.19 Diseñar una ruta de atención para las víctimas de violencia, identificando las funciones y responsabilidades de cada institución con competencias en la materia, y elaborando o mejorando los protocolos de actuación y canalización.	Corto plazo
2.1.20 Mejorar la cobertura, la calidad y la coordinación institucional de los servicios de atención a las víctimas de violencia de género, tanto públicos como privados, así como alentar la creación de nuevos servicios.	Corto y mediano plazo
2.1.21 Etiquetar presupuesto dentro de la planificación municipal para aumentar y sostener el apoyo psicológico y jurídico que el municipio ofrece a las mujeres víctimas de violencia de género.	Corto plazo
2.1.22 Capacitación al personal que atiende durante toda la ruta de atención a las víctimas de violencia: policías, MP, médicas/os, psicólogas/os, abogadas/os, refugios, operadores/as del teléfono de emergencia de la policía.	Corto plazo
2.1.23 Atención puntual y oportuna por parte del personal de la policía a denuncias de violencia doméstica o denuncia de pareja.	Corto y mediano plazo

2.1.24 Garantizar la coordinación entre las autoridades municipales (policía municipal, Dirección de Equidad de Género y DIF) y las instancias competentes para otorgar y hacer cumplir de forma efectiva las órdenes de protección a mujeres víctimas de violencia.	Corto plazo
2.1.25 Realizar una acción sistematizada de sensibilización y capacitación específica a los cuerpos policiales del municipio (policía municipal y policía solidaria) en violencia de género y derechos humanos de las mujeres.	Mediano plazo
2.1.26 Trabajar con cuerpos policiales, protección civil y personal sanitario de emergencia, para garantizar la confidencialidad y el respeto a las víctimas y sus familiares.	Corto plazo
2.1.27 Elaborar un programa específico de apoyo a las víctimas de violencia: terapia individual, grupos de autoayuda, becas para estudios, capacitación, asesoramiento laboral y convenios con empresas, refugio y casas de acogida, etc.	Corto y mediano plazo
2.1.28 Abrir un refugio municipal para mujeres y niños/as víctimas de violencia de género, con perspectiva de género e intercultural.	Mediano plazo
2.1.29 Desarrollar programas de atención y apoyo dirigidos a niñas, niños y adolescentes que viven violencia intrafamiliar.	Corto plazo
2.1.30 Promover la implementación de Programas de tratamiento para hombres agresores, a través de alianzas estratégicas con sociedad civil.	Mediano Inviabile
2.1.31 Sancionar y denunciar el acoso sexual de funcionarios públicos	Corto plazo

Estrategia 2.2

Fortalecer y desarrollar programas en el ámbito educativo dirigidos a prevenir la violencia hacia las mujeres incentivando la participación y corresponsabilidad de las instituciones educativas, las familias y la sociedad en general.

Líneas de acción:	Temporalidad
2.2.1 Diseñar acciones de sensibilización integral para prevenir y erradicar la violencia de género dirigida a la comunidad educativa - desde el jardín de infancia hasta universidades- con maestros/as, alumnos/as y padres y madres de familia.	Mediano plazo
2.2.2 Promover la revisión de los materiales educativos para detectar y corregir imágenes estereotipadas, mensaje y lenguaje sexista que devalúan a las mujeres.	Mediano plazo
2.2.3 Elaborar material didáctico para trabajar temas relacionados con la violencia de género.	Corto plazo
2.2.4 Crear y formar a un grupo de capacitadores/as juveniles en violencia de género en las escuelas, especialmente preparados para trabajar la violencia en el noviazgo.	Corto plazo
2.2.5 Gestionar desde el gobierno federal, estatal, municipal la aplicación de una materia enfocada a la sensibilización de género (o coeducación) de forma obligatoria en todos los niveles educativos.	Mediano plazo

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3:**FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES PARA AMPLIAR SUS OPORTUNIDADES Y REDUCIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO****Estrategia 3.1****Mejorar la salud de las mujeres aumentando la cobertura y calidad de los servicios.**

Líneas de acción:	Temporalidad
3.1.1 Impulsar la revisión por parte de la Jurisdicción Sanitaria II de los protocolos de servicio para que se mejore la atención básica y los servicios de urgencia tomando en cuenta las zonas geográficas y distancias que recorren las personas para acceder al servicio.	Corto plazo
3.1.2 Ampliar la información sobre el funcionamiento y acceso a los distintos niveles de atención sanitaria en el municipio. La información debe estar disponible en distintas lengua y en audios emitidos por radio para aquellas personas que no leen ni escriben.	Corto y medio plazo
3.1.3 Gestionar el aumento de los servicios médicos en las comunidades con escasez de los mismos, la disponibilidad de medicamentos en éstas y asegurar subsidios para el transporte de las comunidades alejadas.	Corto y medio plazo
3.1.4 Realizar una campaña de sensibilización con el personal sanitario para extender el buen trato, desde una perspectiva de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres e intercultural. Para esto último, integrar auxiliares de salud indígenas o crear un programa para formarlos.	Corto plazo
3.1.5 Ampliar la cobertura y utilización de servicios de salud para la atención al embarazo, parto y puerperio en los barrios y comunidades con menos servicios y más alejados de unidades de salud especializadas.	Corto plazo
3.1.6 Reforzar las acciones de prevención y atención al embarazo en adolescentes y embarazos con complicaciones.	Corto y medio plazo
3.1.7 Implementación de un programa de prevención y atención de la salud de las mujeres con un enfoque de género y de derechos humanos.	Corto plazo
3.1.8 Desarrollar estrategias de información sobre riesgos y mecanismos de protección y prevención en infecciones de transmisión sexual, teniendo en cuenta la diversidad cultural y lingüística. Ampliar las campañas de difusión sobre los métodos anticonceptivos y garantizar su disponibilidad en los centros de salud.	Corto y medio plazo
3.1.9 Aumentar la información y la cobertura de los controles de cáncer cérvico-uterino, cáncer mamario y de salud reproductiva, teniendo en cuenta la diversidad cultural y lingüística	Corto y medio plazo
3.1.10 Promover el conocimiento de la NOM-046-SSA2-2005 (Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para la	Corto plazo

Prevención y Atención.), de las convenciones y protocolos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, y de los protocolos de atención internacionales a la ciudadanía en general, a las mujeres en general y al personal de las instituciones de salud, en particular. Tomar en cuenta la diversidad cultural y lingüística	
3.1.11 Impulsar el registro de personas que aún no lo tienen, para que puedan acceder al derecho a la salud.	Corto plazo
3.1.12 Promover un proceso de reconocimiento, certificación y remuneración para las parteras que trabajan de forma voluntaria en el Hospital de las Culturas e iniciar un diagnóstico de la situación de las parteras tradicionales en San Cristóbal para mejorar su situación.	Corto y mediano plazo
3.1.13 Crear un programa de atención a la salud de mujeres extranjeras que residen en el municipio	Corto plazo
3.1.14 Desarrollo de programas de capacitación con enfoque de género y de derechos humanos, dirigido a mujeres, sobre los principales cambios físicos y de salud que experimentan: ciclo menstrual, salud sexual y reproductiva, embarazo, enfermedades de transmisión sexual, menopausia, entre otros.	Corto y mediano plazo
3.1.15 Formar a las mujeres que participan en estos programas de capacitación con enfoque de género para que puedan ser replicadoras de los mismos con las mujeres de su barrio o comunidad.	Corto y mediano plazo
3.1.16 Realizar charlas informativas con los hombres sobre la importancia de la salud de las mujeres y sobre la corresponsabilidad de los cuidados de toda la familia.	Corto y mediano plazo
3.1.17 Gestionar e informar de la posibilidad de mejorar las condiciones de vivienda (instalación de piso firme, cambio de estufas de leña por otro tipo menos contaminante, abastecimiento de agua potable en cada hogar) en barrios y comunidades del municipio.	Corto plazo

Estrategia 3.2

Promover la eliminación de la desigualdad de género en el sistema educativo y disminuir las brechas educativas entre mujeres y hombres.

Líneas de acción:	Temporalidad
3.2.1 Identificar las necesidades educativas del municipio -de infraestructura, transporte, equipamiento y personal- y gestionar ante la Secretaría de Educación para su provisión.	Corto plazo
3.2.2 Crear medidas efectivas para 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 los barrios y comunidades de menos recursos en el municipio.	Corto plazo
3.2.3 Dar a conocer el Programa de Becas a Madres Jóvenes y Jóvenes embarazadas para que concluyan la educación básica y	Corto plazo

gestionar el aumento de su cobertura para todos los niveles educativos.	
3.2.4 Garantizar plazas en guarderías infantiles públicas o concertadas para madres estudiantes.	Corto plazo
3.2.5 Diseñar acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a la comunidad educativa -dirección de los centros, maestros/as, padres y madres de alumnos/as y estudiantes-, en todos los niveles educativos, sobre igualdad de género y para promover una educación igualitaria desde los centros de enseñanza. Utilizar metodologías acordes con las personas destinatarias, y traducido a las lenguas correspondientes.	Corto plazo
3.2.6 Promover la inclusión en los planes de estudio, de acuerdo a la edad, los derechos sexuales y reproductivos	Corto plazo
3.2.7 Realizar una campaña de educación sexual con las y los adolescentes a través de los centros educativos y las organizaciones comunitarias.	Corto plazo
3.2.8 Garantizar escuelas libres de violencia sexual hacia las niñas y adolescentes por parte de compañeros y del personal educativo.	Corto plazo
3.2.9 Implementar en las escuelas el respeto a las distintas opciones sexuales. Crear un foro contra la discriminación de este tipo.	Corto plazo
3.2.10 Gestionar la implementación de una materia sobre equidad de género en el nivel básico o, en caso de que esto no sea posible, instituir una formación continua sobre género como materia extracurricular.	Corto plazo
3.2.11 Crear un portal electrónico municipal donde se divulgue la oferta institucional y de organismos de la sociedad civil de todos los cursos, talleres, conferencias o actividades de formación que se brindan en el municipio.	Corto plazo

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**POTENCIAR LA AGENCIA ECONÓMICA DE LAS MUJERES EN FAVOR DE MAYORES OPORTUNIDADES PARA SU BIENESTAR Y DESARROLLO.****Estrategia 4.1**

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

Líneas de acción	Temporalidad
4.1.1 Iniciar el proceso de certificación del Modelo de Equidad de Género en el H. Ayuntamiento, propuesto por el INMUJERES (ya explicado en el objetivo estratégico 1)	Mediano plazo
4.1.2 Impulsar la certificación en el Modelo de Equidad de Género en las empresas del municipio.	Mediano plazo
4.1.3 Realizar convenios con sindicatos para que se conviertan en agentes de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa laboral de igualdad.	Mediano plazo
4.1.4 Diseñar una campaña de divulgación sobre los derechos laborales de las mujeres, en distintas lenguas.	Corto plazo

Estrategia 4.2

Fortalecimiento de la agencia económica de las mujeres

Líneas de acción	Temporalidad
4.2.1 Realizar un diagnóstico detallado y profundo sobre las condiciones económicas de las mujeres en el municipio de San Cristóbal de las Casas: sobre su inserción laboral, sus ingresos, sus oportunidades de empleo, su acceso y control a los recursos familiares. Se hará un especial énfasis en los sectores laborales más feminizados y precarizados.	Corto plazo
4.2.2 Realizar un diagnóstico de los proyectos productivos realizados por mujeres rurales en el municipio, identificando potencialidades y limitaciones, de cara a realizar acciones de fomento de los mismos para que se conviertan en un medio de vida para las mujeres, y para generar otros nuevos.	Corto plazo
4.2.3 Crear una oferta de capacitación permanente para las mujeres que responda al diagnóstico de necesidades laborales en el municipio, incluyendo formación en temas no tradicionales.	Mediano plazo
4.2.4 Potenciar talleres para el empleo y autoempleo dirigidos a mujeres, y con especial atención, a madres solteras y mujeres víctimas de violencia.	Mediano plazo
4.2.5 Crear un programa de capacitación para generar empleo en servicios de cuidado de adultos/as mayores y personas	Corto plazo

dependientes en sus propios hogares.	
4.2.6 Establecer un programa específico de becas para niñas y jóvenes adolescentes con escasos recursos, para fomentar una mejor inserción laboral posterior.	Mediano plazo
4.2.7 Revisar y evaluar el programa Oportunidades para identificar sus fallas y aciertos en relación a la igualdad de género, con el fin de promover su mejora y el apoyo a las mujeres.	Mediano plazo
4.2.8 Incrementar la disponibilidad de infraestructura, caminos, agua, servicios públicos, vivienda y equipamiento, para fortalecer las capacidades productivas de las mujeres liberando tiempo para participar, organizarse e incrementar su autosuficiencia económica y desarrollo.	Mediano plazo
4.2.9 Fomentar la participación de las mujeres en la planeación y realización de obras públicas de infraestructura, de comunicación y otras, a través del COPLADEM, para mejorar su acceso al transporte, los mercados y los servicios, y promover su potenciación económica.	Corto plazo
4.2.10 Establecer criterios dentro del COPLADEM que permitan introducir mecanismos transparentes y explícitos para la selección de obras, en las que se tenga en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.	Corto plazo

Estrategia 4.3

Transversalizar la perspectiva de género en las políticas de desarrollo económico, rural y urbano, y de sustentabilidad ambiental en el municipio.

Líneas de acción	Temporalidad
4.3.1 Revisar la política pública municipal en materia económica introduciendo la perspectiva de género, permitiendo revelar y contemplar la situación diferencial de hombres y mujeres y las necesidades de ambos.	Corto plazo
4.3.2 Estimular la participación de las mujeres en las acciones de desarrollo local que se llevan a cabo en las comunidades, estableciendo mecanismos que eviten la discriminación y promoviendo que las mujeres estén en los espacios de toma de decisiones.	Corto plazo

Estrategia 4.4

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	Temporalidad
4.4.1 Campaña de visibilización y sensibilización del trabajo que las mujeres realizan en el espacio doméstico para mostrar su valor social y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres	Corto plazo
4.4.2 Impulsar la creación de medidas de conciliación con	Corto y

corresponsabilidad social en las empresas y dependencias municipales, a través de la certificación en el Modelo de Equidad de Género (ya referido en el objetivo estratégico 1)	mediano plazo
4.4.3 Crear una Oficina Municipal de Empleo con un enfoque de igualdad y equidad de género, donde se inscriban todas las personas que quieren trabajar y todos las empresas o particulares que busquen trabajadores/as. Se establecerán incentivos para las empresas que contraten a mujeres, en especial, mujeres con discapacidad, mujeres embarazadas y mujeres víctimas de violencia.	Corto plazo
4.4.4 Aumentar los servicios de guardería para los y las menores de tres años y los centros de día para los/as ancianos/as mayores, creando nuevos servicios públicos y concertando con la iniciativa privada.	Corto plazo
4.4.4 Introducir mecanismos de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, revisando los criterios de acceso a las guarderías y centros asistenciales públicos y concertados.	Corto plazo
4.4.5 Realizar una campaña sobre la conciliación con corresponsabilidad social en el municipio, que promueva la participación de los hombres en el cuidado del hogar y de la familia, y de valoración sobre el trabajo de cuidados que realizan las mujeres.	Corto plazo

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5:**IMPULSAR EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, SU PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIÓN EN EL MUNICIPIO Y CONSOLIDAR LA CULTURA DEMOCRÁTICA****Estrategia 5.1**

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:	Temporalidad
5.1.1 Promover la paridad de género en todos los puestos de dirección en el H. Ayuntamiento y en las diferentes direcciones dependientes del municipio.	Corto plazo
5.1.2 Considerar e impulsar las reformas necesarias para incorporar las cuotas en la conformación del cabildo municipal, y sensibilizar a los partidos políticos para cumplir con la obligación estatal de hacer listas electorales paritarias.	Mediano plazo
5.1.3 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.	Mediano plazo

Estrategia 5.2

Impulsar la cultura de igualdad y equidad de género y la creación de espacios públicos para la participación y organización de las mujeres en la deliberación política de los asuntos que interesan al municipio.

Líneas de acción:	Temporalidad
5.2.1 Crear una Escuela de Empoderamiento en la que se trabaje la capacitación y concientización desde la perspectiva de género para impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación política y potenciar su liderazgo (a través de cursos y talleres de igualdad de género, autoestima, hablar en público, derechos de las mujeres, poder interno, para y con, formación de organizaciones de mujeres, entre otros), en coordinación con OSC y universidades públicas reconocidas por su trabajo en relación a la igualdad de género.	Corto plazo
5.2.2 Promover la creación de una Casa de las Mujeres en el municipio que pueda centralizar gran parte de los recursos y servicios de atención específicos para mujeres; que tenga un punto de información para que cualquier mujer, residente o recién llegada, pueda informarse de los mismos; y que pueda ser sede de la Escuela de Empoderamiento y por tanto tener espacios para cursos y	Corto plazo

talleres. La Casa podría conjuntar la oferta pública y de la iniciativa social y académica, y realizarse con recursos propios, federales y estatales, y de agencias y fundaciones internacionales.	
5.2.3 Impulsar la participación de las mujeres y de sus organizaciones en todas las áreas y materias municipales.	Corto plazo
4.2.4 Creación de un Consejo Municipal de las mujeres por la igualdad formado por representantes municipales, la Dirección de Equidad de Género, organizaciones de mujeres de la sociedad civil, Asambleas de barrio y universidades del municipio , que, entre sus funciones, se establezca el seguimiento del Programa Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres.	Corto plazo
4.2.5 Elaboración de una campaña de comunicación dirigida a promover la igualdad de género, los derechos de las mujeres, a través de los medios de comunicación locales y los medios propios del H. Ayuntamiento, teniendo en cuenta la diversidad cultural.	Corto plazo
4.2.6 Recuperar la historia y testimonios de mujeres líderes a nivel municipal que han tenido un aporte en el desarrollo de los barrios, las comunidades y el municipio, y difundirlos a través de la firma de convenios con los medios de comunicación locales.	Mediano plazo