



## **Programa Operativo Anual Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses.**

Elaboró:

L.E. María del Socorro Pérez Aguilar

"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."

## Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Resumen Ejecutivo</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Introducción</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Marco Normativo</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Metodología</b>   | <b>10</b> |
| <b>Estrategias</b>   | <b>12</b> |
| <b>Ejes rectores</b>   | <b>14</b> |
| <b>Antecedentes para la elaboración del Programa Operativo Anual del Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses, Jalisco.</b> | <b>16</b> |
| <b>Programa Operativo Anual 2013-2015.</b><br><br>Temas prioritarios<br>Objetivos<br>Líneas de acción<br>Indicadores             | <b>19</b> |
| <b>Matriz POA 2013 Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses.</b>  | <b>29</b> |
| <b>Monitoreo y evaluación</b><br>Medios de verificación<br>Sistematización de resultados<br>Indicadores                          | <b>31</b> |
| <b>Conclusiones y acuerdos</b>   | <b>34</b> |
| <b>Bibliografía</b>  | <b>35</b> |

## Resumen Ejecutivo

La desigualdad entre mujeres y hombres es una realidad que se da en diversos sectores de la sociedad mexicana. En algunos Estados y Sectores se da más, y en otros menos. Por ello, el Gobierno Federal a través del Instituto Nacional de las Mujeres, busca que las Instancias Municipales de la Mujer corrijan brechas de género mediante la elaboración de Programas Operativos Anuales (POA) que coadyuven a la transversalidad del enfoque de género en el ámbito local.

Para la Instancia Municipal de Tonaya el contar con un POA actualizado a las necesidades e intereses de sus mujeres, coadyuvara en el proceso de Institucionalización en que se encuentra actualmente; ya que a través de los talleres desarrollado con servidores/as públicas/os electas/os se asumieron compromisos para mejorar la condición del Instituto y su incidencia municipal.

El presente POA inicia con una introducción referente al proceso general de planeación y la manera en que se incorporar la perspectiva de género, con el fin de las y los usuarias/os de éste documento puedan comprender los beneficios que conlleva planificar para mujeres y hombres. Asimismo se presenta un apartado referente al marco normativo internacional, nacional y estatal de los trabajos realizados para planear y presupuestar con enfoque de género.

Para la realización del POA se utilizó la metodología del Marco Lógico del Banco Interamericano de Desarrollo, la cual invita a la reflexión y análisis de las y los involucrados (en éste caso las/los servidores/as municipales electos en 2012) para identificar las problemáticas y necesidades de las mujeres, y con ello construir objetivos, actividades, metas e indicadores.

El POA 2013-2015 ubica temas prioritarios de salud, educación, violencia, participación política, derechos humanos y trabajo, los cuales fueron identificados mediante la construcción del árbol de problemas del Marco Lógico, con el fin de evaluar los resultados y avances se exponen las herramientas de seguimiento, monitoreo y evaluación.

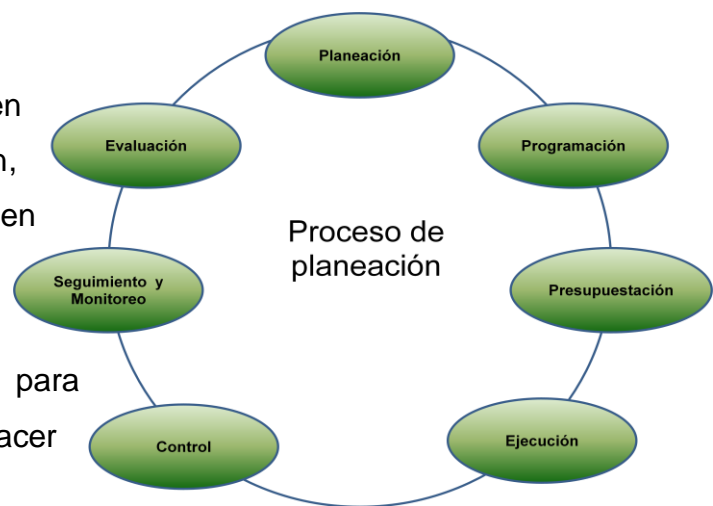
Por último se presentan las conclusiones dónde se señala la sistematización de resultados y los acuerdos suscritos con candidatas/os electos/as.

## Introducción

El Programa Operativo Anual (POA) es el principal instrumento de planeación en la Administración Pública, es éste se establecen las acciones y compromiso anuales a los cuales se habrá de dar cumplimiento por parte de las instituciones. De igual forma es un documento formal en el cual se asigna el presupuesto, responsables y tiempos de ejecución. Por ello el POA de las instancias debe estar alineado con el Plan de Desarrollo Estatal y Municipal.

*“El programa operativo es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo y contiene los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y los objetivos de una proyectos específico”.*

Para la elaboración del POA, se toman en cuenta los siete procesos de planeación, para incorporar a perspectiva de género en estos procesos es necesario contar con diagnóstico que permita conocer las necesidades e intereses de las mujeres para permear la visión de género en el quehacer municipal.



La incorporación de la perspectiva de género en los proceso de planeación y constituye una forma de trabajo que deriva en propuestas más eficientes y con mayores posibilidades en igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres, para la construcción de sociedades más equitativas. De igual forma, atiende las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres, por lo que planificar desde una perspectiva de género implica:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como acceso igualitario en los recursos.
- Visibilizar las prácticas discriminatorias y proponer acciones para su eliminación
- Considerar necesidades e intereses de mujeres y hombres
- Establecer estrategias para promover el empoderamiento de mujeres vulnerables

Por ello la planeación con perspectiva de género es una forma de actuar para transformar una realidad que es desfavorable para las mujeres, y tiene los siguientes pasos:

- Desarrollo de un diagnóstico que nos permita identificar los factores que impiden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Generar un proceso de programación, presupuestación y ejecución para implementar el plan.
- Elaborar mecanismos de control y evaluación, así como la elaboración de indicadores de género para saber si alcanzamos los objetivos propuestos.

## Marco Normativo

La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México en 1975, fue uno de los pasos fundamentales en pro de la igualdad, ya que constituyó un Foro útil para la discusión de los problemas de la mujer. En 1979 a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en sus treinta artículos contiene principios clave para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres, así como una serie de medidas que los estados parte deben considerar para la elaboración de sus agendas nacionales, encaminadas a eliminar actos discriminatorios que imposibilitan el acceso y oportunidades de las mujeres a sus derechos. La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres 1995, marca un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la igualdad es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social; en su Plataforma de Acción se identifican doce esferas de especial preocupación y que representan los principales obstáculos al adelanto de la mujer.

De éstas, dos esferas centran los principios para la incorporación de la mujer en la toma de decisión y participación en la esfera pública, así como su consideración en igualdad para la elaboración de programas y proyectos para mejorar su condición y posición de género. La esfera de la participación de la mujer en el poder y toma de decisiones señala: *“la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”*.

Por su parte los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer establecen que *“La principal tarea de esos mecanismos nacionales es apoyar la incorporación en*

*todos los órganos gubernamentales de una perspectiva relativa a la igualdad entre los géneros en todas las esferas normativas, incluida la legislación, los programas y los proyectos. La incorporación de las cuestiones de género, en este sentido, es una estrategia encaminada a integrar en pie de igualdad las preocupaciones de los hombres y las mujeres en la concepción, la aplicación, la supervisión y la evaluación de todas las políticas y los programas”.*

En México los primeros trabajos para evaluar los programas y presupuesto destinado a la mujer se realizaron en el 2000 por las investigadoras Gisela Espinosa y Loren Paz, quienes evaluaron el gasto público en salud reproductiva dirigido a mujeres entre 1993 y 1996. De igual forma el gobierno federal a través de la Comisión Nacional de la Mujer, realizó un monitoreo del presupuesto de egresos entre 1996 y 1998 con perspectiva de género. El Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG), de la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, realizó una revisión de las cifras de la Cuenta Pública durante el periodo 2004-2007.<sup>1</sup>

Las primeras herramientas metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de programación y presupuestación surgen en el 2005 por El Instituto Nacional de las Mujeres, quien presenta la “Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos”. Asimismo el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer 2006 (UNIFEM), presenta la “Guía para la formulación de Presupuestos Públicos con enfoque de Género en el Sector Salud”, las cuales son reconocidas por su gran aporte en la materia.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su capítulo cuarto referente a Los Municipios; artículo 16 corresponde a los municipios:

---

<sup>1</sup> Las Mujeres y el Presupuesto Público en México. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). México. 2010.



- 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.

Por su parte la Ley Estatal para Igualdad entre Mujeres y Hombres en su capítulo segundo, artículo diez establece los lineamientos antes señalados.

En 2011 Ley de Planeación Nacional, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto” por el cual se reforma y adicionan diversas disposiciones, en la que se considera la perspectiva de género en la materia. Considerando que el problema del desarrollo y la igualdad de oportunidades son temas claves de las sociedades contemporáneas, de tal forma que la intención de los gobiernos de instrumentar programas públicos para resolver los problemas de la población se han visto frustrados por la ausencia de criterios de equidad de género que iguallen las oportunidades entre mujeres y hombres.

Las modificaciones se presentan en el artículo único del citado Decreto se reforman las fracciones III, V y VI del artículo 2º; el segundo párrafo del artículo 8º; el primer párrafo del artículo 9º; las fracciones II, VI y VII del artículo 14; y se adicionan, una fracción VII al artículo 2º, y una fracción VIII al artículo 14; de la Ley de Planeación.

## Metodología

Para la elaboración del presente documento se tomo como base la metodología del Marco Lógico del Bando Interamericano de desarrollo la que se centra en el principio participativo, dónde no sólo las y los encargados de elaborar procesos de planeación toman la directriz de ésta. Si no es un proceso en el cual participan todas las estructuras que conforman un programa, institución o proyecto, de tal forma que se construye paso a paso a partir de las experiencias y causas que afectan y contribuyen en una problemática dada, a través de los siguientes pasos:

1.- Identificación del problema y alternativas de solución, en caminando a una situación deseada y establece estrategias para conseguirla, a través de los análisis siguientes:

- ❖ Análisis de involucrados, permite identificar personas o grupos (mujeres) con la problemática que se interesa resolver, considerando los intereses, expectativas, limitaciones y potenciales de las y los involucrados.
- ❖ Análisis de problemas, identificar causas y efectos y causas del problema.
- ❖ Análisis de objetivos, permite describir la situación futura hacia la cual se debe dirigir el proyecto o programa una vez identificado el problema.

2.- La etapa de planificación, en la que la idea del proyecto se convierte en un plan operativo práctico para la ejecución. En ésta etapa se elabora la matriz de marco lógico, las actividades, los recursos son definidos, así como tiempos de ejecución.

- ❖ Presupuestación, herramienta que garantiza el cumplimiento de las actividades a desarrollar en un proyecto o programa, de igual forma, en este proceso se garantiza la inclusión real de la perspectiva de género en la dirección, asignación y evaluación de recursos públicos.

- ❖ Ejecución, permite elaborar el plan de seguimiento y calendarización de actividades y presupuesto para que el proyecto o programa pueda ser logrado.
- ❖ Control, una de las partes primordiales para alcanzar el fin de los proyectos y programas, este control se efectúa a través de los indicadores verificables de los componentes al especificar la cantidad, calidad y oportunidad de lo entregable. Por lo que se elaboran indicadores de género.
- ❖ Evaluación etapa dónde se comparan los recursos y metas programadas contra el resultado de la ejecución del proyecto o programa. Evaluar desde la perspectiva de género implica juzgar un plan, programa o proyecto teniendo en cuenta las necesidades, intereses, perspectivas, actividades, circunstancias y situaciones de partida diferenciales de hombres y mujeres.

De tal manera que la planeación desde la perspectiva de género contribuye a la construcción no sólo de una mayor equidad si no de un desarrollo más sustentable y democrático, partiendo que los proyectos de desarrollo sean más eficientes y adecuados a las necesidades de la población participante.

# Estrategias

## Transversalización

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado.

## **Sensibilización y Capacitación**

La capacitación es una herramienta pedagógica a través de la cual se logra generar conocimiento, se potencian habilidades que permite modificar comportamientos para un fin. Por ejemplo evidenciar en la planeación de las instituciones las diferencias que existen entre mujeres y hombres en cuanto a las inequidades, la discriminación y la violencia.

Esta estrategia no sólo sirve para la formación de valores, orientaciones y prácticas propias de una cultura de equidad sino para lograr el acceso y la representación de las mujeres en los espacios públicos y en el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

## **Ejes rectores**

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,**

El Inmujeres señala a través de su glosario de género que el principio de igualdad que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de un sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condiciones o de expectativas de vida. De igual forma la igualdad presupone también la misma asignación de derechos igualitarios de distribución; es decir, la igualdad de satisfacción de ciertas necesidades fundamentales que requiere asignaciones equitativas. Por su parte la igualdad de género, parte del postulado de que todos los seres humanos, mujeres y hombres tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género y/o prejuicios.

Asimismo ante la ley existe la igualdad jurídica/legal/ formal. Esto es, todos los ciudadanos poseen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal y supone la prohibición legal de la discriminación por cualquier rasgo psicológico, físico o cultural. Por ende la igualdad de oportunidades consiste en que cada persona, sin importar su sexo, raza o credo tiene las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Por ello la igualdad de oportunidades radica en crear políticas públicas que reconozcan que hombres y mujeres tienen necesidades diferentes.

## **Institucionalización de la perspectiva de género**

La institucionalización se refiere al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización. La institucionalización de la perspectiva de género busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Su ocurrencia puede darse en el nivel formal como en los aspectos prácticos, simbólicos e imaginarios de una organización.

La institucionalización en el Estado requiere, necesariamente, de cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas, la creación de institutos de la mujer con poder e influencia en la toma de decisiones; la transformación de los procedimientos en el diseño, ejecución y planeación de las políticas públicas; así como el desarrollo de una masa crítica de funcionarias/os públicos.

# **Antecedentes para la elaboración del Programa Operativo Anual del Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses.**

En junio de 2012, la Instancia Municipal de la Mujer en el municipio de Tonaya se institucionalizó y paso a ser el Instituto Municipal de las Mujeres. El capítulo I, artículo quinto del reglamento señala los principales objetivos del Instituto serán:

- I.** Impulsar, diseñar e implementar programas de investigación, capacitación, difusión y asesoría, para incorporar la perspectiva de género como política general en los diferentes aspectos de la vida municipal con el propósito de favorecer el avance de las mujeres.
- II.** Propiciar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el ámbito productivo.
- III.** Proveer a las mujeres de los medios necesarios para que puedan enfrentar en igualdad de condiciones el mercado de trabajo y de esta forma mejoren sus condiciones de vida y las de su familia.
- IV.** Fomentar una cultura de respeto a la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos, superando todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.
- V.** Promover la participación activa de las mujeres en el proceso de toma de decisiones que favorezcan la perspectiva de género en las políticas públicas municipales.

Asimismo el capítulo II, artículo sexto, de las atribuciones del Instituto:

- I.** Elaborar programas de participación ciudadana que propicien la igualdad de género.
- II.** Establecer un sistema de seguimiento de los programas federales que tengan injerencia en el Municipio, conforme a las leyes y acuerdos de coordinación.
- III.** Promover la prestación de servicios del sector público que favorezcan la incorporación de la mujer al bienestar y a la actividad productiva.



**IV.** Administrar el fondo financiero de apoyo a la participación social de la mujer.

**V.** Impulsar el servicio de defensa de los derechos de la mujer, por medio de convenios de colaboración con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres.

**VI.** Integrar un Centro de Información y Registro, para el seguimiento, control y evaluación de las condiciones sociales políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.

**VII.** Participar en reuniones de trabajo, foros, coloquios y eventos, con organismos especializados sobre los temas de las mujeres, para el intercambio de experiencias e información.

**VIII.** Promover las aportaciones de recursos provenientes de dependencias e instituciones públicas y de organizaciones privadas y sociales interesadas en apoyar el logro de la equidad y género.

**IX.** Las demás que resulten necesarias para el adecuado cumplimiento de las funciones del Instituto.

Con el propósito de dar cumplimiento a los objetivos y atribuciones, el Instituto dirige sus acciones en cuatro ejes de trabajo:



El eje de oportunidades y equidad de género, se encamina al establecimiento de acciones que brinden igualdad de acceso y oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos de salud y educación. Así como pláticas, talleres en diversos temas como

perspectiva de género, no discriminación, derechos humanos, empoderamiento y respeto, a través de la estrategia de sensibilización.

Fortalecimiento institucional, se centra en la gestión de mayores recursos económicos, materiales y humanos para la atención de mujeres receptoras de violencia, así como la sensibilización en perspectiva de género, derechos humanos, no discriminación a servidoras/es públicos y población en general del municipio.

Calidad de vida (vida sin violencia). Eje que atiende el tema de violencia contra las mujeres, así como cumplimiento al reglamento de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el municipio.

Bajo la:

Misión:

Organismo promotor y supervisor de las políticas públicas con equidad de género en las dependencias de la administración pública municipal. Con el fin de incorporar la perspectiva de género en programas y proyectos mediante la estrategias de transversalización, sensibilización y capacitación.

Visión:

Ser un organismo con carácter de observancia y normativo de los planes y programas que se generan en pro de una cultura de equidad entre los géneros, donde los valores de igualdad, actitud pasiva, respeto y tolerancia propicien una sociedad más justa, equitativa y igualdad de oportunidades al desarrollo en ámbitos públicos y privados.

# **Programa Operativo Anual 2013-2015, por temas prioritarios.**

## **Educación**

Es necesario que los contenidos educativos se desarrollen de acuerdo a las diferencias geográficas y culturales, así como las necesidades específicas de las mujeres. Es necesaria una educación que promueva el desarrollo intelectual y emocional, así como el respeto a los derechos humanos.

Estudios realizados muestran que a mayor grado de estudios se incrementa la brecha entre los géneros en el acceso y permanencia. Esto se refleja en mayor medida en los últimos grados de profesional el número de mujeres es menor comparado al del varón. De igual forma en estudios de posgrado como lo es la Maestría el comportamiento es similar al de profesional.

Las principales necesidades de las mujeres en Tonaya son:

Principales problemáticas:

- Situación económica.
- Traslado seguro en todos los niveles de educación (kínder, primaria, secundaria y preparatoria).
- Cultura educativa con perspectiva de género.
- Confianza en la educación de la mujer.
- Igualdad en las relaciones personales y de estudio.
- Embarazo en adolescentes.

## Educación.

|   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
| <b>Objetivo general</b>   |                         | <b>Impulsar la educación como una herramienta de cambio en la cultura de las y los tonayenses, que promueva nuevas relaciones en espacios públicos y privados.</b>                      |
| <b>Metas</b>  |                         | <b>Indicador</b>  |
| <p><b>Instalación de comités que evalúen la asignación de programas que beneficien a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.</b></p> <p><b>Sensibilizar al 10% del alumnado y docentes en cultura de equidad, no discriminación y prevención a la violencia</b></p> |                         | <p>Número de acciones desarrolladas que promuevan una cultura de equidad de género.</p> <p>Número de alumnas/os y personal docente participante en talleres, charlas y conferencias</p> |
| <b>Actividades</b>  | <b>Unidad de Medida</b> | <b>Responsables</b>   |
| 1.- Platicas acerca de la importancia de fomentar los estudios de educación básica, pos básica y media superior en población joven del municipio  | 1 platica por localidad | Instituto Municipal de las Mujeres  |
| 2.- Campaña de difusión sobre los derechos de mujeres y hombres adolescentes  | Material impreso        | Instituto Municipal de las Mujeres<br>Dirección de educación municipal  |
| 3.- Incentivar la participación de la estructura municipal en el Programa de Cultura Institucional que promueve acciones de igualdad, actitud positiva, cultura de principios y valores.  | 6 talleres              | Regidurías y dirección de área<br>Instituto Municipal de las Mujeres  |
| 4.- Instalación de comité que evalúe la asignación de recursos federales a mujeres y hombres en el municipio.   | 1 comité                | Regidurías y dirección de área<br>Instituto Municipal de las Mujeres  |
| 5.- Instalación de centros comunitarios por localidad que permita la identificación y apoyo a las necesidades e intereses de mujeres y hombres en el municipio.   | 22 centros comunitarios | Regidurías y dirección de área<br>Instituto Municipal de las Mujeres  |
| <b>COSTO DE OBJETIVO</b>  |                         | <b>\$15,000.00</b>  |

## **Salud**

En nuestro país las mujeres de zonas urbanas y rurales, especialmente en poblaciones marginadas enfrentan grandes dificultades para recibir atención médica y cuando se les proporciona, suele ser deficiente. La salud, tanto física como mental, es uno de nuestros derechos más importantes. Asimismo las principales causas de muerte de las mujeres entre 15 y 64 años son enfermedades relacionadas con el aparato reproductivo. La situación se agudiza entre las mujeres y escasos recursos y con menos posibilidades de acceso a información y a servicios de salud adecuados.

Las principales necesidades de las mujeres son:

- Vergüenza al hacerse exámenes.
- Hombres celosos (machistas).
- Falta de información referente al auto cuidado de su salud.
- Ineficiencia en servicios de salud.
- Capacitación a personal de servicios de salud.
- Infraestructura médica.
- Ética profesional por parte del personal que labora en el centro de salud.

## Salud.

| <b>Objetivo general</b>   |                         | <b>Promover el auto cuidado de la salud de las mujeres y niñas en las diversas etapas de su vida.</b>   |
|---|-------------------------|---|
| <b>Meta</b>   |                         | <b>Indicador</b>  |
| <p><b>Difundir el auto cuidado de la salud de las mujeres en por lo menos tres localidades del municipio.</b></p> <p><b>Incidir en el 20% de la población en temas de autocuidado de las salud de las mujeres en el municipio</b></p> |                         | <p>Número de material impreso en materia de prevención a la salud de las mujeres y niñas con respecto al total impreso</p> <p>Número de platicas impartidas con respecto a la desarrolladas en el 2011 en materia de prevención a la salud de las mujeres</p> |
| <b>Actividades</b>  | <b>Unidad de Medida</b> | <b>Responsables</b>   |
| 1.- Fortalecer las estrategias de difusión para promover las pruebas de detección oportuna de cáncer cérvico-uterino, virus de papiloma humano y cáncer de mama, en cabecera y localidades del municipio.                             | 1 platica por mes       | Instituto Municipal de las Mujeres<br>Servicios Médicos Municipales   |
| 2.- Diseñar estrategias de auto cuidado de la salud de los hombres en prevención al cáncer de próstata.   | 1 campaña y 6 talleres  | Instituto Municipal de las Mujeres<br>Servicios Médicos Municipales   |
| 3.- Diseñar e impulsar campañas sobre la salud sexual y reproductiva con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos y VIH-Sida.   | 1 campaña               | Instituto Municipal de las Mujeres<br>Servicios Médicos Municipales   |
| 4.- Sensibilización en perspectiva de género al personal médico municipal.  | 2 talleres              | Instituto Municipal de las Mujeres<br>Servicios Médicos Municipales   |
| <b>COSTO OBJETIVO</b>   |                         | <b>\$35,000.00</b>  |

## **Trabajo**

La discriminación laboral contra las mujeres sigue existiendo y es común que se exija a las aspirantes a un puesto un certificado de no gravidez o se les pregunte su estado civil para obtener una plaza laboral.

Las principales necesidades de sus mujeres se centran en:

- Mayores despidos por ser mujeres.
- Jornadas largas de trabajo para mujeres y hombres.
- Falta de convivencia familiar por el trabajo.
- Doble y triple jornada para mujeres.
- Pocas prestaciones laborales para mujeres.
- Bajos sueldos.

## Trabajo.

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>Objetivo general</b>   | <b>Promover cambios que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres.</b> |   |
| <b>Meta</b>   |  | <b>Indicador</b>  |
| <b>Desarrollar tres acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres a través del auto empleo</b>                        |  | Número de talleres, charlas, conferencia desarrolladas para impulsar el empoderamiento de las mujeres.                            |
| <b>Elaborar diagnóstico de necesidades de capacitación en las mujeres Tonayenses</b>  |  |   |
| <b>Actividades</b>  | <b>Unidad de Medida</b>  | <b>Responsables</b>   |
| 1.- Difundir y promover los derechos de las mujeres trabajadoras y una cultura laboral con enfoque de género.                   | 1 campaña y 6 talleres   | Instituto de formación para el empleo en Jalisco<br><br>Instituto Municipal de las mujeres<br><br>Regiduría y Dirección de empleo |
| 2.- Elabora diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de auto empleo para mujeres y hombres.                        | 1 documento  | Instituto Municipal de las Mujeres  |
| 3.- Gestionar el espacio y desarrollo de talleres de auto empleo.   | 3 reuniones  | Instituto Municipal de las Mujeres<br><br>Desarrollo Social<br><br>Desarrollo Económico   |
| 4.- Implementar talleres de auto estima y empoderamiento de las mujeres que coadyuven para el éxito de talleres de auto empleo. | 6 talleres   | Instituto Municipal de las Mujeres<br><br>Dirección de empleo.  |
| <b>COSTO OBJETIVO</b>   |  | <b>\$20,000.00</b>  |



## **Violencia contra las mujeres y derechos humanos**

La violencia contra las mujeres tiene diversas manifestaciones. Estas pueden ser físicas, sexuales, emocionales, incluidas las amenazas. El acoso sexual, la coacción o la probación arbitraria de la libertad son otras expresiones de la violencia de género. Estas se pueden dar tanto en la vida pública como en la privada.

Las problemáticas que aquejan a las mujeres de Tonaya en el tema de violencia son:

Existe mucha violencia contra las mujeres. La cual se presenta con insultos y humillaciones que identifican como **violencia verbal**, posteriormente no hacen sentir que no valemos nada y lo peor es que terminamos creyendo eso y no es más **violencia psicológica**. Después que nos hacen sentir poca cosa y nos insultan nos agreden físicamente o nos golpean. Ha existido caso donde el hombre se envuelve la mano con trapos para que no se noten los golpes que les dan a sus esposas, y pues es **violencia física**. Cuando nosotras no sedemos a tener relaciones nos agreden **sexualmente**. También existe otra la **violencia económica** cuando que es cuando el hombre no da dinero para la casa ni para mantener a los hijos/os y volvemos a que nos insulten, humillen y nos maltraten.

- Falta de respeto y autoestima de las mujeres.
- Falta de seguimiento a caso de violencia contra las mujeres.
- No hay voluntad de cambio por parte de los hombres ni la autoridad.

## Violencia contra las mujeres y derechos humanos

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Objetivo general</b>  | <b>Aplicar instrumentos estatales y municipales para prevenir, sancionar, atender y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres, niñas y niños.</b> |  |
| <b>Meta</b>  |   | <b>Indicador</b>   |
| <b>Desarrollar 8 talleres en materia de prevención y atención a la violencia contra las mujeres, así como atención a mujeres receptoras de violencia.</b>  |   | Número de mujeres atendidas y canalizadas a instituciones públicas.  |
| <b>Desarrollar campaña en materia de respeto, tolerancia, no discriminación y prevención a la violencia en el municipio.</b>   |   | Número de servidoras/es públicos capacitados en perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género. |
| <b>Actividades</b>   | <b>Unidad de Medida</b>   | <b>Responsables</b>  |
| <b>1.- Diseñar e implementar campañas de concientización social sobre lo que es la violencia contra las mujeres, y las consecuencias negativas que derivan de ella, tanto en el ámbito privado: en las relaciones interpersonales, y familiares; como en el ámbito público: en las relaciones comunitarias y sociales.</b> | 1 campaña y 6 talleres  | Instituto Municipal de las Mujeres   |
| <b>2.- Programa de reeducación a hombres violentos.</b>  | 1 programa  | DIF Municipal<br>Agencia de Ministerio Público<br>Dirección de Seguridad pública municipal                     |
| <b>3.- Contratación de personal para la atención de mujeres receptoras de violencia</b>  | 1 persona y Mujeres atendidas   | Instituto Municipal de las Mujeres   |
| <b>4.- Capacitación y actualización a las autoridades competentes en materia de jurídico procesal para la aplicación y cumplimiento de la equidad de género.</b>   | 2 seminarios  | Instituto Municipal de las Mujeres   |
| <b>5- Diseñar y difundir material informativo accesible a las y los ciudadanos con la finalidad de que conozcan sus derechos.</b>  | Materia impreso   | Instituto Municipal de las Mujeres   |
| <b>6.- Promover la incorporación de la perspectiva de género en los programas de las instancias encargadas de procurar e impartir justicia en el municipio.</b>  | Programa  | Instituto Municipal de las Mujeres   |
| <b>COSTO OBJETIVO</b>  |   | <b>\$130,000.00</b>  |

## **Participación de las mujeres en la política y toma de decisión.**

La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la democracia. En el ámbito municipal la presencia y participación de las mujeres, adquiere especial importancia ya que es el mundo público con el que se encuentran más familiarizadas y donde despliegan sus habilidades de participación como gestoras sociales, para el mejoramiento de las condiciones de vida de la familia y la comunidad.

Problemáticas:

- Participamos las mujeres en lo que les conviene a los hombres (juntas escolares e iglesia)
- Las mujeres que participan no tienen nada que hacer.
- No hay toma de decisión por parte de las mujeres en el ayuntamiento y mucho menos en la casa

## Participación de las mujeres en la política y toma de decisión.

|  |  |                             |   |
|--|--|-----------------------------|---|
| <b>Objetivo general</b>  | <b>Promover la participación de las mujeres la toma de decisión y estructuras de poder del municipio en igualdad de condiciones que el hombre.</b> |                             |   |
| <b>Meta</b>  | Incrementar en un 2% la participación de mujeres en puestos de toma de decisión en el municipio.   |                             | Indicador<br><br>Porcentaje de mujeres participantes en puestos de toma de decisión con respecto al varón a inicio y cierre de gestión municipal. |
| <b>Actividades</b>   |  | <b>Unidad de Medida</b>     | <b>Responsables</b>   |
| 1.- Diseñar mecanismos que impulsen una cultura de participación equitativa entre mujeres y hombres que induzca la democratización de los ámbitos familiar, escolar y laboral. |  | 3 Talleres y 2 conferencias | Instituto Municipal de las Mujeres  |
| 2.- Coadyuvar con la presidencia municipal en la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión, a través de la aplicación del Programa de Cultura Institucional  |  | 1 Programa                  | Instituto de las Mujeres<br>Presidencia Municipal   |
| 3.- Generar estrategias de participación de mujeres líderes en acciones municipales.   |  | 1 Programa                  | Instituto de las Mujeres<br>Presidencia Municipal   |
| <b>COSTO OBJETIVO</b>  |  |                             | <b>\$10,000.00</b>  |

## MATRÍZ POA 2013

### Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses.

| TEMA             | OBJETIVO  | META (S)  | INDICADOR   | COSTO              |
|------------------|---|---|---|--------------------|
| <b>EDUCACIÓN</b> | Impulsar la educación como una herramienta de cambio en la cultura de las y los tonayenses, que promueva nuevas relaciones en espacios públicos y privados. | <p>Instalación de comités que evalúen la asignación de programas que beneficien a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.</p> <p>Sensibilizar al 10% del alumnado y docentes en cultura de equidad, no discriminación y prevención a la violencia</p> | <p>Número de acciones desarrolladas que promuevan una cultura de equidad de género.</p> <p>Número de alumnas/os y personal docente participante en talleres, charlas y conferencias</p>   | <b>\$15,000.00</b> |
| <b>SALUD</b>     | Promover el auto cuidado de la salud de las mujeres y niñas en las diversas etapas de su vida.  | <p>Difundir el auto cuidado de la salud de las mujeres en por lo menos tres localidades del municipio.</p> <p>Incidir en el 20% de la población en temas de autocuidado de las salud de las mujeres en el municipio</p>                                     | <p>Número de material impreso en materia de prevención a la salud de las mujeres y niñas con respecto al total impreso</p> <p>Número de platicas impartidas con respecto a la desarrolladas en el 2011 en materia de prevención a la salud de las mujeres</p> | <b>\$35,000.00</b> |
| <b>TRABAJO</b>   | Promover cambios que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las  | Desarrollar tres acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres a través del auto  | Número de talleres, charlas, conferencia desarrolladas para impulsar el empoderamiento de las mujeres   | <b>\$20,000.00</b> |

|   |           |  |   |  |                     |
|---|-----------|--|---|--|---------------------|
|   |           | mujeres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones que los hombres.   | empleo<br>Elaborar diagnóstico de necesidades de capacitación en las mujeres Tonayenses   |  |                     |
| <b>VIOLENCIA DERECHOS HUMANOS</b>                                     | <b>Y</b>  | Aplicar instrumentos estatales y municipales para prevenir, sancionar, atender y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres, niñas y niños. | Desarrollar 8 talleres en materia de prevención y atención a la violencia contra las mujeres, así como atención a mujeres receptoras de violencia.<br><br>Desarrollar campaña en materia de respeto, tolerancia, no discriminación y prevención a la violencia en el municipio. | Número de mujeres atendidas y canalizadas a instituciones públicas.<br>Número de servidoras/es públicos capacitados en perspectiva de género, derechos humanos y violencia de género | <b>\$130,000.00</b> |
| <b>PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA POLÍTICA Y TOMA DE DECISIÓN</b> | <b>DE</b> | Promover la participación de las mujeres la toma de decisión y estructuras de poder del municipio en igualdad de condiciones que el hombre.                | Incrementar en un 2% la participación de mujeres en puestos de toma de decisión en el municipio   | Porcentaje de mujeres participantes en puestos de toma de decisión con respecto al varón a inicio y cierre de gestión municipal.   | <b>\$10,000.00</b>  |
| <b>COSTO POA 2013</b>   |           |  |   |  | <b>\$210,000.00</b> |

## **Monitoreo y evaluación.**

Los mecanismos de monitoreo y evaluación se traducen en contar con supervisión de los avances, o en su caso de retrocesos. Por ello este paso es una opción para responde a lo imprevisto o cambios exógenos al proyecto o programa y con ello diseñar o establecer un plan para corregir y ajustar oportunamente las acciones a desarrollar.

Monitorear el POA se considera una actividad que permite contar con información oportuna que verifica el progreso de las actividades, metas y costos. El monitoreo es una actividad operativa y administrativa, correspondiente a la evaluación del progresos, resultado e impacto del Programa, lo cual ayuda al desarrollo de proyectos a largo plazo. Esto es, a través del monitoreo se evalúa su continuidad a largo plazo.

Evaluar desde la perspectiva de género implica juzgar un plan, programa o proyecto teniendo en cuenta las necesidades, intereses, perspectivas, actividades, circunstancias y situaciones de partida diferenciales de hombres y mujeres. ¿Para qué evaluar con perspectiva de género? Permite identificar si los proyectos o programas implementados para promover la igualdad de oportunidades, empoderamiento de las mujeres y promoción de la participación de las mujeres en toma de decisión tienden a modificar a corto, mediano y largo plazo cambios en las estructuras de gobierno y de la sociedad; o bien, rediseñar las estrategias implementadas para contribuir a la plena participación de las mujeres.

Para el presente POA el monitoreo y evaluación se deberá desarrollar mensualmente a través del cumplimiento de indicadores. En el caso que la titular de la Instancia identifique que las acciones propuestas no cumplen con el cumplimiento de la meta, se deberán proponer otro tipo de actividades. Por ello

se deberá trabajar con un formato dónde se establezcan los tiempos de ejecución y personal responsable de las acciones.

### **Medios de verificación y sistematización de resultados**

Con el fin de generar evidencia de las acciones desarrolladas se deberá contar con medio de verificación según la actividad programada. A continuación se hace sugerencia de estos:

| <b>ACCION</b>                                       | <b>MEDIO DE VERIFICACIÓN</b>   |
|---|--|
| <b>Talleres</b>                                     | Listas de asistencia, fotografías y material distribuido   |
| <b>Servidoras/es sensibilizados y/o capacitados</b> | Listas de asistencia y fotografías<br>Evaluación de atención del servicio proporcionado en: asesoría jurídica, orientación psicológica y servicios de salud. |
| <b>Diagnóstico</b>                                  | Informe de resultados de avances<br>Bases de datos.  |
| <b>Campañas</b>                                     | Material impreso, número de spot por perifoneo, lista de asistencia de acciones desarrolladas y fotografías.   |
| <b>Atención a mujeres</b>                           | Informe mensual de atenciones por problemática o tema<br>Evaluación de servicios proporcionados  |



En el caso de talleres y atenciones se deberá contar con un informe de actividades que señale los avances con respecto a informes anteriores, esto coadyuvara al monitoreo y evaluación de los objetivos planteados durante en año y analizar su permanencia, así como los costos y beneficios.

### Tipos de indicadores

| Indicador          | Definición   | Desde la perspectiva de género que permite   |
|--------------------|--|--|
| <b>Eficacia</b>    | Es la relación que existe entre los objetivos planteados en un proyecto o programa y sus resultados obtenidos  | <b>Medir la situación diferencial entre hombres y mujeres desde el inicio a fin del proyecto o programa, en otras palabras este indicador permite medir las brechas de género.</b> |
| <b>Eficiencia</b>  | Relaciona el resultado del proyecto o programa con los costos.   | <b>Medir los recursos empleados en mujeres y hombres, de los fondos destinados a promover la igualdad.</b>   |
| <b>Impacto</b>     | Mide los resultados directos de las personas beneficiarias, así como el resultado indirecto sobre el resto de la población.                                    | <b>Deben desagregarse por sexo tanto de las y los beneficiarios directos e indirectos.</b>   |
| <b>Realización</b> | Indicadores puestos a disposición del proyecto o programa y el uso que se da.  | <b>Desagregación por sexo del uso de los recurso y sí estos se han utilizado para acciones de igualdad para mujeres u hombres.</b>   |
| <b>Resultado</b>   | Señalan los resultados de lo logrado por lo que muestran el beneficio inmediato del proyecto o programa  | <b>Mostrar información valiosa sobre las acciones del proyecto o programa desagregados por sexo</b>  |
| <b>Impacto</b>     | <b>Miden el éxito o fracaso del proyecto o programa y se vinculan con los objetivos plateados y son los más utilizados para evaluar proyectos o programas.</b> | <b>Evaluar por sexo los beneficios o deficiencias del proyecto o programa, a su vez permite modificar estos para una verdadera igualdad o desaparecerlos.</b>                      |

## **Conclusiones y acuerdos.**

El POA del Instituto Municipal de las Mujeres Tonayenses, es un instrumento mediante el cual se coadyuvara al fortalecimiento institucional y presupuestal. Por ello, para su construcción se trabajo con El Presidente Municipal, Regidoras/es y Directores/as de área electas/os en 2012, con el fin que sensibilizar acerca de las necesidades e importancia de la Instancia, así como de las mujeres del municipio. Los resultados en el momento de la capacitación fueron favorables debido a que la permanencia e interés de las y los participantes durante los tres días fue idónea.

Sin embargo el trabajo continúa para 2013 ya que se deberá presentar el POA de la Instancia ante el cabildo para la asignación de presupuesto. Asimismo dar el seguimiento pertinente para la continuidad de la Institucionalización de la Instancia, que pasara de ser un Centro Integral a un Instituto de la Mujer.

Los acuerdos suscritos se centran en la propuesta de las y los participantes electas/es en capacitar a las y los servidores públicos que atienden a mujeres receptoras o víctimas de violencia. De igual forma hicieron énfasis en generar un grupo que analice y evalúe en conjunto con personal de instancias federales, estatales y municipales la asignación de recursos a la ciudadanía. Por último contar con un diagnóstico de necesidades de capacitación para el empleo o auto empleo ya que las capacitaciones tradicionales ya no son las ideales para las mujeres del municipio.

## **Bibliografía**

**Garda Salas Roberto y Pérez Aguilar Socorro. Guía metodológica para elabora planeación con perspectiva de género. Instituto de las Mujeres en Campeche, Instituto Nacional de las Mujeres. 2009.**

**Garda Salas Roberto y Pérez Aguilar Socorro. Guía metodológica para elabora indicadores con perspectiva de género. Instituto de las Mujeres en Campeche, Instituto Nacional de las Mujeres. 2009.**

**Reglamento del Instituto Municipal de las Mujeres en Tonaya, Jalisco.**