



PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO CON IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INSTITUTO MUNICIPAL DE LA MUJER
H. AYUNTAMIENTO DE URUAPAN

DICIEMBRE 2012

“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”

INDICE

	Presentación	3
	Introducción	4
	Resumen ejecutivo	6
Sección I.	Marco Jurídico	8
Sección II.	Marco Conceptual (teórico – metodológico)	13
Sección III.	Contexto: Diagnóstico	22
	a) Condición y Posición de género	
	b) Brechas de género	
Sección IV.	Objetivos estratégicos, acciones, metas e indicadores	29
Sección V.	Conclusiones: resultados esperados y acuerdos	52
Sección VI.	Presupuesto	53
Sección VII.	Monitoreo y evaluación	53
	Glosario	55
	Referencias Bibliográficas	56
	Anexo 1: Lista de verificación de acciones	

PRESENTACIÓN

La Administración Municipal de Uruapan, por medio de la Instancia Municipal de la Mujer participó en el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Públicas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM) 2012, con el proyecto “Transformando la Administración Municipal de Uruapan para una Igualdad entre Mujeres y Hombres” a través del cual logró obtener financiamiento para poder realizar este Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres (PMD con PEG).

A lo largo de varios años, el municipio de Uruapan se ha caracterizado por sus logros en materia de equidad e igualdad entre mujeres y hombres y este año no es la excepción, la Instancia Municipal de la Mujer tiene el honor de presentar el primer Plan Municipal de Desarrollo con Perspectiva de Género.

El presente documento se distingue del Plan Municipal de Desarrollo actual por la incorporación de la Perspectiva de Género; es decir en este documento se encontrarán un lenguaje incluyente y propuestas viables para atender las desigualdades entre mujeres y hombres en aspectos sociales, económicos, culturales y políticos. Todos estos aspectos guiados por el principio de la igualdad, equidad y del desarrollo humano local y sustentable; con el fin de eliminar las brechas de desigualdad y lograr un avance equitativo para una vida digna y cálida.

Para su elaboración se tuvo la participación de algunos y algunas funcionarias de la presente Administración Pública Municipal, quienes constantemente asistieron durante dos meses a talleres participativos, los cuales generaron insumos y proporcionaron datos importantes que ayudaron a construir dicho documento.

Cabe agradecer el apoyo del Ing. Aldo Macías Alejandres, Presidente Municipal de Uruapan, quien desde un principio mostró total interés en el proyecto y facilitó las instalaciones y los insumos necesarios para la elaboración plena de este documento.

Ing. María de Jesús Ortiz Ceja
Directora de la Instancia Municipal de la Mujer

INTRODUCCIÓN

Estamos en un mundo global en donde la diversidad de géneros exige que se generen nuevas acciones afirmativas y políticas públicas con perspectiva de género, que atiendan por igual sus necesidades y resuelvan los problemas que por años se han perpetuado en contra de un solo género.

La construcción social en la que hemos vivido ha sido la causante de que las brechas de género sean abismales.

Afortunadamente los organismos internacionales han generado mecanismos para implementar acciones que las eliminen y se construya una sociedad equitativa.

Prueba de ello es este Plan Municipal de Desarrollo con Perspectiva de Género, el cual surge con el fin de transformar las relaciones de género y atender las desigualdades entre hombres y mujeres que conllevan al atraso y rezago social, económico, político y cultural.

El eje principal de este Plan es reorientar las actividades que actualmente se están realizando en la APM, es decir

El primero fue la realización de grupos focales con el funcionariado municipal, para obtener información sobre la condición y posición de las mujeres en el municipio en aspectos como educación, vivienda, trabajo y participación política.

Posteriormente se realizó una investigación de campo y documental, a través de la cual se obtuvo información cualitativa sobre las políticas, programas, y acciones afirmativas que en el presente se están ejecutando, cuáles de ellas tienen incorporada la perspectiva de género y cuáles no, así como la participación del IMM en la construcción de indicadores con género de impacto.

Por último se realizaron talleres sobre planeación de políticas públicas con perspectiva de género para el funcionariado de la APM con el propósito de obtener información, de fortalecer sus capacidades y de sensibilizarlos(las) sobre la necesidad de incorporar la PEG en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus políticas públicas municipales.

modificarlas y transformarlas a través de la incorporación del principio de la igualdad y equidad, para lograr un desarrollo pleno a corto, mediano y largo plazo.

La construcción de este Plan Municipal de Desarrollo con igualdad entre Mujeres y Hombres estuvo centrada en tres aspectos.

La elaboración de este Plan Municipal de Desarrollo con igualdad entre Mujeres y Hombres, promueve la institucionalización y la transversalidad de la perspectiva de género al interior de la Administración Pública Municipal con impacto al exterior y con resultados en la ciudadanía.

Al implementar el Plan Municipal de Desarrollo con PEG se logrará un desarrollo integral en el municipio, pero para ello se espera que sea aprobado por el cabildo para que pueda ser ejecutado por las distintas áreas.

RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2012 se compone de VIII secciones.

La primera sección está basada en el marco normativo, por lo que este Plan tiene su fundamentado jurídico desde lo internacional hasta lo municipal.

La segunda sección alude al marco teórico – metodológico; en donde se manifiestan varios conceptos claves que son necesarios entender y homologar para comprender de la misma forma dicho Plan, de igual forma en esta sección se explica la metodología que se utilizó para construirlo.

La tercera sección incluye las características del municipio, así como la condición y posición de género de las mujeres y las brechas de desigualdad que aún prevalecen.

La cuarta sección está enfocada en la planeación estratégica para la implementación y ejecución adecuada del Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres; dicha planeación está compuesta por distintos ejes estratégicos con perspectiva de género que esperan ser los rectores de la Administración Pública Municipal, cabe señalar que cada eje está integrado por objetivos, líneas de acción, metas e indicadores.

Los ejes que integran este plan estratégico son los siguientes:

- Eje Estratégico 1: Municipio libre de violencia de género
- Eje estratégico 2: Empleo
- Eje estratégico 3: Educación y cultura
- Eje estratégico 4: Salud
- Eje estratégico 5: Participación Política

- Eje estratégico 6: Servicios Públicos y Gobernabilidad con perspectiva de género

En la quinta sección se podrá encontrar las conclusiones, conformadas de los resultados esperados y de acuerdos tomados por parte de las personas que participaron en la construcción de dicho Plan.

Por último se encuentra la parte correspondiente al presupuesto y al monitoreo y evaluación, ya que es necesario que se de seguimiento a la ejecución de dicho Plan, con el fin de conocer cuáles son los obstáculos, los logros y las nuevas estrategias que se necesitan implementar o modificar.

Es así como se integra este documento con igualdad entre mujeres y hombres, esperando tenga impacto en la ciudadanía y sea un paso hacia el desarrollo humano equitativo y sustentable del municipio de Uruapan.

SECCIÓN I. MARCO JURÍDICO

En los últimos años se han tenido grandes avances en materia normativa internacional, nacional y estatal referente al reconocimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en las Políticas Públicas.

A nivel nacional la Constitución Mexicana, promueve la equidad y la no discriminación, primeramente en el art. 1ro en donde señala lo siguiente: “...queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género...”, luego en el art. 2 “...garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones...” y por último en el art. 4to. “El varón y la mujer son iguales ante la Ley...”, sin embargo a pesar de que emana de la Ley Suprema no se aplica, por lo que persiste la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en la educación, en el deporte, en la cultura, en lo político y en lo social.

Es así como se da origen a nuevos instrumentos jurídicos que resguardan los derechos humanos de las mujeres, para la eliminación de la desigualdad, de la violencia y de la discriminación, a través la elaboración de políticas públicas.

Uno de los logros más significativos fue la aprobación en el 2006 la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la cual señala en el art. 16 “implementar una política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres”.

Un año más tarde se aprueba la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual señala en el artículo 50 las atribuciones que le corresponden a los municipios de acuerdo a un Programa Integral que prevenga, atienda, sancione y erradique la violencia contra las mujeres; principalmente acciones como capacitación, coeducación y atención.

Luego entonces el gobierno federal con el fin de dar cumplimiento a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres crea el Plan Nacional de Desarrollo, el cual tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género a través de acciones concretas reflejadas en los planes y programas.

En términos del marco jurídico nacional, el municipio tiene el deber de impulsar políticas públicas que contribuyan al desarrollo humano sustentable y equitativo entre mujeres y hombres, es así como surge el Plan de Desarrollo Municipal.

Por otro lado, a pesar de que el país cuenta con estas dos leyes Generales y con el PROIGUALDAD, aún no se ha logrado una armonización con los instrumentos jurídicos internacionales más importantes que son:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)

Dichos instrumentos apoyan y contribuyen a la construcción de programas y planes que incorporen la perspectiva de género para la eliminación de las desigualdades e inequidades de género.

Para este Plan de Desarrollo Municipal, se retoma lo que señala la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, que es exigir la adopción de programas para modificar los patrones socioculturales de conducta o prácticas de hombres y mujeres que se basen en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

De igual manera se impulsa el compromiso para garantizar a las mujeres y a los hombres el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos; tal como lo señala la CEDAW.

Cabe mencionar como parte de marco internacional, a la Plataforma de Acción de Beijing, la cual engloba todos los aspectos que se retomarán en el Plan Municipal de Desarrollo como son la Salud, Educación, Participación Política, erradicación de la Violencia y Discriminación.

Por otro lado, en el marco jurídico estatal también ha habido avances en la generación de instrumentos que apoyen la creación de políticas públicas municipales en materia de igualdad y programas de desarrollo; prueba de ello está la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán y la Ley de Acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán.

Con la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Michoacán, el ayuntamiento tiene las siguientes facultades, artículo 63: “Instrumentar y articular las políticas municipales en materia de protección de las mujeres para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, en el marco del subsistema regional”.

Así mismo la elaboración de este PDM tiene sustento en la Ley Orgánica Municipal del Estado de Michoacán, en los artículos 32, inciso d y e, 40, 42, 43,46, 107, 108, 109, 110, 111 y 112.

En este contexto internacional, nacional y estatal surge el Plan de Desarrollo Municipal entre Mujeres y Hombres, el cual está integrado por siete ejes estratégicos que buscan lograr la igualdad en el municipio y están alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2008 - 2012 y con el Plan Estatal 2012 – 2015.

Eje Estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Municipal de Uruapan, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en todas las direcciones. A través de este objetivo se espera que dentro del H. Ayuntamiento se desarrollen acciones con perspectiva de género y conlleven a la igualdad entre mujeres y hombres. Este objetivo está alineado con el objetivo 3 del eje 5 y con el objetivo 16 del eje 3 del Plan Nacional de Desarrollo y con el eje 4 del Plan Estatal.

Eje Estratégico 2: Incorporar la Perspectiva de Género dentro de la cultura institucional, para mejorar las condiciones de los y las servidoras públicas y del funcionariado municipal. Con este objetivo se espera mejorar las condiciones de los y las trabajadoras del h. ayuntamiento y está alineado con el objetivo 12 del eje 1, objetivo 16 del eje 3 del del Plan Nacional de Desarrollo y con el Eje 4 y 5 del Plan Estatal.

Eje Estratégico 3: Garantizar la Igualdad de los derechos humanos de las mujeres, el acceso a una vida libre sin violencia y el trato igual ante la justicia. Por medio de este objetivo se espera garantizar las condiciones para que las mujeres vivan plenamente sin violencia y sean protegidas por de igual forma que los hombres. Este objetivo está alineado con el objetivo 12 del eje 1, con el objetivo 18 del eje y con el Eje 1 Plan Estatal 2008 – 2012.

Eje Estratégico 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para mejorar su calidad de vida con igualdad de género, para que sean capaces de valerse por sí misma y puedan tener acceso a todo tipo de servicios. Este objetivo está alineado con el objetivo 7 del Eje 2 y objetivo 1, 6, 8,10, 16 del Eje 3 y con el eje 2 y 5 del Plan Estatal.

Eje Estratégico 5: Promover el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a continuar con sus la educación básica y media superior para un mejor desarrollo. Con este objetivo se espera que la educación llegue a toda la ciudadanía y disminuir los índices de deserción,

este objetivo está alineado con el objetivo 10, 16 del Eje 3 del Plan Nacional y con el eje 6 del Plan Estatal.

Eje Estratégico 6: Generar las estrategias necesarias para que las mujeres de todo el municipio puedan tener acceso a servicios de salud dignos e igualitarios. Este objetivo se tiene alineado con el objetivo 4,5 y 6 del Eje 3 del Plan Nacional y con el Eje 5 del Plan Estatal.

Eje Estratégico 7: Fortalecer la participación política de las mujeres. Generar estrategias que garanticen que las mujeres puedan tener acceso a los puestos de elección popular y toma de decisiones. Este objetivo está alineado con el objetivo 16 del Eje 3 y con el Eje 1 y 5 del Plan Estatal.

SECCIÓN II. MARCO CONCEPTUAL

El actual Plan de Desarrollo Municipal con perspectiva de género es de orden público, de interés social y de cumplimiento general.

Su principal objetivo es reducir las brechas de desigualdad que existen actualmente entre mujeres y hombres en lo económico, en la salud, en la participación política, en la educación, en la cultura y en la seguridad; por medio de acciones específicas de la planeación estratégica del municipio de Uruapan. Definamos como brecha de género la medida disímil que existe entre mujeres y hombres sobre un tema en específico.

A nivel internacional las políticas públicas con perspectiva de género se muestran en la resolución 50/140 del día 20 de diciembre de 1997, en la Asamblea General de las Naciones Unidas; en donde hacen evidente la necesidad de que los gobiernos desarrollen y promuevan metodologías para que se incorpore la perspectiva de género en las políticas públicas.

Si bien las políticas surgen para resolver los problemas de la ciudadanía, porque no hacerlo primeramente identificando cuales son las necesidades de cada uno de los grupos sociales y partiendo de ello diseñar propuestas que conlleven a un cambio estructural.

Partiendo de lo anterior y en vista de que los actuales Planes de Desarrollo no cuentan con perspectiva de género, el diseño de este documento estará guiado por cuatro principios que son: la perspectiva de género, el desarrollo humano local sustentable, el respeto a los derechos humanos y por último pero no menos importante las política pública de equidad.

Para poder entender estos principios y tener homologados los conceptos definamos cada uno de ellos.

La perspectiva de género es una teoría que surge con el fin de explicar las diferencias sociales y culturales que existen entre mujeres y hombres; y partiendo de ello crear estrategias que cambien los roles y las relaciones sociales que han llevado a la discriminación y violencia.

Como parte de la perspectiva de género hay varios conceptos claves, de los cuales en esta ocasión solo abordaremos los siguientes: género, sexo, igualdad, equidad, necesidades prácticas e intereses estratégicos.

El género es todo aquello que la sociedad y la cultura dictan respecto de una mujer y de un hombre; es decir es la forma en cómo una persona sea de sexo mujer u hombre debe comportarse, vestirse, hablar e incluso pensar. El género puede cambiar de acuerdo al espacio y tiempo; ya que un hombre mexicano no se comporta y viste igual que un hombre escocés y viceversa. El género se divide en dos categorías que son lo masculino y lo femenino; cada una alude a lo que debería de ser un hombre y una mujer; sin embargo estas categorías pueden ser modificables e incluso hasta subjetivas; porque no se puede encasillar o juzgar a una mujer u hombre por no cumplir con ciertas características femeninas o masculinas. Esta es una de las razones por la que surge la perspectiva de género, ya que busca que estas marcadas categorías se transformen y dejen de ser determinantes para las personas.

El otro concepto clave es sexo, cuya palabra refiere a la parte biológica que diferencia a una mujer de un hombre, el sexo tiene dos categorías que son hombre o mujer y no se puede modificar porque así nacemos.

Como bien se mencionó la perspectiva de género busca transformar las relaciones entre mujeres y hombres, para ello se tiene que conocer primero cuales son las necesidades de cada uno de los sexos; ya que al no ser iguales biológicamente y al vivir durante años en distintas condiciones por cuestión de género, tienen distintas demandas.

Comprendamos las necesidades básicas como aquellas que son indispensables para poder realizar las actividades que les corresponden a las mujeres (rol reproductivo), tales como agua potable, alimento, vivienda, servicios de salud, educación, alimentación y trabajo.

En cambio los intereses estratégicos son aquellos que son necesarios para que las mujeres superen la posición de subordinación en la que han estado inmersas por años, es decir ayudan a superar las barreras que permiten la discriminación; tales como bajos salarios, violencia, falta de oportunidades de empleo, no acceso a la propiedad ni a la participación política, entre otras.

Una vez que se conocen las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres se saben con exactitud en qué ámbito se debe de trabajar con equidad.

La equidad es comúnmente confundida con la palabra igualdad, sin embargo son conceptos diferentes. La equidad es un principio que reconoce las diferencias y necesidades de las mujeres y de los hombres, por lo que favorece de forma justa de acuerdo a lo que cada persona necesita; en cambio la igualdad es dar a todos y todas lo mismo sin importar las necesidades prácticas o los intereses estratégicos.

Luego entonces al ver que las políticas públicas eran neutrales y no reconocían las necesidades prácticas de mujeres y de hombres, se vio la necesidad de incorporar la equidad y es así como surgen las políticas públicas de equidad, basadas en el reconocimiento de las inequidades y en la resolución de dichos problemas, con el fin de fortalecer a las mujeres en todos los ámbitos como son educación, salud, empleo, participación política, etc.

Partiendo de lo anterior es como se da origen a los cuatro enfoques de las Políticas de Equidad de Género que señala Incháustegui (2004): enfoque de la igualdad de trato, enfoque de igualdad de oportunidades, transversalidad del género (transformación de las relaciones de género) y por último paridad y generización de la ciudadanía.

El enfoque de igualdad de trato, está fundamentado en que todas las personas son iguales ante la ley, “Nadie puede ser tratado por debajo de los derechos que rigen para todos”, por lo que basa en introducir los principios de “igualdad de jure” en el sistema legal de los gobiernos y en los principios rectores del sistema internacional de Naciones Unidas. (Incháustegui, 2004)

El enfoque de la igualdad de oportunidades y de trato diferente, se basa en el reconocimiento de la diferencia: sexo, etnia, clase, raza, edad y capacidades diversas; demanda la equidad a través de acciones deliberadas de justicia y acciones afirmativas para garantizar el acceso y la igualdad de oportunidades; es decir prepara a las mujeres para que sean capaces de entrar al mundo de los hombres, sin modificar los patrones sociales y culturales de las instituciones; por lo que son limitadas ya que si no se da un cambio desde la raíz no tiene impacto.

Entiéndase el término de acciones afirmativas como acciones temporales que dan respuesta a problemas de desigualdad entre mujeres y hombres, una vez que el problema ha desaparecido estas acciones deben desaparecer.

El enfoque de la transversalidad de género, propone reformas estructurales al sistema, para evolucionar y cambiar el orden social de género establecido en la familia, el mercado de trabajo y en el Estado a partir de la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de las políticas públicas. Este enfoque señala dos etapas según Incháustegui (2004).

1. “ex ante” para integrar el principio de la igualdad entre los géneros en las acciones públicas, haciendo ajustes necesarios para garantizarla.
2. “ex post” para evaluar los resultados de las acciones desarrolladas en la relaciones de género establecidas y en el avance de las mujeres. (p. 27)

Por último se encuentra el enfoque de la paridad y generización de la ciudadanía, el cual habla de la paridad como un principio legal, en donde tanto mujeres como hombres tengan la misma participación en puestos políticos sin ningún tipo de distinción.

Una vez que se tienen claros los distintos tipos de enfoques de políticas públicas de equidad se puede concluir que el que impera dentro del Plan de Desarrollo Municipal es el de Transversalidad de género, porque es el que busca el cambio institucional y social, para mejorar la condición de las mujeres y con ello lograr el desarrollo equitativo e igualitario entre hombres y mujeres.

Pasemos ahora al enfoque de los Derechos Humanos de las Mujeres. Los Derechos Humanos en el ámbito jurídico se definen como facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo que posee el ser humano por naturaleza, los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos Nacionales e internacionales. Los derechos humanos tienen como objetivo proteger la vida, la libertad, la igualdad, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad (y frente a quien sea). Se establecen en el reconocimiento de que la dignidad es un atributo común a todos los seres humanos.

Las mujeres durante años han sido invisibles, sus derechos humanos se han violado, por tal razón surgieron luchas encabezadas por feministas con el objetivo de devolverles el reconocimiento, la equidad, el respeto y el valor como seres humanos que se les había negado.

Como resultado de estas luchas en 1966, en Nueva York, se celebró un Pacto Internacional de Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en donde los estados parte se comprometieron a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales emanados de ese Pacto.

Años más tarde, en el 1993, en Viena, se celebró la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, en donde se reconocieron los derechos de la Mujer y de la niña como parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos y se reconocieron como parte de los derechos universales.

Es así como a través de diferentes conferencias, convenciones y cumbres, se han derivado varios acuerdos, compromisos, pactos y leyes que promueven el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres.

A continuación se define cada uno de los derechos.

Derecho a la educación, basado en el acceso de todas las mujeres sin importar la edad para recibir educación, sin ningún tipo de discriminación y alcanzar niveles educativos de mejor calidad.

Derecho a la salud refiere al acceso eficiente, atención integral, adecuada, oportuna, de calidad y accesible a todas las mujeres por igual, para un pleno bienestar físico, mental y emocional.

Derechos Sexuales y reproductivos, basados en la libre decisión sobre su cuerpo, sobre el número de hijos(as) que desean tener, a estar informadas sobre la educación sexual y utilización de anticonceptivos.

Derecho a una vida sin violencia, se refiere a no permitir ningún daño físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial o alguna otra amenaza que prive de manera arbitraria la libertad, tanto en el ámbito público como privado. Entiéndase como privado al hogar y público a los lugares como el trabajo, la escuela y la comunidad.

Como parte del derecho a vivir sin violencia las instituciones públicas tienen la obligación de tener áreas que den atención adecuada y eficiente para evitar y combatir la violencia

dentro y fuera del hogar; proponer acciones que prevengan, investiguen y castiguen los sucesos de violencia contra las mujeres cometidos por cualquier persona.

Derecho al trabajo, es el libre acceso a cualquier oportunidad de trabajo, a recibir los mismos salarios, prestaciones, horarios y promociones que los hombres, a tener un trabajo digno y a ser considerada su salud cuando está embarazada.

Derecho al desarrollo, se refiere a una distribución equitativa de los recursos del desarrollo económico y social: bienes, patrimonios, ingresos y servicios; acceso a los recursos económicos, la propiedad y el control de la tierra; a una vida digna, y a que se reconozca y valore su contribución al desarrollo económico.

Derecho a la participación política, basado en el acceso a votar y ser votada, participar en la toma de decisiones en igualdad de condiciones que los hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, y a recibir capacitación para fomentar su liderazgo.

Derecho a un medio ambiente sano, se refiere a incorporar la perspectiva de género en el manejo de recursos naturales, políticas de desarrollo sostenible; uso de tecnología sin peligro para la vida y para la salud de las mujeres; educación y capacitación en el manejo adecuado de los recursos naturales, en la conservación del medio ambiente y en la toma de decisiones para conseguir un medio ambiente sano.

Derecho a los medios de comunicación, permitir la libre expresión, participación plena y equitativa en los medios de comunicación masiva, incluyendo la gestión y la producción de programas; que no se promueva ningún tipo de violencia contra las mujeres, y que no se transmitan imágenes distorsionadas, denigrantes y ofensivas contra el género femenino; y por último crear espacios para difundir información sobre sus necesidades, inquietudes, aspiraciones y propuestas.

De parte de la Administración Pública Municipal de Uruapan existe un compromiso por hacer valer todos los derechos mencionados con anterioridad, por tal razón se incluyen como parte de los ejes estratégicos de este Plan de Desarrollo Municipal.

Por último nos enfocaremos en el desarrollo humano local, sustentable y con equidad para mujeres y hombres.

El **Desarrollo Sustentable** surge en 1987 a través de la Comisión Mundial del Medio Ambiente de la ONU, su principal y original objetivo era la detención de la destrucción del medio ambiente provocada por el modelo de desarrollo de esa época; al ver que no estaba funcionando atender únicamente la parte ambiental se amplió a lo político, económico social y cultural. Su nuevo objetivo fue satisfacer las necesidades del presente pero sin asentar las estrategias para atender las necesidades de las nuevas generaciones.

El **desarrollo local** de acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, el desarrollo local es “proceso por medio del cual un cierto número de instituciones y/o personas locales se movilizan en una localidad determinada con el fin de crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de la mejor manera posible los recursos del territorio”.

De acuerdo al Programa de las Naciones Unidas (PNUD) el **Desarrollo Humano** citado por el INMUJERES (2009) es la “construcción de un entorno en el que las personas pueden vivir de forma productiva y creativa, conforme a sus necesidades e intereses”.

Luego entonces el **Desarrollo Humano Sustentable** es una nueva forma de redistribución de la riqueza, con el fin de que todas las personas tengan una buena calidad de vida (económica, social, política y cultural).

Bien señala el INMUJERES (2009), al decir que los principios del desarrollo humano sustentable conducen a la igualdad de género, pero esto solo es si realmente dentro de las acciones, programas y políticas públicas existe la perspectiva de género.

En los 90's el PNUD crea el Índice de Desarrollo Humano (IDH) con el fin de conocer el grado de desarrollo en todos los países y municipios. Las variables que se consideran para medirlo es la esperanza de vida, la educación y los ingresos. Desafortunadamente este índice no consideraba las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que en 1995 se creó el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG), el cual considera las mismas variables del IDH pero tomando en cuenta las causas de desigualdades, desagregando por sexo los indicadores.

Así mismo surge el índice de potenciación del Género (IPG), que mide y avalúa las brechas entre mujeres y hombres partiendo de las siguientes variables: participación política, toma de decisión en ámbito legislativo, participación de las mujeres en empleos e ingresos. Si los países y municipio consideran estas brechas y actúan para resolverlas el desarrollo humano sustentable sería todo un éxito en cuestiones de igualdad.

A lo largo de la historia el acceso a las libertades, a los derechos, a las oportunidades y a los recursos no ha sido el mismo que tienen los hombres al que tienen las mujeres. El nacer mujer era una condicionante automática para perder estas cuatro condiciones del derecho humano y ser discriminadas en el ámbito público. Por estas razones justamente se está incorporando la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Municipal; siendo así un PDM equitativo, sustentable y viable para el beneficio de la ciudadanía de Uruapan.

SECCIÓN III: CONTEXTO

El municipio de Uruapan se ubica al oeste del Estado y esta a 120 kms de la capital. Colinda al norte con Charapan, Paracho y Nahuatzen, al sur con Gabriel Zamora, al este con Tingambato, Ziracuaretiro y Taretan y al oeste con Nuevo Parangaricutiro, Periban y los Reyes.

Cuenta con 188 localidades que son: Capacuaro, Angahuan, Caltzontzin, San Lorenzo, Toreo el Bajo, Santa Rosa, Nuevo Zirosto, Corupo, Jicalán, Santa Ana Zirosto, Jucutacaro.



De acuerdo a las cifras del INEGI, en el 2010 el municipio de Uruapan tenía 315,350 habitantes, de los cuales 162,908 son mujeres y 152,442 son hombres.

Del total de la población el 96.90% son jefes y jefas de familia, el 77.95% son jefes y el 22.05% son jefas, es notable que sigue prevaleciendo el rol del hombre como jefe de familia.

Del total de la población el 5.97% corresponde a la población mayor de 3 años de habla indígena, de los cuales el 2.93% corresponden a los hombres y el 3.05% a las mujeres.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) en el año 2000 era de 0.7766% ocupando la posición número 9 a nivel estatal.

El Índice de Potenciación de Género (IPG) en el 2000 fue de 0.5559 con la posición número 22 a nivel estatal.

El Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG) en el 2005 fue de 0.8108 con la posición número 6 la cual subió dos eslabones en comparación al del 2000 que era de 0.7609, con la posición número 8 a nivel estatal.

De los tres índices de desarrollo el que presenta el nivel más bajo es el IPG, lo cual se va a confirmar más adelante al ver la posición en la que se encuentran las mujeres.

Brechas de género: condición y posición de género

De acuerdo a los grupos focales que se realizaron se obtuvieron datos importantes que revelaron la condición y posición de género.

En el caso de la educación se observó que en las comunidades urbanas las mujeres tienen acceso a la educación básica, sin embargo en las comunidades indígenas a pesar de que tienen escuelas primarias, las mujeres no van a la escuela, ellas prefieren dedicarse al hogar. Las mujeres solteras ayudan a las mamás a bordar y hacer artesanías como rebosos, blusas y faldas regionales que venden en distintos lugares del municipio. El hecho de que no asistan a la escuela es por cuestiones de usos y costumbres, ya que aún prevalecen estas prácticas, en donde los hombres son los únicos que están en el ámbito público. Son muy pocas las mujeres que actualmente asisten a la escuela. De toda una comunidad indígena solo una mujer tenía la preparatoria, aproximadamente un 10% habla español, sabe escribir y leer y el resto habla purépecha y no sabe ni leer ni escribir.

De acuerdo a datos del INEGI del 2010, la educación está de la siguiente forma:

Educación (2010)

Indicador	Total	Mujeres	Hombres
Educación básica	191740	98,588	93,152
Media Superior	39098	21223	17875
Superior	30258	15206	15052

Tabla 1 Fuente:
Elaboración propia con datos de INEGI 2010 de población de 3 años y más

	Hombres	Mujeres	Total
Asiste a la escuela	42,890	42,668	85,558
No asiste a la escuela	95,812	106,485	202,297
Analfabetas	11,938	13,953	25,891
Alfabetas	12,0461	12,9354	24,9815

Tabla 2 Fuente:
Elaboración propia con datos de INEGI 2010 de población de 5 años y más

De acuerdo a las cifras anteriores se puede observar que la condición de la mujer en la educación no está del todo bien, ya que del total de mujeres mayores de 5 años sólo el 28.37% asiste a la escuela, el 70.79% de las mujeres no asisten a la escuela; esto refleja que no existen suficientes estrategias que permitan que las mujeres tengan acceso a la educación por ello hay más mujeres analfabetas que hombres.

En el caso de la población indígena pasa exactamente lo mismo; ya que son más los hombres que tienen acceso a la educación, como ya se había comentado anteriormente otro factor determinante son los usos y costumbres.

EDUCACIÓN EN POBLACIÓN INDÍGENA			
INDICADOR	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Sin escolaridad	3,741	2,217	1,524
Educación básica	13,381	6,675	6,706
Media superior	952	410	542
Superior	708	276	432

Tabla 3 Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI 2010 de población de 3 años y más

A pesar de lo anterior es de resaltar que Uruapan es el segundo municipio del estado después de Morelia con más mujeres con secundaria terminada.

Otro indicador que nos ayuda a medir la condición de las mujeres y hombres es el acceso a los servicios públicos como agua, electricidad y servicios de salud.

En el caso de los servicios de salud las mujeres tienen menor acceso a los servicios (ver tabla no.), por lo que nuevamente se ve su mala condición, por lo que también hacen falta estrategias que ayuden a corregir este tema.

Servicios de Salud			
INDICADOR	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Con derechohabiencia al ISSSTE	19,106	8633	10473
Con derechohabiencia al ISSSTE Estatal	465	214	251
Con derechohabiencia al IMSS	89,682	42375	47307
Con derechohabiencia al Seguro Popular	70,378	32118	38260

Tabla 4
Fuente:
Elaboración propia con datos de INEGI 2010

De igual manera existen adolescentes de 12 a 14 años de edad que ya tienen una vida sexual activa y no se les da la atención y orientación necesaria lo cual refleja que para el 2010 había 9,293 niños(as) que habían fallecido.

La cifra más alta de niños(as) fallecidos están en el rango de edad de 15 a 19 años de edad, lo cual refleja la necesidad de generar mecanismos de prevención, atención y orientación para adolescentes y madres adolescentes.

El siguiente indicador tiene que ver con los servicios públicos: luz, drenaje y agua. Estos tres servicios en el caso de las jefas de familia los porcentajes sobre el acceso es menor del 50%. En la disponibilidad de energía únicamente el 28.03% del total de las jefas de familia la tienen, en el caso del agua solo el 27.63% cuenta con ella y en el caso del drenaje solo el 26.45% cuenta con tal.

En el caso de los hombres es totalmente lo contrario ya que más del 50% tienen acceso a estos servicios públicos.

Servicios Públicos			
INDICADOR	TOTAL	Jefa de familia	Jefe de familia
Disponibilidad de energía	302,286	66760	235,526
Disponibilidad de agua	291,425	65806	225,619
Disponibilidad de drenaje	277,468	63013	214455

Tabla 5
Fuente:
Elaboración propia con datos de INEGI 2010

Es así como se observa que la condición de las mujeres de Uruapan es deplorable, las brechas de género son muy evidentes y reflejan la falta de acceso por parte de las mujeres a los servicios básicos, por lo que el cumplir con su rol de género se les complica notablemente.

Lo mismo pasa con las viviendas, las mujeres jefas de familia tienen menor acceso a viviendas independientes, ya que no cuentan con los requisitos necesarios para poder solicitar un crédito de vivienda (ver tabla no. 6).

INDICADOR	JEFE DE FAMILIA	JEFA DE FAMILIA	TOTAL
Casa independiente	232,482	65,477	297,959
Departamento	3256	1090	4,346
Vivienda en vecindad	1218	435	1,653
Refugio	7	7	14

Tabla 6 Fuente elaboración propia con datos del INEGI 2010

En las comunidades indígenas las condiciones se agravan más, ya que ellas tienen que caminar largos caminos para conseguir agua potable, también tienen que acarrear leña para poder cocinar o calentar agua para bañarse. Las viviendas en un 90% corresponden a los hombres.

Con este Plan de Desarrollo se espera que puedan atenderse estas necesidades básicas y contribuir a una mejor vida para las mujeres.

Por otro lado en el caso de la posición de género, la situación cambia, las mujeres están en igualdad de condiciones

De acuerdo a los grupos focales, las y los participantes comentaron que los sueldos son iguales en las personas que ocupan un mismo nivel jerárquico, existen mujeres en puestos de toma de decisión y también se les permite participar activamente en la política.

En la investigación documental que se realizó se encontró que en puestos de elección popular el 61.54% es ocupado por mujeres y el resto que equivale a 46.15% es ocupado por los hombres, sin considerar al presidente municipal.

En puestos de toma de decisiones el 70.83% está ocupado por los hombres y el 29.17% está ocupado por mujeres.

Se puede observar que en puestos de elección la mayoría de la población votó por más mujeres, pero ya en la estructura de la APM, es muy poco el porcentaje que ocupan las mujeres, por lo que no hay una política de paridad.

Es muy evidente la posición de subordinación de la mujer y no solo en la participación en toma de decisiones, también en el acceso a propiedades, en una vida libre sin violencia y en los salarios.

En las comunidades indígenas las mujeres dicen que no pueden tener acceso a propiedades, los propios hermanos les quitan sus tierras y les dicen “tú no las necesitas porque eres mujer”, sin embargo hay algunos esposos que comienzan a cambiar esta situación y ponen a nombre de la esposa las tierras.

Así mismo continúa habiendo comunidades donde prevalece la violencia, incluso de hijos a madres, creen que por ser hombres tienen derecho de exigir y tratar mal a la mamá. Existen más denuncias por violencia en el ámbito familiar y la mayoría de las mujeres que denuncia están en el rango de edad de 20 a 49 años; sin embargo se desconoce cuál es el tipo de violencia que sufrieron.

Por último en la cuestión de salarios, como se mencionó al principio los y las funcionarias dijeron que no existe desigualdad sin embargo las cifras dicen otra cosa. De acuerdo al INEGI 2010, hay más hombre con acceso a un trabajo, tanto en personas de habla español como de habla indígena.

La tasa de participación económica de los hombres es de 75.99% y de las mujeres es de 36.36%. de las mujeres que son económicamente activas, los salarios no son iguales, además de que sus puestos son de nivel operativo o administrativo.

ECONÓMICOS			
INDICADOR	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Económicamente activa	129,330	44,750	84,580
Económicamente activa de habla lengua indígena	7,460	1,556	5,914

Tabla 7 Fuente elaboración propia con datos del INEGI 2010

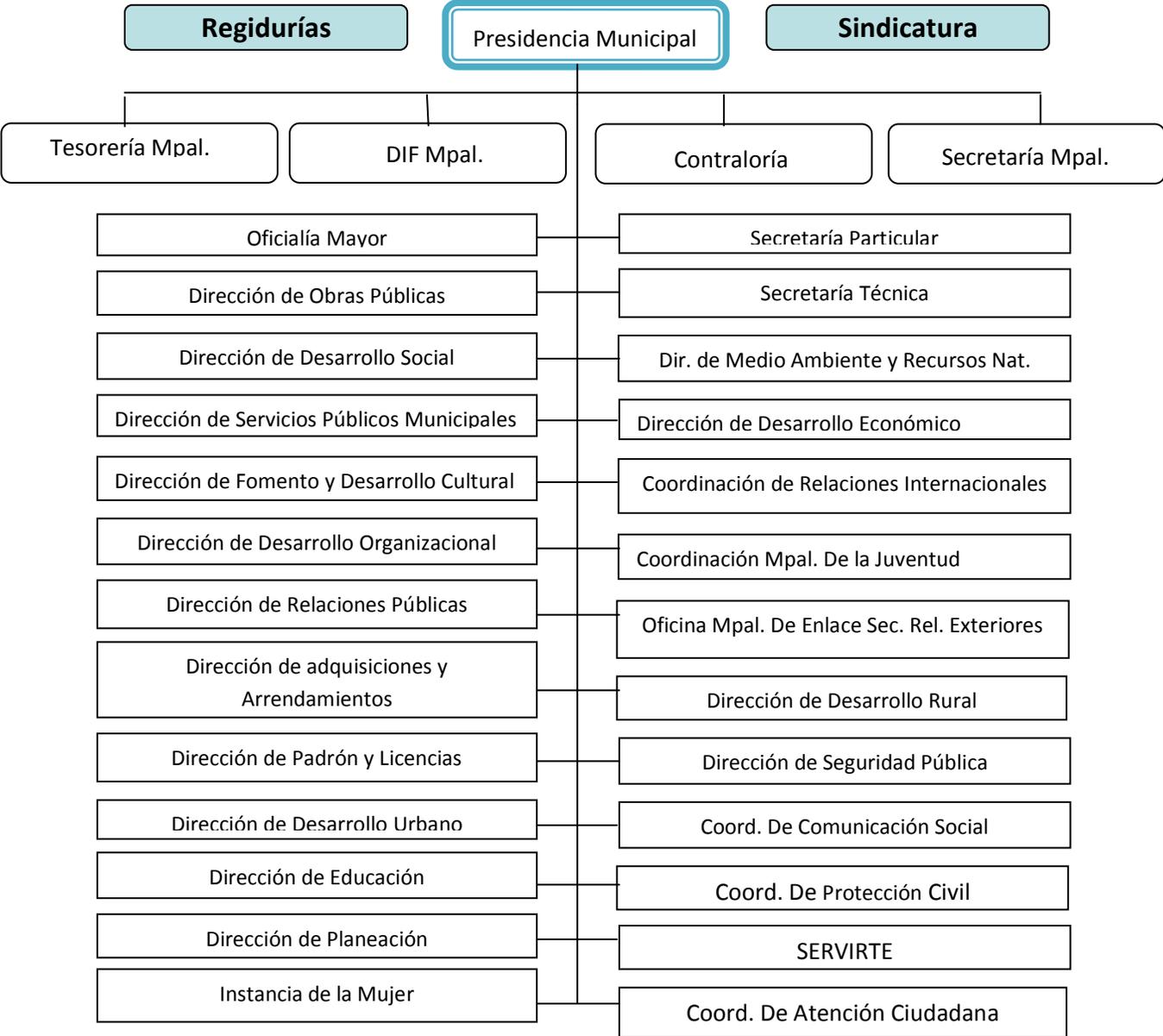
En las comunidades indígenas, las mujeres comentan que trabajan en las artesanías como coser rebosos o hacer comida para vender, sin embargo las remuneraciones no son siempre buenas, ya que si tienen mucho trabajo en la casa no les da tiempo de hacer rebosos y si no hacen rebosos no pueden vender nada. Además de que el dinero que ganan lo usan para cosas de la casa, por lo que ellas no se quedan nada para uso personal.

En general se observa que hay mucho por hacer para mejorar la condición y posición de las mujeres de Uruapan, particularmente en las comunidades indígenas. Las brechas en la participación en puestos de toma de decisión, en actividades económicas, en acceso a la salud, en acceso a la educación son muy evidentes, por lo que se tienen que trabajar en ello.

SECCIÓN IV: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ACCIONES, METAS E INDICADORES

La Administración Pública Municipal de Uruapan 2012 – 2015 tiene al frente a un presidente municipal, un síndico, 12 regidurías de las cuales 8 son regidoras y 4 regidores y 15 direcciones.

La Instancia Municipal de la mujer no aparece como Dirección y aparece en el último eslabón del organigrama actual.



Es indiscutible que el funcionariado que se encarga de la planeación y los mandos altos necesitan más herramientas para poder diseñar políticas públicas con perspectiva de género, ya que en su mayoría son políticas públicas neutrales, basadas en las necesidades generales y no en las necesidades prácticas de las mujeres y hombres. El personal externó la necesidad de reorientar los programas y políticas hacia una visión con perspectiva de género. El género y la política, en medida que se acoplan y mejoran logran el desarrollo de toda la sociedad y por consiguiente del municipio.

A pesar de que hay una Instancia Municipal de la Mujer, la ciudadanía no está informada de todas las actividades que ahí se realizan, e incluso no toda la ciudadanía sabe de su existencia; esto se debe a que hace falta difusión y que dichas actividades están limitadas por la falta de presupuesto.

Luego entonces este Plan de Desarrollo Municipal es un logro para la Administración Pública Municipal. Los ejes estratégicos son la guía para alcanzar el desarrollo local humano y sustentable con perspectiva de género.

Eje Estratégico 1: Municipio libre de violencia de género

La violencia de género y los derechos humanos de las mujeres es un tema que preocupa al gobierno municipal; por lo tanto es necesario trabajar con mucho ímpetu en esta área, para poder disminuir notablemente los índices de violencia de género y salvaguardar la dignidad humana y el derecho a la vida de las mujeres.

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de los derechos humanos de las mujeres, el acceso a una vida libre sin violencia y el trato igual ante la justicia, con el fin de defender y mantener la seguridad en la ciudadanía.

Estrategia 1.1: Fortalecer al personal de la Administración Pública Municipal en temas sobre violencia de género, perspectiva de género, instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos con el fin de que ofrezcan un servicio de calidad, sin discriminación de

ningún tipo, y con sensibilidad ante los distintos problemas que aquejan a las mujeres y hombres.

Línea de acción 1.1.1

Sensibilizar y fortalecer las capacidades de todo el personal del H. Ayuntamiento que atienda a la ciudadanía sobre temas de Derechos Humanos, Violencia de género e instrumentos jurídicos que protegen la vida y dignidad de Mujeres.

Línea de acción 1.1.2

Sensibilizar y capacitar al personal de seguridad pública (policías, ministerios públicos, peritos, custodios) en temas sobre Derechos Humanos, Género, Políticas de Seguridad con perspectiva de género e instrumentos jurídicos en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Línea de acción 1.1.3

Crear un modelo único de atención e incorporarlo en todas las Direcciones de la Administración Pública Municipal que presten atención a mujeres víctimas de violencia hostigamiento y/o acoso sexual.

Línea de acción de 1.1.4

Establecer servicios especializados para la denuncia de delitos de violación de derechos humanos, acoso y hostigamiento sexual, feminicidios y violaciones de género.

Estrategia 1.2: Coordinar esfuerzos con la ciudadanía para disminuir, prevenir, atender y denunciar casos de violencia y discriminación.

Línea de acción 1.2.1

Crear campañas para prevenir y denunciar la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual y generar igualdad entre mujeres y hombres, basada en el respeto y pleno ejercicio de los derechos humanos.

Línea de acción 1.2.2

Realizar campañas para informar que son los derechos humanos, los tipos de violencia y las sanciones que existen por realizar una violación a un derecho humano o ejercer violencia sobre alguna mujer.

Línea de acción 1.2.3

Realizar conferencias para la ciudadanía en donde se instruya sobre cómo se debe de actuar en caso de vivir o presenciar un caso de violencia de género.

Línea de acción 1.2.4

Crear en colonias y barrios comités ciudadanos que velen por el bienestar de su comunidad, mediante la implementación e impulso de programas municipales de integración social y construcción de infraestructura deportiva y de recreación para la juventud y niños(as), contribuyendo con ello al fortalecimiento de la seguridad del municipio.

Estrategia 1.3: Generar indicadores de violencia de género con el fin de conocer si aumentó o disminuyeron los índices de violencia.

Línea de acción 1.3.1

Promover que en los registros de delincuencia incorporen los delitos de género y que los datos sean desagregados por sexo, edad, escolaridad, estado civil y tipo de violencia; tanto de los agresores como de las víctimas.

Estrategia 1.4: Fortalecer el departamento de seguridad pública, para ofrecer un servicio de calidad, sin discriminación y sin emitir algún comentario sexista.

Línea de acción 1.4.1

Promover la incorporación de las mujeres en las áreas de seguridad pública.

Línea de acción 1.4.2

Aplicar los exámenes necesarios (control, confianza, psicológicos, etc.) a toda persona, sin distinción por sexo, que desee ingresar a cualquier área de seguridad pública.

Eje estratégico 2: Empleo

A pesar de que los tiempos van cambiando, aún existen actos de discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, lo cual implica un gran obstáculo para el desarrollo de la economía. Por lo tanto es necesario que la Administración Pública Municipal genere estrategias que permitan a las mujeres acceder a las mismas oportunidades laborales e igualdad en salarios.

Objetivo 2:

Fortalecer las capacidades de las mujeres, para que sean capaces de valerse por sí misma y puedan mejorar su calidad de vida.

Estrategia 2.1

Crear mecanismos que ayuden a que las mujeres puedan desarrollar con éxito sus actividades productivas y tengan oportunidades de incursionar en el ámbito público.

Línea de acción 2.1.1

Mejorar y acondicionar la infraestructura del municipio para ayudar a que las mujeres realicen de mejor manera sus actividades productivas.

Línea de acción 2.1.2

Gestionar programas de financiamiento con el gobierno estatal y federal, que ayuden a las mujeres a conformar micro y medianas empresas para su autosuficiencia económica.

Línea de acción 2.1.3

Incorporar la perspectiva de género en las reglas de operación de los proyectos productivos, para que todas las mujeres puedan acceder a ellos.

Línea de acción 2.1.4

Fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres para que puedan tener acceso a mejores empleos.

Línea de acción 2.1.5

Informar a las mujeres sobre los derechos que tienen como personas económicamente activas y a dónde acudir en caso de que sea víctima de alguna arbitrariedad en el ámbito laboral.

Estrategia 2

Realizar convenios con el sector privado del municipio para incorporarles la perspectiva de género y con ello generar oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Línea de acción 2.2.1

Sensibilizar y capacitar al personal del sector privado en temas sobre perspectiva de género, así como los beneficios de incorporar a las mujeres en dicho sector.

Línea de acción 2.2.2

Promover la igualdad de condiciones y oportunidades para las mujeres en el campo laboral.

Línea de acción 2.2.3

Realizar campañas publicitarias de sensibilización dirigidas a los y las empresarias para que incorporen a las mujeres en sus compañías.

Eje estratégico 3: Educación y Cultura

Es evidente el progreso que se ha logrado en el tema de la educación, como se mencionó el municipio ocupa el segundo lugar a nivel estatal en número de mujeres con secundaria concluida. Sin embargo aún hay ciertos obstáculos que impiden que esto sea una generalidad, tanto los prejuicios, estereotipos y falta de recursos financieros limitan que

las niñas puedan continuar sus estudios después del nivel básico, principalmente en comunidades indígenas; por ello la necesidad de generar acciones que permitan erradicar tales problemáticas.

Objetivo 3: Promover el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a la educación básica y media superior para un mejor desarrollo en las localidades.

Estrategia 3.1 Generar acciones afirmativas para que las niñas y mujeres puedan obtener becas o fondos de apoyo que garantice el acceso a la educación.

Línea de acción 3.1.1

Otorgar becas a embarazadas y madres adolescentes para que puedan continuar con sus estudios.

Línea de acción 3.1.2

Crear guarderías para las madres adolescentes, con el fin de que tengan espacios en donde dejar a sus hijos(as) y puedan continuar con sus estudios.

Línea de acción 3.1.3

Crear campañas de sensibilización en las comunidades indígenas, para que se promueva la importancia de que las mujeres asistan a la escuela y se preparen profesionalmente.

Estrategia 3.2 sensibilizar a las y los maestros, así como al alumnado de la educación básica sobre la importancia de eliminar prejuicio y estereotipos de género, los cuales discriminan y en ocasiones son obstáculos para que las mujeres continúen con sus estudios

Línea de acción 3.2.1

Realizar talleres de sensibilización con las y los maestros de educación básica sobre temas de coeducación, perspectiva de género, prejuicios y estereotipo, lenguaje incluyente y violencia.

Línea de acción 3.2.1

Realizar talleres de sensibilización con el alumnado de educación básica sobre temas de perspectiva de género, prejuicios y estereotipo, lenguaje incluyente y violencia en el noviazgo.

Línea de acción 3.2.1

Trabajar en conjunto con las autoridades estatales correspondientes al tema de educación básica para que se incorpore la perspectiva de género en las escuelas de educación básica.

Línea de acción 3.2.1

Promover las relaciones basadas en los valores como el respeto, la igualdad, la no violencia entre las y los niños y las y los adolescentes.

Estrategia 3.3

Reconocer a las mujeres artistas e intelectuales del municipio.

Línea de acción 3.3.1

Promover que las mujeres se incorporen en el ámbito artístico y cultural

Línea de acción 3.3.2

Realizar eventos públicos en donde se reconozca y premie a las mujeres que han logrado sobresalir en lo cultural ó intelectual.

Línea de acción 3.3.3

Crear espacios públicos en donde tanto las mujeres como los hombres puedan mostrar sus habilidades artísticas e intelectuales.

Estrategia 3.4 Promover la participación de los padres y madres de familia en las actividades escolares de sus hijos(as), para que haya una corresponsabilidad entre lo familiar y lo educativo.

Eje estratégico 4: Salud

El tema de salud es sumamente importante, particularmente en las comunidades indígenas, en donde la información no es clara y en ocasiones no tienen acceso a dicho servicio. Así mismo se está registrando un incremento en adolescentes embarazadas, lo que refleja un alto número de casos de niños(as) muertos, por lo tanto es imperante que se realicen acciones que promuevan el acceso al servicio de salud y la prevención de embarazos en adolescentes.

Objetivo 4: Generar mecanismos para que las mujeres de todo el municipio puedan tener acceso a servicios de salud dignos e igualitarios.

Estrategia 4.1 Crear un padrón único de salud con indicadores desagregados por sexo para conocer la condición de las mujeres de todo el municipio con respecto a los servicios de salud.

Línea de acción 4.1.1 Elaborar diagnósticos que visualicen las condiciones de las mujeres en cuestiones de salud.

Línea de acción 4.1.2 Generar indicadores desagregados por sexo, tipo de atención, edad, escolaridad, estado civil en todas las áreas que ofrezcan un servicio de salud física o psicológica.

Estrategia 4.2 Promover los servicios de salud en todo el municipio

Línea de acción 4.2.1 Dar a conocer en todas las comunidades, principalmente en comunidades indígenas los servicios de salud que el municipio ofrece.

Línea de acción 4.2.2 Promover campañas que difundan información sobre el cáncer cérvico-uterino, cáncer mamario, salud reproductiva, prevención y protección de infecciones y enfermedades de transmisión sexual.

Línea de acción 4.2.3 Promover campañas que informen sobre la prevención y atención del cáncer de próstata y alguna otra enfermedad que atañe a los hombres.

Estrategia 4.3 Informar a las y los adolescentes sobre sexualidad, con el fin de prevenir y disminuir los índices de embarazos no deseados.

Línea de acción 4.3.1 Realizar campañas para prevenir el embarazo en adolescentes.

Estrategia 4.4 Informar sobre la atención necesaria durante el embarazo, el parto y el puerperio, con el fin de disminuir los índices de mortandad materna y de niños(as).

Línea de acción 4.4.2 Hacer campañas en las comunidades de todo el municipio para promover la atención durante el embarazo, en el parto y puerperio.

Estrategia 4.5 Atender los problemas de salud producidos por razones de género.

Línea de acción 4.5.1 Ofrecer atención psicológica a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de cualquier tipo.

Línea de acción 4.5.2 Crear espacios dignos y seguros para que las mujeres que requieran atención psicológica puedan ser atendidas adecuadamente.

Línea de acción 4.5.3 Realizar campañas para las comunidades indígenas en donde se sensibilice y promueva la eliminación de estereotipos por género.

Línea de acción 4.5.4 Realizar campañas para las comunidades indígenas en donde se promueva la atención y prevención.

Estrategia 4.6 Fortalecer las capacidades del personal que ofrece un servicio de salud para que atiendan con sensibilidad y sin emitir juicio sexista alguno.

Línea de acción 4.6.1 Realizar talleres de sensibilización para el personal que da servicios de salud para que rompan estereotipos de género.

Línea de acción 4.6.2 Capacitar al personal que ofrece un servicio de salud, para que sea capaz de identificar algún caso de violencia.

Línea de acción 4.6.3 Capacitar al personal que ofrece un servicio de salud, para que sepa el protocolo a seguir en caso de atender un caso de violencia.

Línea de acción 4.6.4 Adecuar los horarios de atención de acuerdo a los roles de género.

Eje estratégico 5: Participación Política

Como bien es sabido, existen acuerdos nacionales en los que se exige una paridad dentro de los partidos políticos, aún así no se cumple del todo, ya que todavía prevalece la subordinación de las mujeres y el abuso del poder sobre ellas; lo cual refleja el modelo patriarcal basado en la disgregación de roles públicos y privados, lo que imposibilita que las mujeres accedan a puestos públicos. Por tal motivo es ineludible fortalecer a las mujeres en capacidades y habilidades para que puedan participar ampliamente en las instituciones políticas, dentro de los procesos sociales y dentro de las estructuras de los ayuntamientos; con ello eliminar la barrera que las impide avanzar, mejor conocida como “techo de cristal”.

Objetivo 5: Generar estrategias que garanticen que las mujeres puedan tener acceso a los puestos de elección popular y toma de decisiones.

Estrategia 5.1 Fortalecer a las mujeres lideresas y políticas

Línea de acción 5.1.1

Capacitar a las mujeres lideresas y políticas en temas de perspectiva de género y liderazgo para que sean capaces de permanecer dentro de los partidos políticos y acceder a puestos de elección popular y toma de decisiones.

Línea de acción 5.1.2

Realizar alianzas con las organizaciones de mujeres, para considerar sus propuestas e incorporarlas como parte de una agenda ciudadana.

Estrategia 5.2 Sensibilizar a todas las personas que pertenecen a los distintos partidos políticos para que entiendan la necesidad de hacer cumplir la ley de cuotas y eliminar estereotipos y roles de género.

Línea de acción 5.2.1

Capacitar al personal que conforma los partidos políticos en temas de perspectiva de género, derechos humanos y participación política, para que lo incorporen en sus propuestas para la ciudadanía.

Eje estratégico 6: Servicios Públicos y Gobernabilidad con perspectiva de género

El institucionalizar la perspectiva de género en el gobierno de Uruapan, habla de la voluntad política que existe para poder transformar las condiciones sociales, culturales y económicas del municipio. No olvidemos que en estas dos últimas décadas se ha implementado el modelo de gestión por resultados, por lo que ahora los programas deberán de ser eficientes, viables y sobre todo con perspectiva de género.

Objetivo 6: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Municipal, y crear mecanismos para contribuir a su adopción en todas las direcciones.

Estrategia 6.1: Realizar una planeación con perspectiva de género en la APM.

Línea de acción 6.1.1

Capacitar a todo el personal de la APM en planeación con perspectiva de género, para que se modifiquen o rediseñen los programas que únicamente sean neutrales.

Línea de acción 6.1.2

Incorporar en los programas de cada una de las Direcciones del H. Ayuntamiento la perspectiva de género.

Línea de acción 6.1.3

Generar en todos los programas de las distintas direcciones indicadores de impacto y resultados, desagregados por sexo.

Línea de acción 6.1.4

Incorporar la perspectiva de género en el presupuesto de la APM.

Línea de acción 6.1.5

Facultar a la Instancia Municipal de la Mujer para evaluar y dar seguimiento a los programas, acciones o políticas públicas municipales, con el fin de saber si se le está dando cumplimiento al Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Línea de acción 6.1.6

Instituir que la Instancia Municipal de la Mujer genere informes de los avances, resultados, impactos y obstáculos en materia de igualdad dentro de la APM.

Línea de acción 6.1.7

Revisar y evaluar periódicamente las políticas públicas, programas y servicios que ofrece el H. Ayuntamiento para conocer si están teniendo impacto y si están eliminando las brechas de género del municipio

Línea de acción 6.1.8

Incorporar la participación ciudadana por igual de hombres y mujeres en la planeación municipal, a través de sus propuestas y necesidades prácticas e intereses estratégicos.

Estrategia 6.2: Mejorar y proveer servicios públicos en todas las comunidades, considerando las necesidades prácticas de hombres y mujeres.

Línea de acción 6.2.1

Revisar los caminos y dar mantenimiento a todos los caminos que sean necesarios para que se facilite a las mujeres su rol reproductivo.

Línea de acción 6.2.2

Revisar y suministrar a todas las comunidades servicios de agua potable, alcantarillado, saneamiento.

Línea de acción 6.2.3

Revisar y suministrar a todas las comunidades servicios de electricidad.

Metas e indicadores

Objetivo	Indicador	Actores involucrados	Meta 2015	Medio de verificación
Objetivo 1: Garantizar la Igualdad de los derechos humanos de las mujeres, el acceso a una vida libre sin violencia y el trato igual ante la justicia, con el fin de defender y mantener la seguridad en la ciudadanía.	Número de personas (desagregado por sexo) de la APM sensibilizadas y capacitadas en Derechos Humanos, Violencia de género e instrumentos jurídicos que protegen la vida y dignidad de Mujeres	Directora de la Instancia de la Mujer Encargada de Recursos Humanos y capacitación o su similar. Todo el personal de seguridad pública y que ofrezca un servicio a la ciudadanía.	70% de asistencia	Listas de asistencia.

Número de capacitaciones que se han impartido al personal de la APM.	Directora de la Instancia de la Mujer Encargada de Recursos Humanos o su similar	3 capacitaciones (sensibilización en género, derechos humanos e instrumentos jurídicos de las mujeres y violencia de género).	Listas de asistencia.
Número de campañas para prevenir y denunciar la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual	Directora de la Instancia de la Mujer Coordinación de Comunicación Social	2 campañas	Copia del material que se utilizó en las campañas
Número de campañas para informar que son los derechos humanos, los tipos de violencia y las sanciones que existen por realizar una violación a un derecho humano o ejercer violencia sobre alguna mujer	Directora de la Instancia de la Mujer Coordinación de Comunicación Social	2 campañas	Copia del material que se utilizó en las campañas

Número de mujeres que ingresaron al área de seguridad pública	Recursos Humanos o su similar	10% de incremento en ingreso de mujeres en plantilla de seguridad	Registros de recursos humanos en
---	-------------------------------	---	----------------------------------

Objetivo 2: **Fortalecer las capacidades de las mujeres, para que sean capaces de valerse por sí misma y puedan mejorar su calidad de vida.**

Número de mujeres capacitadas para mejorar sus actividades productivas

Dirección de la Instancia de la Mujer, Encargada de Capacitación o su similar, Dirección de Desarrollo Económico

Incrementar en un 10% el número de mujeres con capacidades laborales.

Listas de asistencia

Número de capacitaciones ofertadas por el ayuntamiento.	Directora de la Instancia de la Mujer Encargada de Recursos Humanos o su similar	3 capacitaciones	Listas de asistencia.
---	--	------------------	-----------------------

	(Número de mujeres que mejoraron su empleo/número de mujeres que siguen con su mismo empleo)*100.	Dirección de Desarrollo Económico Regidora de fomento industrial y comercio	de 5% de incremento de mujeres que mejoraron su empleo	Registros de la Dirección de Desarrollo Económico
	(Número de mujeres que lograron acceder a un proyecto productivo/número de mujeres que presentaron solicitud para proyectos productivos)*100	Instancia de la Mujer Dirección de desarrollo económico.	Incrementar en un 10% la aprobación de proyectos productivos	Registros de la Dirección de Desarrollo Económico
	(Número de empresas que asistieron a las capacitaciones/número de empresas convocadas)*100	Instancia de la Mujer Recursos Humanos o su similar Dirección de desarrollo económico.	Incrementar en un 30% el número de empresas sensibilizadas	Listas de asistencia
Objetivo 3: Promover el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a la	(número de alumnas que terminaron el año escolar/número de alumnas que ingresaron al año)*100	Dirección de Educación Regidora de Educación	Incrementar en un 10% el número de alumnas que continúen con sus estudios.	Bases de datos de las escuelas.

educación

básica y media

superior para

un mejor

desarrollo en

las localidades.

(número de madres adolescentes que continuaron con sus estudios/número de madres adolescentes existentes)*100

Dirección de Educación Regidora Educación

de 10% de madres embarazadas adolescentes que continúan con sus estudios.

de Bases de datos de las escuelas.

Número de becas otorgadas a madres o embarazadas adolescentes

Dirección de Educación Regidora Educación

de 10% de madres embarazadas adolescentes que continúan con sus estudios.

Registros de la Dirección de Desarrollo Económico

Instancia de la Mujer Dirección de desarrollo económico.

Número de campañas de sensibilización en las comunidades indígenas, para promover la importancia de que las mujeres asistan a la

Dirección de Educación Regidora Educación

de 2 campañas 50% de la comunidad indígena sensibilizada

Copia del material presentado en las campañas

Instancia de la Mujer Coordinación

escuela y se preparen profesionalmente. municipal de la Juventud Coordinación de comunicación social Regidor de asuntos indígenas

Número de talleres de sensibilización y capacitación para el profesorado, sobre coeducación, perspectiva de género, prejuicios y estereotipo, lenguaje incluyente y violencia. Dirección de Educación Instancia de la Mujer 70% de las personas sensibilizadas. 2 talleres Listas de asistencia Fotografías

Número de talleres de sensibilización y capacitación para el alumnado, padres y madres de familia sobre perspectiva de género, prejuicios y estereotipo, lenguaje incluyente y violencia en el noviazgo. Dirección de Educación Instancia de la Mujer Coordinación municipal de la Juventud 70% de las personas sensibilizadas. 2 talleres Listas de asistencia Fotografías

Número de mujeres artistas e intelectuales	Dirección de Fomento y Desarrollo Cultural	de 1 Base de Registros de Fomento y Desarrollo Cultural	y datos de todas las artistas e intelectuales	de 1 Base de Registros de Fomento y Desarrollo Cultural
--	--	---	---	---

(Número de personas que ofrecen un servicio de salud, desagregado por sexo, que asistieron a los talleres de sensibilización/ Número total de personas que ofrecen un servicio de salud, desagregado por sexo,)*100

Instancia de la Mujer Dirección de Regidora de Salud y asistencia social

70% de personas sensibilizadas. 70% de asistencia

de Listas de asistencia Fotografías

Objetivo 4:	(número de mujeres que asistieron al médico este año/número de mujeres que asistieron al médico el año pasado)*100	Todas las Dependencias que den atención médica	Aumentar un 80% el número de mujeres que asistan al médico.	en el las dependencias que dan atención médica	Registros de las dependencias que dan atención médica
--------------------	--	--	---	--	---

Número de campañas DIF Aumentar en Copia del

para difundir la información sobre servicios de salud en comunidades indígenas

Instancia Municipal de la Mujer
 Coordinación de Comunicación Social
 Regidor de asuntos indígenas

un 50% el número de mujeres que estén informadas.

Padrón único de salud con indicadores desagregados por sexo para conocer la condición de las mujeres de todo el municipio con respecto a los servicios de salud.

Todas las Dependencias que den atención médica

1 Base de datos indicadores desagregados por sexo

Base de datos indicadores desagregados por sexo

Campañas para prevenir el embarazo en adolescentes

Instancia Municipal de la Mujer
 Coordinación de Comunicación Social
 Regidora de Salud y asistencia social
 Coordinación Municipal de la Juventud

Disminuir un 40% los índices de embarazo en adolescentes

Copia del material que se utilizó en la campaña

Campañas para informar sobre la atención necesaria durante el embarazo.	Instancia Municipal de la Mujer Coordinación de Comunicación Social Regidora de Salud y asistencia social Coordinación Municipal de la Juventud	Disminuir en un 50% los índices de mortalidad materna y de recién nacidos	Copia del material que se utilizó en la campaña
---	--	---	---

Número de mujeres atendidas psicológicamente	Todas las dependencias que se encargan de dar atención psicológica	Mejorar en un 90% la atención dada.	Registros de las direcciones que dan atención psicológica
--	--	-------------------------------------	---

Objetivo 5: Generar estrategias que garanticen que las mujeres puedan tener acceso a los puestos de elección popular y toma de decisiones.	(Número de personas capacitadas de los partidos políticos asistentes/número total de personas capacitadas de los partidos políticos convocadas)*100	Instancia Municipal de la Mujeres Recursos Humanos o su similar Regidora de la Mujer	Incrementar en un 20% el número de personas sensibilizadas y capacitadas. Lograr que se respete la ley de cuotas	Listas de asistencia Fotografías Invitaciones
---	---	---	--	---

	(Número de mujeres fortalecidas y capacitadas en participación política/ /número de mujeres convocadas)*100	Instancia Municipal de la Mujer Regiduría de la Mujer	80% de las asistentes empoderadas y capacitadas	Listas de asistencia Fotografías Invitaciones
Objetivo 6: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Municipal, y crear mecanismos para contribuir a su adopción en todas las direcciones.	Número de direcciones del H. Ayuntamiento que han incorporado la perspectiva de género en sus programas y políticas públicas.	Directoras(es) de todas las Direcciones del H. Ayuntamiento.	70% de los programas, acciones y políticas con PEG	Planeación de cada dirección
	(Número de Direcciones que han incorporado la perspectiva de género en su POA/Número total de Direcciones)*100	Presidente(a) municipal, Integrantes del Cabildo, Encargados de realizar POAS	60% de POAS con perspectiva de género. 1 presupuesto municipal con perspectiva de género.	POAS Presupuesto municipal

SECCIÓN V: CONCLUSIONES: RESULTADOS ESPERADOS Y ACUERDOS

Es evidente la falta de planeación con perspectiva de género, si bien el Plan de Desarrollo Municipal que tienen actualmente maneja un lenguaje incluyente y tiene algunas acciones en favor de las mujeres, las distintas direcciones no están trabajando de acuerdo a lo que el PDM señala, incluso hay personas que ni siquiera conocen la misión y visión de la APM.

Es de resaltar la participación y el interés de algunos funcionarios(as) para poder implementar este nuevo Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres; sin embargo es necesario que el cabildo lo apruebe para que se complemente con el PDM actual.

Si el cabildo aprueba que se incorpore esta propuesta de Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres, será el primer paso para esta administración pueda avanzar en el desarrollo humano local y sustentable para hombres y mujeres.

Se espera que si se aprueba este Plan Municipal de Desarrollo con Igualdad entre Mujeres y Hombres las brechas de género disminuirán notablemente al término de esta administración.

SECCIÓN VI: PRESUPUESTO

Cada una de las Direcciones de la Administración Pública Municipal en conjunto con la Dirección de Planeación y Tesorería Municipal, negociará cada uno de los ejes estratégicos que les corresponde para que se redistribuya el presupuesto que ya se tiene asignado. Cabe mencionar que previamente deberá de estar aprobado por el Cabildo para su ejecución. Si bien no es necesario tener nuevos ingresos, ya que como se mencionó solo se necesita redistribuir lo que se tiene.

De igual manera para el cumplimiento de algunas líneas de acción se puede recurrir a instancias estatales o federales; ya que existen programas que proporcionan recurso para realizar programas y/o acciones con perspectiva de género.

SECCIÓN VII: MONITOREO Y EVALUACIÓN

Para poder evaluar y monitorear las acciones del Plan de Desarrollo Municipal, se propone que la Instancia Municipal de la Mujer esté evaluando constantemente las actividades en coordinación con las Direcciones según corresponda y sea la encargada de concentrar la información para entregar un informe al cabildo de forma anual y con ello reestructurar las acciones que sean necesarias y reforzar las que están teniendo impacto para el próximo año y así sucesivamente hasta la vigencia de tal.

Para su evaluación se proponen los siguientes pasos:

- I. Seguimiento de como se está ejecutando el Plan por parte de cada una de las Direcciones involucradas, con el fin de conocer el cumplimiento de cada una de las acciones que les correspondieron.

Para el cumplimiento de este paso es necesario que se tenga un formato único en el cual se pueda concentrar toda la información de modo que se puedan generar indicadores cuantitativos de entrada y de proceso (Anexo 1).

- II. Análisis cualitativo, para medir de qué forma se vincularon los programas que ya existían con las nuevas propuestas de acción y de este modo conocer si tuvo impacto para las mujeres. De igual forma conocer como los y las involucradas se incorporaron a las nuevas acciones y cuál es su percepción sobre estos cambios. Para el cumplimiento de este paso será necesario que se realicen encuestas y/o entrevistas al personal involucrado y encargado de ejecutar las acciones, así como a la población beneficiaria.

- III. Análisis cuantitativo y de resultados, para medir y evaluar el impacto de las acciones y si tales ayudaron a disminuir las brechas de género que aquejan al municipio. Para lo cual es necesario que se realicen tres acciones:
 - a) Encuestas al personal beneficiario de los programas para conocer su opinión al respecto.
 - b) Diagnóstico de como se encuentran las mujeres después de la incorporación de la perspectiva de género en los programas para saber si se disminuyeron las brechas de género en los distintos ejes de acción que se plantearon en el Plan Municipal de Desarrollo
 - c) Informe de cada Dirección del H. Ayuntamiento con datos desagregados por sexo, edad, estado civil, etnia, escolaridad, tipo de programa del que se benefició, ocupación; a la Instancia Municipal de la Mujer, para que la titular pueda concentrar toda la información y sistematizarla para entregar el informe correspondiente al cabildo.

Una vez que se tengan los resultados de cada una de las acciones se podrán integrar y tener indicadores de impacto y de resultados; los cuales serán los que se presentarán ante el cabildo y todas las Direcciones para conocer cuáles fueron los resultados a lo largo de esta administración.

GLOSARIO

Rol reproductivo: Se refiere al trabajo que se le ha asignado a las mujeres, tales como el cuidado de los hijos/as, del esposo o de algún otro miembro de la familia; así como el cuidado del hogar y todo lo que ello implique como cocina, lavar, planchar, sacudir, y en algunos lugares recolección de agua y cosechar para comer.

Techo de cristal: Barrera invisible dentro de las estructuras de las organizaciones que no permite o que impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar.

Patriarcado: término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Está beneficiada a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Incháustegui, R. T. y Ugalde, B. Y. (2004). *Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género*. Distrito Federal: Instituto de las Mujeres del Distrito Federal

Incháustegui, R. T. (1999) La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. *Apuntes entorno a sus alcances y restricciones*. En *La Ventana*, Núm. 10

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Glosario de género* (2da. Ed.). México: INMUJERES.

Michoacán. Gobierno Municipal de Uruapan 2012 – 2015. *Plan Municipal de Desarrollo 2012 - 2015*. Uruapan: H. Ayuntamiento

Michoacán. Secretaría de la Mujer del Estado de Michoacán. (2008). *Compendio de Instrumentos Jurídicos para el Adelanto de las Mujeres*. Morelia: Secretaría de la Mujer

ANEXO 1: Lista de verificación de acciones

Lista de verificación de acciones					
Objetivo	Estrategia	Línea de acción	Cumplió	No cumplió	Observaciones
Objetivo 1: Garantizar la igualdad de los derechos humanos de las mujeres, el acceso a una vida libre sin violencia y el trato igual ante la justicia, con el fin de defender y mantener la seguridad en la ciudadanía.	1.1 Fortalecer al personal de la Administración Pública Municipal en temas sobre violencia de género, perspectiva de género, instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos con el fin de que ofrezcan un servicio de calidad, sin discriminación de ningún tipo, y con sensibilidad ante los distintos problemas que aquejan a las mujeres y hombres.	1.1.1			
		1.1.2			
		1.1.3			
		1.1.4			
	1.2: Coordinar esfuerzos con la ciudadanía para disminuir, prevenir, atender y denunciar casos de violencia y discriminación.	1.2.1			
		1.2.2			
		1.2.3			
		1.2.4			
	1.3: Generar indicadores de violencia de género con el fin de conocer si aumentó o disminuyeron los índices de violencia.	1.3.1			
	1.4: Fortalecer el departamento de	1.4.1			
		1.4.2			

	seguridad pública, para ofrecer un servicio de calidad, sin discriminación y sin emitir algún comentario sexista.					
Objetivo 2: Fortalecer las capacidades de las mujeres, para que sean capaces de valerse por sí misma y puedan mejorar su calidad de vida.	2.1 Crear mecanismos que ayuden a que las mujeres puedan desarrollar con éxito sus actividades productivas y tengan oportunidades de incursionar en el ámbito público.	2.1.1				
		2.1.2				
		2.1.3				
		2.1.4				
		2.1.5				
	2 Realizar convenios con el sector privado del municipio para incorporarles la perspectiva de género y con ello generar oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	2.2.1				
		2.2.2				
		2.2.3				
	Objetivo 3: Promover el acceso de las niñas, adolescentes y mujeres a la educación básica y media superior para un mejor desarrollo en las localidades.	3.1 Generar acciones afirmativas para que las niñas y mujeres puedan obtener becas o fondos de apoyo que garantice el acceso a la educación.	3.2.1			
			3.2.2			
3.2.3						
3.3 Reconocer a las mujeres artistas e intelectuales del municipio.		3.3.1				
		3.3.2				
		3.3.3				
3.4 Promover la participación de los padres y madres de familia en las actividades escolares		3.4.1				

	de sus hijos(as), para que haya una corresponsabilidad entre lo familiar y lo educativo.				
Objetivo 4: Generar mecanismos para que las mujeres de todo el municipio puedan tener acceso a servicios de salud dignos e igualitarios.	4.1 Crear un padrón único de salud con indicadores desagregados por sexo para conocer la condición de las mujeres de todo el municipio con respecto a los servicios de salud.	4.1.1			
		4.1.2			
	4.2 Promover los servicios de salud en todo el municipio	4.2.1			
		4.2.2			
		4.2.3			
	4.3 Informar a las y los adolescentes sobre sexualidad, con el fin de prevenir y disminuir los índices de embarazos no deseados.	4.3.1			
	4.4 Informar sobre la atención necesaria durante el embarazo, el parto y el puerperio, con el fin de disminuir los índices de mortandad materna y de niños(as).	4.4.1			
		4.4.2			
	4.5 Atender los problemas de salud producidos por razones de género.	4.5.1			
		4.5.2			
		4.5.3			
		4.5.4			

	4.6 Fortalecer las capacidades del personal que ofrece un servicio de salud para que atiendan con sensibilidad y sin emitir juicio sexista alguno.	4.6.1			
		4.6.2			
		4.6.3			
		4.6.4			
5. Generar estrategias que garanticen que las mujeres puedan tener acceso a los puestos de elección popular y toma de decisiones.	5.1 Fortalecer a las mujeres lideresas y políticas	5.1.1			
		5.1.2			
	5.2 Sensibilizar a todas las personas que pertenecen a los distintos partidos políticos para que entiendan la necesidad de hacer cumplir la ley de cuotas y eliminar estereotipos y roles de género	5.2.1			
6. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Municipal, y crear mecanismos para contribuir a su adopción en todas las direcciones.	6.1 Realizar una planeación con perspectiva de género en la APM.	6.1.1			
		6.1.2			
		6.1.3			
		6.1.4			
		6.1.5			
		6.1.6			
		6.1.7			
		6.1.8			
	6.2 Mejorar y proveer servicios públicos en todas las comunidades, considerando las necesidades prácticas de hombres y mujeres.	6.2.1			
		6.2.2			
6.2.3					