



# Programa Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Municipio de Aguascalientes

Noviembre 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. El INMUJERES no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por la autora del presente trabajo.

## Índice

I. Presentación	3
II. Introducción	5
III. Marco conceptual	9
IV. Marco normativo del principio de <i>igualdad de género</i>	11
a)  Ámbito internacional	11
b)  Ámbito nacional	13
c)  Ámbito estatal	15
d)  Ámbito municipal	18
V. Principales resultados obtenidos	19
VI. Objetivos, estrategias y líneas de acción inmediatos	22
VII. Objetivos, estrategias y líneas de acción a corto y largo plazo	27
Bibliografía	34

## **I. PRESENTACIÓN**

La igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad para este gobierno. Hemos tenido logros importantes en este sentido, sin embargo, a fin de continuar cerrando las brechas de desigualdad que aún persisten en Aguascalientes, seguimos impulsado proyectos tendientes a tal objetivo. Ejemplo de ello es este documento, que forma parte del proyecto “Una experiencia de políticas públicas con perspectiva de género”, financiado por el Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y Equidad entre Mujeres y Hombres (FODEIMM), el cual inició con una serie de actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a personas que desde su experiencia laboral y de trabajo social en sus distintos contextos, podían contribuir a generar insumos para la conformación del Programa.

La incorporación de la perspectiva de género<sup>1</sup> en un Programa como éste, había de partir de la detección y el análisis de las diferencias sociales y culturales entre mujeres y hombres, así como de las relaciones de poder entre ambos, que se traducen en desigualdades discriminatorias y de subordinación de las mujeres, arraigadas históricamente. Con base en esta sensibilización, es posible acercarse a pensar los procesos sociales y los objetivos de la planeación de las distintas áreas, tomando en cuenta las diferencias de género, la diversidad de necesidades e intereses, y las demandas de mujeres y hombres; para así procurar una sociedad más justa.

Para cumplir con esta finalidad, se realizaron dos seminarios-taller con personal de la Administración Pública Municipal (APM) sobre “perspectiva de género y políticas públicas”, cuyo resultado fueron propuestas de acciones que desde cada dependencia identificaron como prioritarias y viables para realizarse en el periodo de la presente administración; también se impartieron talleres sobre “perspectiva de género e

---

<sup>1</sup> Entendida como una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres y a las relaciones que se producen entre ambos. No alude exclusivamente a “asuntos de mujeres”, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2008).

incidencia en la gestión gubernamental” a mujeres líderes, de los cuales también surgieron propuestas para incidir en materia de violencia de género, discriminación y salud sexual y reproductiva.

Asimismo, se organizaron grupos focales con organizaciones de la sociedad civil, con quienes también se trabajaron los temas de violencia de género, discriminación y salud sexual y reproductiva, y resultaron propuestas ante las principales problemáticas que detectaron; y entrevistas a las siguientes personas que tienen una trayectoria y una participación clave en estos temas: Roxana D’ Escobar, directora de la Fundación Mujer Contemporánea (Refugio para mujeres víctimas de violencia); Mónica Pedroza Padilla, directora de Centro de Capacitación para el Desarrollo Comunitario, A.C. (CECADEC), Alejandro Montelongo González, a cargo de la Coordinación de transversalización de la perspectiva de género del Instituto Municipal de la Mujer de Aguascalientes (IMMA), María de Jesús Corona Tinoco, integrante del equipo de transversalización de la perspectiva de género del IMMA, y Zeida Alfaro, a cargo de la Coordinación de Prevención y Atención de la Violencia de Género, del IMMA.

Como cierre de estas actividades se llevó a cabo un foro al que asistieron, tanto personal de la APM, como de la sociedad civil, quienes tras una conferencia sobre la igualdad de género, analizaron problemáticas del municipio para plantear alternativas de solución.

Estas propuestas realizadas desde los diferentes ámbitos que conforman el municipio de Aguascalientes, son el sustento del presente Programa, en el que se conjuntan las aportaciones, las experiencias y los conocimientos de distintos actores sociales.

## II. INTRODUCCIÓN

El proceso de descentralización de los gobiernos locales en América Latina inició en la década de los ochenta, impulsado por diversos factores, en México, en particular, influyó la apertura democrática. El poder local se ha concentrado en los municipios, que constituyen el principal escenario que refleja las tensiones, los conflictos, así como los avances y los logros del protagonismo de los gobiernos locales.<sup>2</sup>

Este perfil del gobierno local está relacionado con la gobernabilidad democrática, la cual se refiere al conjunto de condiciones del sistema político que establecen una mediación entre la sociedad y el Estado. Es por ello que la participación de la sociedad civil en proyectos como éste, es de vital importancia. En este sentido, a fin de que la gobernabilidad impacte en nuevas relaciones sociales y de género, Alejandra Massolo<sup>3</sup> plantea que es necesario asumir la equidad social y de género como un derecho ciudadano y como una precondition del desarrollo humano sustentable; y asumir a las mujeres y a los hombres como sujetos de derechos, y como grupos de interés con quienes hay que negociar y compartir, tanto responsabilidades como beneficios.

En las actividades realizadas se detectaron al principio algunos obstáculos para llevar a cabo acciones para la igualdad con perspectiva de género, que en el transcurso de las capacitaciones se fueron aclarando, como: la oposición de algunas personas, la idea de que la igualdad ya es un hecho, la poca disposición de algunos/as tomadores/as de decisiones en ciertas dependencias, las tradicionales prácticas clientelares y de amiguismos, la falta de experiencia en estos temas, y la falta de presupuesto.

Sin embargo, también se manifestaron factores facilitadores: voluntad política de la Alcaldesa y de la Directora del Instituto Aguascalentense de la Mujer, participación de mujeres líderes y de OSCs, articulación entre el gobierno y la sociedad civil, presencia de funcionarios/as sensibles a la problemática de género, existencia de enlaces de género en las dependencias, influencia y respaldo de instancias nacionales, como el Inmujeres.

---

<sup>2</sup> Massolo, A. (2006). *Nueva institucionalidad local de género en América Latina*. Santo Domingo: INSTRAW, p. 9.

<sup>3</sup> Op. Cit., p. 18.

Para institucionalizar la perspectiva de género es necesario pasar por un proceso de transversalización, que incorpore la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres en los programas de desarrollo, en este caso, de la administración pública municipal.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)<sup>4</sup> definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género como:

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.

Es así que la integración de la igualdad de género implica transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

Carolyn Hannan, directora de la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer, señala algunos principios básicos para la transversalización de género:<sup>5</sup>

- Establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- Identificar las problemáticas en todas las áreas, de manera que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- No dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Realizar análisis por géneros de manera sistemática.

---

<sup>4</sup> ECOSOC, 1997.

<sup>5</sup> Página web de la Organización Internacional del Trabajo, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

- Para traducir la idea de la transversalización en realidades son importantes una clara voluntad política y la asignación de los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.
- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

Ahora bien, institucionalizar políticas de género requiere de un proceso complejo que supone cambios estratégicos en los diferentes órdenes y funciones de las prácticas del gobierno local, se trata de “desinstitucionalizar los privilegios masculinos”<sup>6</sup> y dar prioridad a alcanzar la equidad entre los géneros, en ocasiones, mediante acciones afirmativas, para lo cual es fundamental la voluntad de los actores políticos, empezando por el Alcalde/sa, y la disposición del Cabildo, así como la articulación de consensos y la innovación en el desempeño de sus funciones, en aras del bien común y de la mejora de la calidad de vida.

Alejandra Massolo<sup>7</sup> establece el “triángulo ideal” con los componentes y requisitos para establecer las bases de la institucionalización de las políticas de género en los gobiernos locales.

---

<sup>6</sup> Op. Cit., p. 43.

<sup>7</sup> Ibid.

## Institucionalización de Políticas Municipales de Género



Es así que la institucionalización requiere de: un proyecto político democrático e innovador del gobierno municipal, convencido de la inclusión social, la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género; una propuesta argumentada de políticas, acciones y programas con perspectiva de género; y un equipo de recursos humanos (mujeres y hombres) comprometido.

En este sentido, este Programa coadyuvará a cumplir con la parte de la implementación de acciones que comprometen a todas las áreas del gobierno.

### III. MARCO CONCEPTUAL<sup>8</sup>

**Género.** El género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como personas y como grupo respecto a los de otros. Como componente importante de la cultura de una sociedad y de las organizaciones, el género posee tanto aspectos explícitos o manifiestos como implícitos.

**Perspectiva de género.** Es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

El uso de la perspectiva de género permite:

- Entender los conflictos con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho cultural, y por tanto, puede y debe ser modificado.
- Sacar del terreno biológico lo que determina la diferencia entre los sexos y colocarlos en el terreno simbólico, es decir, llorar, ser maternal o proveer, no son hechos biológicos, sino valores asignados a los sexos.

**Planeación con perspectiva de género.** El punto de interés de la planeación con perspectiva de género no es la mujer como categoría separada, sino el género en sí, es decir, el constructo resultante en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual y que se cristaliza en relaciones estructurales inequitativas entre mujeres y hombres.

---

<sup>8</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *Programa de Cultura Institucional*. México: Inmujeres, pp. 20-29.

La meta de la perspectiva de género es que tanto mujeres como hombres alcancen un desarrollo equitativo y sostenible, beneficiándose en la misma proporción. Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas de cada sexo, las cuales se intercalan de acuerdo con cada contexto, con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica, y en el caso de las organizaciones, en su cultura y en sus manifestaciones simbólicas, conductuales, estructurales y materiales.

La planeación con perspectiva de género busca redistribuir el poder dentro de los hogares, la sociedad civil, y la Administración Pública Municipal. Se trata, pues, de una compleja tarea que implica, en primer lugar, la concientización de los individuos e instituciones sobre el tema de género y el uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis; y en segundo término, un cambio de actitudes para la transformación social.

La integración de la perspectiva de género en la planeación y diseño de políticas, instrumentación de programas y operación de proyectos, requiere promover el cambio de actitudes y creencias que impiden el desarrollo pleno del ser humano y un reordenamiento social de los roles de género, de manera que se fortalezca la equidad entre mujeres y hombres y una sociedad más democrática y justa para todos los seres humanos.

**Equidad de género.** Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. La equidad tiene como propósito último contribuir a lograr la igualdad.

**Igualdad de género.** Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre. De acuerdo con el artículo 6° de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* la “igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma

de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo”. Parte del postulado que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios.<sup>9</sup>

**Transversalización.** Transversalizar la perspectiva de género en los programas, proyectos y acciones de gobierno significa transformar el quehacer cotidiano de las dependencias y entidades de la administración pública, en dos vertientes:

- Interna. Realizar acciones para construir un quehacer y una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (ingreso, ascensos, promociones, prestaciones, capacitación, evaluación del desempeño, comunicación incluyente, etcétera).
- Externa. Incorporar la perspectiva de género en la planeación, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

**Institucionalización de la perspectiva de género.** Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género, se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas, y tienen una importancia significativa en las dependencias del municipio y en la definición de sus objetivos y metodologías.

#### **IV. MARCO NORMATIVO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Este apartado presenta el sustento legal en el que se fundamenta el Programa Transversal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Aguascalientes.

##### **A) ÁMBITO INTERNACIONAL**

México firmó la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*,<sup>10</sup> con lo que se comprometió a seguir una política

---

<sup>9</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. México: Inmujeres, pp. 78 y 79.

<sup>10</sup> Suscrita el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 3 de marzo de 1981. Artículos 2, 3 y 5.

encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, la cual define en el artículo 2 como:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “Discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La CEDAW señala que para eliminar la discriminación se deberán utilizar, entre otros, los siguientes medios:

- Asegurar el cumplimiento práctico del principio de igualdad del hombre y de la mujer.
- Abstenerse de incurrir en prácticas discriminatorias contra la mujer, y velar porque las autoridades y las instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- Tomar, en todas las esferas, entre las que está la del empleo, medidas apropiadas, como las consistentes en la modificación de normas y prácticas, para eliminar la discriminación por razones de sexo.
- Promover el cambio de los patrones socioculturales de conducta de hombres y de mujeres que contribuyan a la discriminación de cualquiera de los sexos.
- Garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, los derechos a: participar en la formulación y la ejecución de políticas gubernamentales, ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas en todos los planos de gobierno.

En la *Plataforma de Acción* adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer para dar cumplimiento a la CEDAW,<sup>11</sup> los gobiernos acordaron:<sup>12</sup>

- Alentar y promover la participación activa de todos los agentes institucionales en el logro de la igualdad de la mujer y el hombre.
- Encomendar a las dependencias gubernamentales que estudien la política y los programas desde el punto de vista del género, y responsabilizar del cumplimiento de ese mandato a un servidor público del nivel más alto posible.
- Encomendar a los llamados mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres (en México el INMUJERES) que tomen medidas a fin de conseguir que la perspectiva de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas públicas y programas; es decir, que al diseñarse dichas políticas y dichos programas, se prevean sus posibles efectos diferenciados en la vida de los hombres y en la de las mujeres.

En los documentos llamados *Consensos de México y de Quito*, los Estados se comprometieron a tomar medidas para fortalecer la institucionalidad con igualdad de género.<sup>13</sup>

## **B) ÁMBITO NACIONAL**

En la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*,<sup>14</sup> se prohíbe la discriminación por motivos de género; y se reconoce la igualdad de mujeres y hombres ante la Ley.

Por otra parte, diversas normas federales obligan a las instituciones de gobierno a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres:

---

<sup>11</sup> La Cuarta Conferencia se celebró en Pekín, en 1995, y constituyó un espacio colectivo de interpretación de la CEDAW. La *Plataforma* contiene acciones concretas que los Estados acordaron como medidas a tomar para cumplir la *Convención*.

<sup>12</sup> Esfera de especial preocupación H: Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. Objetivo estratégico H1: Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales. 203. Medidas que han de adoptar los gobiernos. Objetivo estratégico H2: Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales y objetivo estratégico G2: Aumentar la capacidad de la mujer para participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

<sup>13</sup> Novena y Décima conferencias regionales de la mujer de América latina y el Caribe, celebradas en México y Ecuador en 2004 y 2007, respectivamente.

<sup>14</sup> Artículos 1 y 4.

La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)*<sup>15</sup> ordena que el Ejecutivo Federal desarrolle la *Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres*; determina, entre los lineamientos a seguir para el diseño de esa Política, el de *asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres...*<sup>16</sup> y prevé que, a fin de que se eliminen los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres, se vigile que la perspectiva de género se integre en todas las políticas públicas.<sup>17</sup> Esta Ley determina que son instrumentos de la *Política Nacional*:

- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH).
- El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD)*.

Por otra parte, en su artículo 7, establece que la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta Ley; y en el 8, que establecerán las bases de coordinación.

Finalmente en el artículo 16, dispone que corresponde a los Municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;
- II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y

---

<sup>15</sup> Publicada en el Diario oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.

<sup>16</sup> Artículo 17.

<sup>17</sup> Artículos 41 y 42.

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.

La *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*<sup>18</sup> hace responsable al Estado mexicano de promover que la igualdad de todas las personas sea una realidad, y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*,<sup>19</sup> que crea el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, exige que los principios de igualdad y no discriminación sean la base de la prevención y la sanción de la violencia contra las mujeres.

### **C) ÁMBITO ESTATAL**

La *Constitución Política del Estado de Aguascalientes*,<sup>20</sup> en artículo 4º, ratifica que el hombre y la mujer son iguales ante la Ley, por lo que ésta deberá garantizar que accedan a las mismas oportunidades en condiciones de equidad.

La *Ley Municipal para el Estado de Aguascalientes*,<sup>21</sup> tiene un amplio contenido en materia de igualdad de género, lo que demuestra el compromiso del gobierno en este sentido. Señala en el artículo 11 Bis, que todas las mujeres que se encuentre en el estado, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, entre éstos, a la igualdad de protección ante y de la Ley; y a la igualdad de acceso a las funciones públicas de su Municipio, así como a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Asimismo, esta Ley establece en el artículo 11 Ter, que los Ayuntamientos cuidarán que la función pública municipal garantice el acceso de las mujeres aguascalentenses al derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, mediante los siguientes principios: la no discriminación; la autodeterminación y libertad de las mujeres; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; el respeto a

---

<sup>18</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Artículos 1 y 2.

<sup>19</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007.

<sup>20</sup> Publicada el 13 de agosto de 1950.

<sup>21</sup> Promulgada el 30 de julio de 2008.

la dignidad de las mujeres; el pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres; y la perspectiva de género que permite incorporar a la mujer como sujeto social.

En cuanto a la función de los ayuntamientos, en el artículo 36 se determinan las atribuciones y facultades que tienen en materia de igualdad y género, entre ellas, instrumentar y articular la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres; promover cursos de capacitación y esquemas de modificación conductual para quienes atienden a mujeres que viven algún tipo de violencia de género; promover buenas prácticas que favorezcan y establezcan la igualdad sustantiva entre los géneros; impartir cursos y talleres de protección contra la violencia de género en los cuerpos policíacos.

Con relación al Presidente/a Municipal, de acuerdo con el artículo 38, tendrá, entre otras facultades y obligaciones, la de cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes*, disposiciones en materia de violencia familiar del estado, los Reglamentos de atención y sanción a la violencia familiar, de violencia de género e igualdad.

Finalmente, en el artículo 92 Bis, se establece que para garantizar el derecho de las mujeres agascalentenses a una vida libre de violencia, los Ayuntamientos quedan expresamente obligados a emitir los siguientes reglamentos:

- I. El que regule la atención y sanción de la violencia familiar y sexual (...);
- II. El que regule la violencia de género para atender y sancionar la violencia institucional, laboral, docente y la violencia en la comunidad, (...); y
- III. El que regule la observancia policíaca de órdenes de protección que se emitan de conformidad a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes (...).

Asimismo, Aguascalientes cuenta con la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*,<sup>22</sup> cuyos principios rectores, señalados en el artículo 2º, son: la igualdad, la equidad de género, y la no discriminación. En cuanto a las facultades de los municipios, establece en el artículo 9 que éstas serán:

---

<sup>22</sup> Publicada el 14 de marzo de 2012.

- I. Implementar políticas públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- II. Coadyuvar con el Gobierno Estatal en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre hombres y mujeres;
- III. Establecer en su Presupuesto de Egresos los recursos que estimen pertinentes para la ejecución de los programas de igualdad;
- IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo regional, en las materias que esta Ley le confiere;
- 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.

Es importante mencionar que esta Ley obliga al estado y sus municipios a eliminar los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.<sup>23</sup>

Asimismo, cuenta con la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Aguascalientes*,<sup>24</sup> que tiene por objeto establecer la coordinación entre el Estado y los Municipios para erradicar la violencia desde su condición estructural, funcional y personal, a través de su prevención, atención, la protección de sus víctimas, su sanción y la reeducación de los individuos que la ejercen.

Esta Ley reconoce que la violencia de género contra las mujeres incluye la ejercida en el ámbito laboral, la cual puede incluir la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por razón de género; así como la institucional, que refiere a los actos y omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.<sup>25</sup> Finalmente, en el artículo 16 establece las acciones que debe realizar el estado para garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia social e institucional.

---

<sup>23</sup> Artículos 27 y 28.

<sup>24</sup> Publicada el 15 de octubre de 2007.

<sup>25</sup> Artículos 1°, 11, 12 y 15.

Por su parte, la *Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado de Aguascalientes*,<sup>26</sup> establece en su artículo 70, como obligación de las y los servidores públicos, observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de aquéllos; así como tratar digna y respetuosamente a sus subalternos.

#### **D) ÁMBITO MUNICIPAL**

A nivel municipal es preciso poner en práctica los instrumentos legales, institucionales-administrativos, y los consultivos-participativos, que facilitan la equidad de género,<sup>27</sup> entre los que se encuentran:

El *Código Municipal de Aguascalientes*<sup>28</sup> establece en su artículo 82 que cuenta con una regiduría de igualdad y género, encargada de llevar acciones en el ramo de la administración sobre dicha materia. Asimismo, en el artículo 131 señala como una obligación de las y los trabajadores tratar con mutuo respeto a sus subordinados, superiores, compañeros/as de trabajo y público en general, absteniéndose de cualquier abuso, actitud prepotente, maltrato de palabra u obra.

Ante la persistencia de discriminación, especialmente contra las mujeres y grupos vulnerables, en el eje de “Equidad” del *Plan de Desarrollo Municipal 2011-2013 de Aguascalientes*, el gobierno se compromete a: impulsar y contribuir a la igualdad y equidad de género; a potenciar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres; a implementar una política transversal de equidad de género en la administración pública municipal; a brindar apoyo a mujeres que trabajan (incluyendo la construcción de estancias infantiles); y a otorgar atención integral a personas con discapacidad.

En el eje de “Salud y adicciones”, especifica que es prioritaria la educación sexual para adolescentes y atención a las enfermedades de la mujer; y la prevención de las conductas de riesgo en jóvenes (adicciones, sexualidad y problemas emocionales).

---

<sup>26</sup> Publicada el 6 de noviembre de 2001.

<sup>27</sup> Massolo, p. 37

<sup>28</sup> Publicado el 17 de octubre de 2008.

En cuanto al tema de la violencia, *el Programa Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres*,<sup>29</sup> tiene como objetivo general establecer las bases para la planeación de lineamientos, directrices y acciones que deberán realizar las dependencias y entidades de la administración pública municipal en el corto, mediano y largo plazo, bajo los principios de igualdad y no discriminación. Así, sus objetivos específicos son impulsar y fomentar el conocimiento y respeto de los derechos humanos de las mujeres, impulsar el cambio de modelos socioculturales que favorecen esquemas de violencia, y promover servicios especializados y gratuitos para la atención y protección de las víctimas.

## **V. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS**

A continuación se presentan los principales problemas detectados en los talleres, grupos focales, entrevistas, y en el foro, agrupados en tres ejes: discriminación laboral, violencia de género, y salud sexual y reproductiva. Los factores que intervienen como causa de estas problemáticas están asociados a la construcción de género y a la división sexual del trabajo, que ha asignado papeles diferenciados a mujeres y hombres en relación a la vida pública y la vida privada, y que ha reorganizado la vida entre el lugar del trabajo productivo y asalariado, destinado a los hombres; y el doméstico y familiar, para las mujeres. A nivel nacional, esta condición todavía no se ha superado, y el municipio de Aguascalientes no es la excepción.

### **Discriminación laboral**

- Prevalece un menor salario para las mujeres en relación con el de los hombres en algunos espacios laborales; así como una diferenciación del pago entre trabajadoras del ámbito rural y de la ciudad.
- Las trabajadoras en maquiladoras tienen contratos temporales y no reciben un salario justo, se les paga a destajo, lo que tiene un alto costo para su salud, por el estrés y la intensidad de la jornada de trabajo (de 12 a 15 horas diarias).

---

<sup>29</sup> Publicado el 5 de abril de 2010.

- Se enfrentan a prácticas discriminatorias como tener que firmar su renuncia antes de entrar a trabajar, que puede ser usada cuando las trabajadoras se inconforman, acumulan antigüedad, o se embarazan.
- Algunas no tienen seguro médico, en otros casos hay empresas que tienen sus consultorios y es ahí donde las atienden, por no autorizar los permisos para acudir al Seguro Social, o bien las llevan al Seguro Popular o a los consultorios de Similares, sin embargo, no se crea un expediente de sus problemáticas de salud, lo que después afecta a sus pensiones.
- Hay un bajo o nulo conocimiento de las mujeres trabajadoras y de sus empleadores/as sobre los derechos humanos de las mujeres.
- Los hombres no tienen acceso a servicios institucionales como guardería o a prestaciones como la licencia de paternidad y de cuidados familiares.

### **Violencia de género**

- Las mujeres sufren violencia en el ámbito familiar, escolar, laboral, comunitario e institucional.
- En el ámbito laboral, prevalecen prácticas de hostigamiento y acoso sexuales.
- Las mujeres viven violencia laboral por razones de género arraigadas en la cultura institucional.
- En la última década ha prevalecido el aumento de feminicidios y el vínculo de la violencia de género con las redes del narcotráfico.
- Es necesario reforzar los mecanismos de prevención y atención integral de la violencia de género en las instituciones municipales encargadas de prestar estos servicios.

### **Salud sexual y reproductiva**

- Las mujeres no tienen conocimiento y disfrute de sus derechos sexuales y reproductivos, es decir, en cuanto a decidir si tener hijos/as o no, el número de éstos, el uso de anticonceptivos, y a elegir a su pareja sexual.

- Aguascalientes ocupa el 5º lugar nacional de madres solteras adolescentes. En periodo de la feria en la ciudad aumenta el número de embarazos no planeados.
- Hay ineficiencia y doble discurso en materia de educación sexual, así como falta de información sobre las consecuencias de tener relaciones sexuales sin protección.
- Prevalecen las iniciativas de ley que defienden “el derecho a la vida desde la concepción”, por encima de la “despenalización de la interrupción del embarazo”.
- Hay un alto consumo de sustancias tóxicas (alcohol o alguna droga) que dificultan el ejercicio de una sexualidad responsable.

Esta información se confirma y complementa con los problemas manifestados por la ciudadanía relativos a la equidad de género, señalados en el diagnóstico que forma parte del Plan de Desarrollo Municipal 2011-2013 de Aguascalientes.

El primer tema que se aborda es el de la violencia de género. El diagnóstico expone cifras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006: de las mujeres mayores de 15 años, 70.6% reporta haber sufrido algún evento de violencia de cualquier tipo a lo largo de su vida, lo cual ubica al estado de Aguascalientes en el quinto lugar en incidentes de violencia contra las mujeres, y menciona que esta entidad se encuentra entre las nueve con porcentajes de violencia entre 68.4% y 78.5%, en los ámbitos familiar, escolar, laboral, comunitario e institucional.

La versión de la ENDIREH 2011 coloca a Aguascalientes en el séptimo lugar a nivel nacional, lo que indica que en cinco años la violencia no ha disminuido de manera sustancial. De las mujeres con algún incidente de violencia por la pareja en los últimos 12 meses: 85.7% sufrió emocional, 52.4% económica, 14.5% física y 8.9% sexual.

El segundo tema que toca el diagnóstico es la desigualdad en la retribución salarial entre mujeres y hombres, en detrimento de las primeras, aunque su incorporación al mercado laboral es creciente (alcanza el 36% de la población económicamente activa).

Los datos de la ENDIREH 2011 en cuanto a violencia laboral muestran que en Aguascalientes la padecen el 23.6% de las mujeres, comparte las cifras más altas con entidades con industria maquiladora.

Y finalmente, menciona que una preocupación de la ciudadanía es que los gobiernos no han puesto interés en atender de manera suficiente las nuevas necesidades de las mujeres que trabajan, con servicios como acceso a estancias infantiles y juveniles para sus hijas e hijos.

En materia de salud, una gran parte de la población de las colonias populares y de las comunidades rurales, reclaman todavía acceso a médico y medicinas, así como también acciones ante la problemática de los embarazos en adolescentes y desde luego las adicciones. En el municipio de Aguascalientes, todavía 22.9% de la población carece de derechohabiencia en algún tipo de asistencia médica y social (IMSS, el ISSSTE y el Seguro Popular).

## **VI. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN INMEDIATOS**

Las siguientes propuestas de acción surgieron de los talleres de trabajo con funcionarios y funcionarias públicas de distintas dependencias del municipio, con quienes se trabajó con la metodología del marco lógico para llegar a estos resultados.

Este primer bloque de objetivos refuerza acciones del *Programa de Cultura Institucional* de Aguascalientes, lo cual implica que no se trata de duplicar metas, sino de alinear y armonizar las acciones entre los programas y planes del municipio referentes a la misma temática y promover su transversalización en la administración pública municipal, de tal manera que las acciones impacten en la dinámica general de las dependencias, y que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

### **OBJETIVO 1. Bajar la incidencia de la violencia laboral.**

**ESTRATEGIA.** Realizar acciones de sensibilización, difusión e información dirigidas a prevenir y disminuir los índices de violencia laboral.

ACCIONES	INDICADORES	METAS	ÁREAS RESPONSABLE
1.1 Crear un órgano de vigilancia interno a favor de los derechos laborales.	Órgano de vigilancia creado y funcionando	Órgano de vigilancia creado y funcionando	Delegaciones, IMAC, DIF, Secretaría Particular
1.2 Sensibilizar e informar al personal sobre legislación laboral, equidad de género, violencia laboral y la importancia del buen trato laboral, mediante material impreso, talleres y foros.	1. Número de acciones de sensibilización 2. Porcentaje de personal sensibilizado	1. 9 acciones de sensibilización 2. 80% del personal sensibilizado	Delegaciones, IMAC, DIF, Secretaría de Finanzas, Secretaría Particular, Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable, SSP
1.3 Difundir los derechos y obligaciones de las y los trabajadores.	Número de acciones de difusión	4 acciones de difusión	SOPMA
1.4 Difundir información sobre el hostigamiento y acoso sexuales y promover su denuncia.	Número de acciones de difusión	4 acciones de difusión	SOPMA, SSP
1.5 Capacitar al personal de las dependencias para que brinden información a la ciudadanía sobre los tipos de violencia.	Porcentaje de personal capacitado	80% de personal capacitado	Presidencia
<b>OBJETIVO 2. Disminuir las manifestaciones de discriminación laboral.</b>			
<b>ESTRATEGIA.</b> Llevar a cabo acciones que promuevan la igualdad laboral entre mujeres y hombres.			
ACCIONES	INDICADORES	METAS	ÁREAS RESPONSABLE
2.1 Institucionalizar que mujeres y hombres que desempeñan una misma actividad, obtengan el mismo salario.	Porcentaje de dependencias en donde se otorga el mismo salario a mujeres y a	90% de dependencias que otorgan el mismo salario a mujeres y a hombres por el	Presidencia

	hombres por el mismo trabajo	misma trabajo	
2.2 Impulsar que más mujeres accedan a puestos de responsabilidad directiva.	Porcentaje de puestos de responsabilidad directiva ocupados por mujeres	50% de puestos de responsabilidad directiva ocupados por mujeres	IMAC, SEDUM
2.3 Promover la constante actualización y capacitación en igualdad para trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con las necesidades de cada área.	Porcentaje de actividades de actualización y capacitación para las que se promueve igualdad de asistencia para mujeres y hombres	100% de actividades de actualización y capacitación para las que se promueve igualdad de asistencia para mujeres y hombres	Contraloría Municipal
2.4 Realizar un manual de identidad con perspectiva de género, que promueva la igualdad y que no fomente estereotipos de género, ni en imágenes ni en texto.	Manual con perspectiva de género	Manual con perspectiva de género	Comunicación Social
<b>OBJETIVO 3. Fomentar la corresponsabilidad familiar y laboral entre mujeres y hombres</b>			
<b>ESTRATEGIA.</b> Implementar acciones que incidan en la corresponsabilidad familiar y laboral.			
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>	<b>ÁREAS RESPONSABLE</b>
3.1 Promover la sana convivencia del personal con sus familiares.	Número de acciones para promover la convivencia del personal con sus familias	3 acciones para promover la convivencia del personal con sus familias	IMAC
3.2 Impulsar la responsabilidad y cuidados paternos y maternos	Número de acciones que promuevan la	3 acciones que promuevan la responsabilidad	IMAC

responsabilida  
d y cuidados  
d y cuidados  
paternos y  
maternos

Los siguientes objetivos incluyen acciones que las y los representantes de las distintas dependencias propusieron para implementarse hacia el exterior, lo cual indudablemente será un reflejo del cambio interno a favor de la igualdad, de la capacitación que el personal haya recibido en materia de género y temas afines, y de la concientización de que la atención a las y los usuarios debe hacerse desde una perspectiva de género.

**OBJETIVO 4. Mejorar el servicio de las dependencias a las y los usuarios, brindando un trato con perspectiva de género y respeto.**

**ESTRATEGIA.** Implementar acciones de atención y servicio a las y los usuarios que promuevan la equidad.

ACCIONES	INDICADORES	METAS	ÁREAS RESPONSABLES
4.1 Brindar una atención de calidad por parte de las y los servidores públicos, de manera que las y los usuarios estén satisfechos con el servicio brindado por la Secretaría.	Porcentaje de encuestas de satisfacción respondidas de manera satisfactoria	80% de encuestas de satisfacción respondidas de manera satisfactoria	Secretaría de Finanzas
4.2 Construir rampas en las calles para facilitar la movilidad de las personas con alguna discapacidad o de las carriolas.	Porcentaje de obras públicas con rampas	100% de obras públicas con rampas	SOPMA
4.3 Establecer como requisito que todas las construcciones tengan una rampa para personas con sillas de ruedas y para carriolas.	Porcentaje de construcciones con rampas	100% de construcciones con rampas	SEDUM

4.4 Difundir información sobre equidad y medio ambiente, así como instancias de denuncia.	Campaña de difusión de promocionales	Campaña de difusión de promocionales	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable
4.5 Sensibilizar a los grupos sociales sobre temas que requieran, con perspectiva de género, mediante audiovisuales, trípticos, y carteles.	Número de acciones de sensibilización	9 acciones de sensibilización	Delegaciones
4.6 Realizar herramientas didácticas de capacitación para las y los usuarios, que promuevan temas asociados al género.	Porcentaje de usuarios/as que recibieron herramientas didácticas	80% de usuarios/as que recibieron herramientas didácticas	SSP
4.7 Otorgar a las madres solteras de bajos recursos, jefas de familia, un 50% de descuento en el consumo básico de agua.	Porcentaje de solicitantes a las que se les otorga el descuento	100% de solicitantes a las que se les otorga el descuento	CCAPAMA
4.8 Utilizar lenguaje incluyente en todos los documentos dirigidos a las y los usuarios.	Porcentaje de documentos con lenguaje incluyente	100% de documentos con lenguaje incluyente	Contraloría municipal, DIF
<b>OBJETIVO 5. Promover una mayor participación de hombres en los proyectos y programas sociales del municipio.</b>			
<b>ESTRATEGIA.</b> Implementar acciones que permitan a los hombres incorporarse a los proyectos sociales, haciendo énfasis en que son temas en los que también ellos deben involucrarse y no son las mujeres las únicas responsables.			
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>	<b>ÁREAS RESPONSABLE</b>
5.1 Ampliar los horarios de oficina donde se ejecutan los programas sociales, a fin de que los hombres puedan asistir a las actividades que se les convoca.	Aumento de los horarios	16 horas de atención al día (2 turnos) en las oficinas que ejecutan los programas sociales	Observatorio ciudadano, Secretaría de Desarrollo Urbano, IMPLAN, Administración

5.2 Brindar información de igual manera a las y los usuarios respecto al ofrecimiento de servicios, fomentando más la participación de hombres.	Invitación a los hombres por perifoneo a acercarse a obtener información	Invitación a los hombres por perifoneo a acercarse a obtener información	Delegaciones
---	--	--	--------------

## VII. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN A CORTO Y LARGO PLAZO

A continuación se presenta una serie objetivos y líneas de acción, resultado de las entrevistas con funcionarios/as del IMMA y de los grupos de trabajo con mujeres líderes e integrantes de organizaciones de la sociedad civil, las cuales sugieren acciones importantes a retomar por las distintas dependencias del municipio, en colaboración con la sociedad civil, a corto o largo plazo. Es necesario que las acciones consideradas de largo plazo sean retomadas por administraciones posteriores pues están relacionadas con procesos de larga duración, por lo requieren del esfuerzo sostenido tanto del gobierno municipal como de la sociedad civil.

Este apartado se divide en dos segmentos encabezados por dos objetivos generales: el primero, dedicado a acciones aplicables a todas las dependencias del municipio; y el segundo, referente a temas específicos, cuyas acciones pueden ser cumplidas por una o más dependencias, aunque no necesariamente todas.

**Objetivo 1. Incorporar la perspectiva de género en programas, presupuestos y legislación de la administración pública municipal de Aguascalientes.**

**Estrategia 1.1** Transversalizar la perspectiva de género en la planeación y programación de la administración pública municipal.

### Líneas de acción a corto plazo

1.1.1 Dar continuidad al proceso de certificación en la “Norma mexicana para la Igualdad laboral entre mujeres y hombres” de las distintas secretarías que conforman la administración pública municipal.

1.1.2 Continuar con las acciones que promueven la conciliación entre la vida laboral y la familiar, e implementar nuevas estrategias que fortalezcan este objetivo.

1.1.3 Incorporar lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa de las dependencias.

1.1.4 Continuar con los procesos de capacitación al gabinete y mandos medios, en el diseño y evaluación de políticas públicas con enfoque de género.

1.1.5 Incorporar en el Código Municipal la responsabilidad de las secretarías que conforman el municipio, de etiquetar recursos para el desarrollo de políticas con enfoque de género dirigidas a la población.

1.1.6 Incorporar la perspectiva de género en los programas operativos anuales y presupuesto 2013, esta medida será un requerimiento que la Secretaría de Finanzas Municipal deberá realizar a las demás instituciones.

### **Líneas de acción a lo largo plazo**

1.1.6 Asegurar que la Contraloría vigile que se diseñen y apliquen Programas de Operación Anual con perspectiva de género en las distintas dependencias.

1.1.7 Realizar diagnósticos en las dependencias que den cuenta de las brechas de desigualdad de género, para con base en ellos, identificar áreas de oportunidad e implementar estrategias de solución.

1.1.8 Realizar estudios e investigaciones en diferentes temas que identifiquen la situación de género en cada dependencia.

**Estrategia 1.2** Impulsar la armonización legislativa en la administración pública municipal.

### **Líneas de acción a corto plazo**

1.2.1 Reformar el Código Municipal a fin de armonizar sus contenidos con la *Ley de*

*Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Aguascalientes,* que contemplen la prevención y sanción de feminicidios en el municipio.

### **Líneas de acción a largo plazo**

1.2.2 Promover la tipificación del feminicidio como figura jurídica autónoma y grave, y considerar la incorporación del término “conyugicidio”.

1.2.3 Continuar con el impulso de la despenalización de la interrupción del embarazo en el municipio.

## **Objetivo 2. Incidir en problemáticas de género presentes en el municipio**

**Estrategia 2.1** Realizar acciones que contribuyan a prevenir y erradicar la discriminación laboral por razones de género.

### **Líneas de acción a corto plazo**

2.1.1 Establecer la prohibición de prácticas discriminatorias en reglamentos internos de las dependencias, tanto del sector privado, como del público, e implementar sanciones a éstas, en el marco de sus competencias.

2.1.2 Implementar un mecanismo de seguimiento de las denuncias que realizan las mujeres por discriminación en el ámbito laboral, que permita realizar informes que sirvan como diagnósticos, asegurando la confidencialidad de las víctimas.

2.1.3 Impartir programas de profesionalización de promotoras de la defensa de los derechos laborales de las mujeres, que puedan brindar asesoría e información.

### **Líneas de acción a largo plazo**

2.1.4 Integrar una estructura transorganizacional para la defensa de los derechos laborales, conformada por integrantes de diversas OSCs, así como por trabajadoras y

trabajadores de las principales empresas maquiladoras de la entidad.

2.1.5 Establecer mecanismos de vigilancia y sanción en las empresas privadas para garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras.

2.1.6 Establecer mecanismos de apoyo y de difusión de la oferta de oportunidades laborales para los grupos que son mayormente discriminados (mujeres, personas con discapacidad, adultos y adultas mayores y jóvenes sin experiencia).

**Estrategia 2.2** Realizar acciones que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres por razones de género.

### **Líneas de acción a corto plazo**

2.2.1 Dar continuidad al trabajo realizado en las Unidades de Atención a la Violencia (UAVI) del IMMA, de manera que la atención que brindan sea mediante un equipo interdisciplinario conformado por: psicólogas, médicos/as, abogados/as y trabajadoras sociales, además de policías de proximidad entrenados para este fin.

2.2.2 Continuar con la atención psicológica y la asesoría jurídica a mujeres víctimas de violencia en las instalaciones del IMMA a través de la atención, así como la atención psicológica a hombres que requieren trabajar con su violencia.

2.2.3 Implementar estrategias de atención con especial énfasis en las situaciones de violencia extrema, en las que intervienen factores como las redes del narcotráfico.

2.2.4 Promover mecanismos de acompañamiento y seguimiento a aquellos casos en que las mujeres agredidas interponen una denuncia, a fin de garantizar su seguridad y proceso de recuperación.

2.2.5 Implementar proyectos económicos que permitan a las mujeres receptoras de violencia, que deciden separarse de su pareja, resolver su manutención y la de sus hijos/as.

2.2.6 Implementar una estrategia de continuidad del trabajo que la presente

administración ha realizado en materia de violencia contra las mujeres, a fin de que éste se fortalezca y se utilice como punto de partida para la siguiente administración.

2.2.7 Continuar con la capacitación al personal que atiende a las mujeres receptoras de violencia, a fin de que brinden una asesoría y atención integral, oportuna y adecuada.

2.2.8 Dar continuidad a las pláticas y talleres sobre violencia de género que imparte el IMMA a padres y madres de familia, así como a mujeres de las colonias del oriente de la ciudad y a aquellos grupos que lo soliciten.

2.2.9 Dar continuidad a la impartición de pláticas y talleres del IMMA sobre violencia en el noviazgo, en secundarias y preparatorias, buscando innovar estrategias para adecuar los contenidos de los talleres a un entorno de mayor riesgo sobre todo para las jóvenes.

2.2.10 Impulsar la implementación de la “alerta de género”, articulando acciones con el gobierno federal, estatal y municipal.

### **Líneas de acción a largo plazo**

2.2.11 Incorporar estrategias de prevención de la violencia de género en los programas educativos de todos los niveles, a fin de que se realicen transformaciones culturales.

2.2.12 Realizar campañas de difusión para prevenir la violencia de género, que incluyan información sobre las instituciones que la atienden a nivel municipal, y que promuevan su denuncia.

2.2.13 Diseñar en la Secretaría de Seguridad Pública, programas de prevención y atención oportuna en casos de violaciones.

2.2.14 Promover entre las UAVI y otras instancias que atienden violencia, un proceso de homologación de los criterios de atención a mujeres víctimas de violencia; y

construir entre éstas una red de referencia y contra-referencia de casos.

2.2.15 Difundir la ruta de atención a casos de violencia de género entre los distintos ámbitos involucrados (centros educativos, funcionarias/os, colonias).

2.2.16 Impulsar la construcción y fortalecimiento, mediante apoyo institucional, de redes comunitarias o barriales de apoyo a mujeres en situación de violencia y de casas de medio camino.

2.2.17 Fortalecer y ampliar el refugio del IMMA, a fin de que cuente con todos los servicios y recursos –materiales y humanos- que se requieren para brindar una atención integral a las usuarias.

**Estrategia 2.3** Implementar acciones en materia de salud sexual y reproductiva para propiciar que las mujeres tengan acceso a éstas.

#### **Líneas de acción a corto plazo**

2.3.1 Implementar programas de prevención y detección de cáncer de mama y cáncer cervicouterino con mujeres jóvenes, adolescentes y adultas, que promuevan la consulta médica periódica y la aplicación de la vacuna contra el Virus del Papiloma Humano (VPH).

2.3.2 Llevar a cabo una política de género en la Secretaría de Finanzas del municipio en la que se haga el redondeo de centavos para la compra de vacunas contra el VPH destinadas a niñas de bajos recursos.

2.3.3 Focalizar las políticas de intervención del IMMA del próximo año en las colonias del oriente de la ciudad con las cuales se ha venido trabajando. Implementar además proyectos que atiendan de forma paralela la salud sexual y reproductiva, a fin de lograr mejores resultados.

2.3.4 Asegurar que las instituciones de salud cuenten con métodos anticonceptivos

variados, y que proporcionen la pastilla del día siguiente.

2.3.5 Realizar brigadas de información sobre sexualidad responsable dirigidas a madres y padres de familia para que proporcionen información más certera y objetiva a sus hijos e hijas, así como a maestros y maestras.

### **Líneas de acción a largo plazo**

2.3.6 Implementar programas de educación sexual que promuevan una cultura del autocuidado, del ejercicio de la sexualidad responsable y el uso de métodos para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.

2.3.7 Organizar ferias de la salud y actividades culturales y artísticas en las escuelas de educación media y media superior, en las cuales se explique el uso de métodos de anticoncepción.

2.3.8 Implementar proyectos con promotoras/es de salud sexual y reproductiva, - identificando los liderazgos ya existentes y capacitándolas-, quienes a su vez replicarían en cascada la información en su comunidad o colonia.

2.3.9 Implementar un centro de salud con oculista, cardiólogo/a, dentista, y demás profesionales necesarios, que brinde atención integral a la salud de las mujeres que ejercen prostitución en la zona de tolerancia, y que promueva la educación y el autocuidado.

2.3.10 Realizar campañas reeducativas a fin de eliminar los estereotipos de género que impiden que las mujeres tengan decisión y control sobre su salud sexual y reproductiva.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH 2011). México: INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. México: Inmujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2*. México: Inmujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). *Programa de Cultura Institucional*. México: Inmujeres.

Massolo, Alejandra. (2006). *Nueva institucionalidad local de género en América Latina*. Santo Domingo: INSTRAW.

## **INSTRUMENTOS DEL MARCO NORMATIVO**

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Código Municipal de Aguascalientes

Consensos de la Novena y Décima conferencias regionales de la mujer de América Latina y el Caribe

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución Política del Estado de Aguascalientes

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Aguascalientes

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Aguascalientes

Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado de Aguascalientes

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley Municipal para el Estado de Aguascalientes

Plan de Desarrollo Municipal 2011-2013

Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la administración Pública Municipal de Aguascalientes, 2012-2013

Programa Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres