



INSTITUTO NAVOLATENSE DE LAS MUJERES

PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES MUNICIPIO DE NAVOLATO, SINALOA

Noviembre 2012

ÍNDICE

ÍNDICE	PÁGINA
Presentación	3
Introducción	4
I.Antecedentes	5
II.Diagnostico de la situación de las mujeres en el municipio De Navolato, Sinaloa	5
1) Población desagregada por sexo	
2) Índice de femineidad	
3) Distribución de la población por tamaño de localidad	
4) Promedio de hijos nacidos vivos	
5) Porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo	
6) Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y mas	
7) Tasa de alfabetismo de la población de 15 a 29 años	
8) Promedio de escolaridad	
9) Rezago educativo	
10) Tasa de participación económica	
11) Tasa de jubilación	
12) Porcentaje de hogares con jefaturas femeninas por tipo de hogar	
13) Porcentaje de población indígena	
14) Índice de desarrollo relativo al género (IDG)	
III.Diagnostico municipal	9
IV.Alineación con el Plan Nacional de desarrollo y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	14
V.-Normatividad Jurídica para la Igualdad de Género	16
VI.- Justificación de la Propuesta de Programas de Igualdad para Mujeres y Hombres en el Municipio de Navolato	25
VII.-Papel del Instituto Navolatense de la Mujer	25
VIII.- Análisis FODA de la Instancia de la Mujer en el Municipio de Navolato	27
IX.- Objetivos Estratégicos de Acuerdo al Programa Nacional de Igualdad Entre Mujeres y Hombres	28
X.- Aspectos cualitativos de la Implementación del Programa de Igualdad para Mujeres y Hombres del Municipio de NAVOLATO	42

PRESENTACIÓN

Actualmente, la visión municipal tiende hacia la integralidad, buscando consolidarse como eje central del desarrollo local, es decir, como promotores del desarrollo integral, orientado a la inclusión social, asumiendo nuevas competencias y retos, tales como: la promoción social mediante la participación incluyente de todos sus habitantes, el fomento al empleo, la preservación y recuperación del medio ambiente, el estímulo a la cultura y por supuesto la inclusión de la equidad de género en todos los programas y planes de gobierno. Es importante reconocer que la igualdad de oportunidades en un municipio no puede alcanzarse si existen grupos sociales que se mantienen excluidos de los beneficios del desarrollo. Regularmente en la mayoría de municipios del país, incluido Navolato, la exclusión social y la vulnerabilidad son una constante en las mujeres, situación que contradice los postulados de democracia y ciudadanía que el país pretende alcanzar.

Sin embargo, hablar de lograr la equidad de género en todos los niveles de la gestión municipal, requiere de cambios profundos tanto en la forma como en los mecanismos de ejecución de las políticas públicas. Reconociendo primero que en el Municipio de Navolato, la identidad de la ciudadanía, se conforma en muchos aspectos a través de usos, costumbres y tradiciones. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo profundamente arraigadas, que compiten con el hecho formal que la ciudadanía goza de derechos universales independientemente de su edad, sexo, clase social o pertenencia étnica.

Lo anterior, sin lugar a dudas limita el alcance de los planes y programas que se pudieran estar gestando o desarrollando por diferentes instancias municipales. Por ello, el presente documento está encaminado a señalar algunas de las principales estrategias para institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública del Municipio de Navolato, el cual contempla una serie de herramientas que tendrán que acompañarse de cambios sostenidos en diversos órdenes y funciones de la estructura y prácticas de gobierno municipal. Además, en este documento se considera la incorporación y continuidad de programas y acciones afirmativas, a través de nuevos aprendizajes que tendrán que reforzarse de manera permanente. El objetivo es garantizar la mirada de las necesidades, derechos e intereses de las mujeres del municipio, en todas las áreas de formulación y ejecución de planes, programas y presupuestos, para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real, donde se potencie el desarrollo individual y grupal que coloque al municipio de Navolato, como una sociedad democrática, justa e incluyente.

INTRODUCCIÓN

El municipio es la unidad geográfica, demográfica, política, económica, cultural y ambiental; en él, se entrelaza la vida democrática; las redes de participación social, las formas de producir y las oportunidades de ingreso y consumo de la población. Los logros y limitaciones que mujeres y hombres pueden tener depende de los lazos sociales en los que han estado involucrados en su localidad, es decir, del potencial productivo de la zona en que nacen y viven, y de las instituciones cercanas que les permiten conectarse con su nación y el mundo.

En este sentido el ayuntamiento es la base de la organización social, económica y política del municipio; en él se encuentran los mecanismos de gestión para impulsar o detener el desarrollo local. Son tres los engranes implícitos en la dinámica municipal: La gestión, la participación y la organización; los cuales trabajan de manera articulada en una visión de inclusión social equitativa, que atienda las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

El desarrollo local con equidad promueve una gestión municipal participativa, creadora, con liderazgo dinámico, eficaz, que genera confianza, cooperación e inclusión social; evita prácticas clientelares y paternalistas; es un trabajo con equipos motivados y capaces, el impulso y fortalecimiento a la intervención amplia y plural de ciudadanas (os) y de organizaciones. Así como la real y efectiva coordinación intergubernamental de los tres niveles de gobierno para facilitar la gestión y la obtención de recursos. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Bajo esta dinámica de la gestión municipal participativa, la incorporación de la perspectiva de género resulta básica, porque permite identificar las acciones a establecer con equidad de género, es decir, erradicar desigualdades históricas que en razón del sexo han discriminado a las mujeres y han limitado su participación en múltiples esferas del desarrollo.

Por ello, hacer visible la perspectiva de género en los planes y programas de gobierno del municipio de Navolato, responde a una dinámica nacional a la cual México se ha comprometido al signar diferentes acuerdos internacionales que buscan el reconocimiento y el ejercicio pleno de sus derechos para todas las mujeres en nuestro país, independientemente de su edad, pertenencia étnica y clase social.

El “Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, establece los objetivos estratégicos y líneas de acción para que a través del Instituto Municipal de las Mujeres, instancia rectora de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el Municipio de Navolato, se promueva y garantice su aplicación en la administración pública municipal, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a La Convención Interamericana para Prevenir,

Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belén do Pará) instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano, y al marco jurídico nacional y estatal acordes a la materia.

En la elaboración del Programa, si bien se retoman principios básicos de estado de derecho, también se da cabida a la concertación de acuerdos de los sectores públicos y sociales a quienes se dirige el Programa con el fin que a través de los consensos y la participación activa de funcionarias, funcionarios y ciudadanía, su aplicación sea factible, adecuada a la realidad municipal y primordialmente responda a las necesidades de las mujeres navolatenses .Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

ANTECEDENTES

En el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, cuyo fin es favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE NAVOLATO

La información sobre la situación de las mujeres en los municipios, es una asignatura en la cual se está trabajando permanentemente, ya que es a partir de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado Mexicano en que se demuestra la falta de datos que nos permitan conocer el estatus quo de las mujeres, como viven, su acceso a los servicios y oportunidades así como los facilitadores y obstáculos que en el día a día se ven inmersas las mujeres para acceder a la educación, favorecer sus ingresos económicos y patrimoniales, así como conocer las condiciones de violencia de género de que son víctimas, las brechas de género entre mujeres y hombres y finalmente su incorporación en cargos públicos gerenciales, así como las condiciones que favorecen su empoderamiento.

De acuerdo a datos obtenidos del Instituto Nacional de las Mujeres, Evaluación y Desarrollo Estadístico, analizando los siguientes indicadores del Municipio de NAVOLATO:

Población

Población	NAVOLATO		SINALOA	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	71,178	67,210	1,272,701	1,391,560
Hombres	74,444	68,393	1,264,143	1,376,201

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Índice de femineidad	2000	2010	2000	2010
Mujeres	96	98	101	101

Número de mujeres por cada 100 hombres

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo de Población y Vivienda, 2000

	NAVOLATO		SINALOA	
Distribución de la población por tamaño de localidad	2000	2010	2000	2010
Mujeres				
Urbana	44.5	54.6	68.6	73.8
Rural	55.5	45.4	31.4	26.2
Hombres				
Urbana	42.6	52.9	66.2	71.9
Rural	57.4	47.1	33.8	28.1

Rural: Localidades menores de 2500 habitantes

Urbana: Localidades mayores a 2500 habitantes

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir del INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Promedio de hijos nacidos vivos	2000	2010	2000	2010
Mujeres	2.9	2.6	2.8	2.5

Número promedio de hijos nacidos que se espera que tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con el menos un hijo vivo	2000	2010	2000	2010
Mujeres	11.1	11.9	8.4	8.6

Número promedio de hijos nacidos que se espera que tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Tasa de asistencia escolar			2000	2010
Mujeres	77.5	92.3	98.3	95.0
Hombres	76.6	91.2	88.1	93.9

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más	2000	2010	2000	2010
Mujeres	86.9	92.0	92.2	94.7
Hombres	87.0	91.5	91.7	94.1

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Promedio de escolaridad	2005	2010	2005	2010
Mujeres	7.1	7.7	8.6	9.1
Hombres	7.1	7.6	8.5	9.0

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Rezago educativo	2005	2010	2005	2010
Mujeres	56.0	52.3	43.7	39.6
Hombres	56.8	53.4	44.8	41.0

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Tasa de participación económica	2005	2010	2005	2010
Mujeres	33.4	29.3	29.1	32.3
Hombres	74.0	72.1	68.3	72.1

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Tasa de jubilación	2000	2010	2000	2010
Mujeres	11.5	16.5	1.8	8.3
Hombres	34.8	45.1	27.5	57.8

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

	NAVOLATO		SINALOA	
Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar	2000	2010	2000	2010
Total de hogares	16.7	22.1	20.3	25.1

Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Navolato

7

Hogares familiares	16.2	21.0	19.0	23.4
Hogares no familiares	23.8	34.5	40.6	42.7

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con él o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Porcentaje de población indígena	NAVOLATO		SINALOA	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	6.5	1.5	2.0	0.8
Hombres	7.5	1.8	2.5	1.0

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Índice de desarrollo relativo al género (IDG)	NAVOLATO		SINALOA	
	2000	2010	2000	2010
Lugar asignado a cada municipio/estado con base en el valor del IDG/1	0.7250	0.8084	0.7823	0.7902
Lugar asignado a cada municipio/estado con base en el valor del IIDG/1	853	386	18	17

/1 El lugar asignado a cada entidad o municipio indica su posición respecto al resto del país. El valor 1 de mayor desarrollo mientras que 32 (estado) o 2453 (municipio) al de menor desarrollo.

Fuente: PNUD, Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005. México, 2009.

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

Historia



En la relación de pueblos repartidos a los conquistadores en 1582, aparece Navolato como Corregimiento de Hernando Arias, y en la información de tributo se expresa que cada 20 indios sembraban una fanega de maíz para tributar, entregando también tres cántaros de miel y tres redes de henequén, así como 35 arrovas de hostias (ostiones). Hernando Arias estaba casado con una hija de Antonio de Zamora, de los antiguos pobladores de Navolato.

Según el decreto no. 50 de la Constitución Local de 1894, la división interna del Estado continuaría con el nombre de distritos; cada distrito se dividiría en directorías políticas, en cada cabecera de distrito un ayuntamiento y éstos subdivididos en sindicaturas. En 1911 Altata aparece como directoría política, ese año se cambia la cabecera al poblado de Navolato, y continúa el puerto como sindicatura.

La Ley de 1912 que decreta la creación de los municipios libres, se aplica en 1915, después de suprimirse por ley las directorías políticas; figurando Navolato como sindicatura del municipio de Navolato.

La lucha por la municipalización de Navolato se inició en 1923, pero fue hasta el 27 de agosto de 1982, con la publicación en el Diario Oficial del Estado, que entra en vigor el decreto No. 212 que declara la creación del municipio número dieciocho, con la denominación de municipio de Navolato, formado por la Sindicatura de su nombre y las de San Pedro, General Ángel Flores, Benito Juárez, Sataya, Bachimeto y Altata.

Navolato es el municipio más joven de Sinaloa, nació en 1982, sin embargo cuenta con una larga tradición, ligada al devenir de nuestro estado. Su historia ofrece algunas enseñanzas que debemos

aprender para planear su futuro. Se asienta en los valles centrales, en la región que ostentaba mayor desarrollo a la llegada de los españoles. Entre los límites del río Piaxtla, al sur, y el río Mocerito al norte, estaba la gran región tahue, la más poblada, cuyos pueblos tenían una agricultura consistente en la producción de frijol, maíz, calabaza y algodón; practicaban la pesca y la producción de sal, y habían logrado desarrollar la alfarería. Eran pueblos con cierta jerarquización social, lo que indicaba la existencia de excedentes económicos. En este conjunto regional los asentamientos de las cuencas de los ríos San Lorenzo y Navolato, precisamente en donde está ubicado Navolato, eran los de mayor dinamismo.

Al hacerse permanente la presencia de los españoles, la villa de Navolato se convirtió en el centro de población organizador del dominio con más de 38 pueblos tributarios a su alrededor, entre ellos San Francisco de Navolato. Aunque hubo grandes epidemias que diezmaron a la población, los pueblos de la provincia de Navolato fueron los que más resistieron el despoblamiento. Se tiene registrado que tributaban sus mantas de algodón, miel, maíz y redes de henequén.

En los siglos XVII y XVIII los sitios y rancherías del valle y la zona costera, poblada más extensivamente y con fuerte presencia indígena, mantuvieron una actividad económica constante, entre ellas, San Pedro, Navolato, Lo de Verdugo, Lo de Reyes, Cabrerías, Bachimeto, Otameto, Las Trancas, Iraguato, Sataya, La Vuelta, Bataoto y El Potrero. Esta región atraía a la población indígena vagabunda que provenía del norte y alcanzó cierta importancia dado que se litigaban continuamente por tierras. También fue notoria su actividad en la cría de mulas para recuas de los tradicionales sistemas de transportes de la época.

Al fin del siglo XVIII, con las reformas Borbónicas, que crearon una nueva organización administrativo-territorial, el valle quedó enclavado en el Partido de Navolato, de la Intendencia de Arizpe. En 1823 se creó la gobernación de Sonora y Sinaloa, y en 1824 con la Constitución Federal surge el Estado de Occidente con cinco departamentos: Arizpe y Horcasitas, en Sonora; El Fuerte, Navolato y San Sebastián (*Concordia*), en Sinaloa. En 1830 desaparece el estado de Occidente y en 1831 se crean por separado los estados de Sonora y Sinaloa.

El Estado de Sinaloa nace con once distritos: El Fuerte, Choix, Sinaloa, Mocerito, Badiraguato, Cosalá, Navolato (*en cuyos valles y costas está el actual Navolato*), San Ignacio, Villa Unión (*Mazatlán*), Concordia y El Rosario.

A lo largo del siglo XIX el Estado de Sinaloa, cambiaría la dinámica de su desarrollo regional de la sierra a los valles y orbitando alrededor de las dos principales ciudades, Mazatlán y Navolato. La región de Navolato activó sus conexiones interregionales a partir del puerto de Altata, abierto al cabotaje desde mayo de 1834, que le permitió conectarse más rápidamente que por tierra con Mazatlán, Guaymas y otros puntos del Pacífico, y funcionar como punto facilitador del contrabando con ingleses y estadounidenses. La desventaja frente a Mazatlán, sin embargo, fue notoria, el puerto desde 1822 fue autorizado para el comercio internacional, fue luego sede de la aduana federal, asiento de casas comerciales extranjeras que ampliaron su actividad a la minería, agricultura e industria. Asimismo, por la corrupción de las autoridades de Mazatlán proliferó el contrabando. Eso limitó el desarrollo de la región y el puerto de Altata, que lograría reactivarse al final de siglo y principios del XX, con la construcción de los ingenios azucareros, La Aurora, La Primavera y El Dorado, para luego languidecer. En 1870 se reformó la Constitución Política del estado promulgada en 1861 y cambia la división territorial, creándose doce distritos con una subdivisión en municipalidades:

El Rosario, Concordia, Mazatlán, San Ignacio, Cosalá, Mocorito, Sinaloa, El Fuerte y Navolato, este último con las municipalidades de Navolato, Quilá, Badiraguato y Altata. Años después Badiraguato se convertiría en un distrito independiente de Navolato. El actual territorio de Navolato se mantuvo en el Distrito de Navolato; esta situación continuó cuando este último se convierte en municipio. Entre 1912 y 1917 desaparece la jurisdicción de distritos y surgen los municipios autónomos. En este periodo se forman 16 municipios, que se completarían con dos posteriormente. NAVOLATO, como una división de Mocorito a finales de los años cincuenta y Navolato en 1982, como desprendimiento de Navolato.

El despegue del valle costero del distrito luego municipio de Navolato y hoy Navolato, ocurrió a finales del siglo XIX. En 1889 Jesús Almada compra una concesión del Ministerio de Fomento para colonizar tierras de Navolato para la explotación agrícola e industrial. En 1890 con sus hermanos funda "La Primavera", que construiría el ingenio y otras empresas que en un principio se denominan *The Almada Sugar Refining Company*. Su desarrollo implicó el despojo de tierras a los pueblos indígenas y de los márgenes del río Navolato, que infructuosamente lucharon por las vías legales por recuperar sus tierras; se convirtieron de poseedores en fuerza de trabajo libre de la nueva empresa y del ingenio que moldeó el futuro económica de la región.

Otro detonante del desarrollo del valle fue la construcción de caminos y, sobre todo, las vías férreas. En agosto de 1880 se expidió una concesión a una empresa de Chicago para la construcción de un tramo de 62km de vía del puerto de Altata a Navolato, que sería parte del Ferrocarril Occidental Mexicano o Ferrocarril Central para así comunicar a la zona con los Estados Unidos y el centro-norte y este del país. En febrero de 1883 la vía unió a Navolato con la costa, el resto se detuvo y con ello la posibilidad de que los valles costeros avanzaran a mayores niveles de integración económica. De haber existido esa línea transversal, el destino económico de Navolato y Sinaloa sería distinto. El tramo efectivamente construido en el ámbito local, fue un detonante de las relaciones de la agricultura, industria y la pesca del valle con la ciudad de Navolato. El ferrocarril quedó en la tradición popular como *El Tacuarinero*.

Durante este siglo el desarrollo regional de Sinaloa conoció un nuevo cambio. El sur del estado, que había desplazado a la zona serrana, fue superado por el centro y norte, que cimentó una agricultura moderna de riego y ligada a los mercados nacionales y a los Estados Unidos. A la caña de azúcar, siguió el tomate, otras hortalizas y los cereales. A las reformas cardenistas que liberaron las tierras ociosas, en la década de los años treinta, siguió la construcción de una enorme infraestructura hidráulica que amplió el potencial del valle central. Desde los cuarenta se vislumbraba el potencial de esta región y se planteó la posibilidad de municipalizar Navolato. Su posposición hasta 1982, provocó que los beneficios del desarrollo agro exportador, realizado a costa de nuestros suelos, agua y gente trabajadora, se canalizaran como excedentes a la capital del estado. Incluso por el modelo de crecimiento agrícola con lenta diversificación, los excedentes se convirtieron en recursos financieros que se colocaban en la banca y se reciclaban para otras regiones, quedando los productores de esta riqueza sin capital para sus proyectos.

Por la tardía municipalización de Navolato, nuestra región no pasó de ser la zona rural y costera, subdesarrollada socialmente, aunque no productivamente del centro. Su economía dependió de la actividad del ingenio La Primavera que demandaba una importante producción de caña, de una pesca para surtir la demanda local y crecientemente de la nueva agricultura de exportación que se expandió con la gran infraestructura hidráulica que comenzó a operar desde los años cuarenta, haciendo que la agricultura de nuestro valle apoyara el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones que siguió

el país, produciendo alimentos, materias primas y divisas por las exportaciones de productos primarios. La posposición de la municipalización impidió y también contar con autoridades interesadas y facultadas para promover a nuestras localidades, y quedó su futuro ceñido a los intereses de las élites de la capital del estado, cuyas metas no consideraron impulsar a Navolato y sus costas.

El desarrollo regional de Navolato apunta hacia la diversificación económica, a la agroindustria se agrega la acuicultura, el turismo, la industria textil, que deberán avanzar en forma más equilibrada, sostenible, de tal suerte que los beneficiarios de nuestra riqueza natural y nuestro trabajo sean los navolatenses.

ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2008-2012

Transversalizar la perspectiva de género a nivel municipal implica hacer cambio de fondo en la manera en cómo se opera la Administración Pública Municipal para aspirar a la búsqueda igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012 señala la importancia de iniciar el trabajo en dos vertientes:

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

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

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

1. Estado de derecho y seguridad
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente desde agosto de 2006, genera la Política Nacional de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Nacional de Igualdad; el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); y el mecanismo de observancia, seguimiento y evaluación, a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

De hecho, el PROIGUALDAD, se sustenta mayoritariamente en la estrategia 3.5 del Eje Rector "Igualdad de Oportunidades" donde se manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

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

En el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias federales, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre

mujeres y hombres, dirigidas por el Instituto Nacional de las Mujeres como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad, en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre En concordancia con lo anterior, el Plan de Desarrollo Municipal de Navolato 2012, toma como base, el Plan Nacional de Desarrollo, por ello, el Programa de Igualdad para Mujeres y Hombres del Municipio Navolato, tomará los siete objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres señalados en el PROIGUALDAD, los cuales están en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. De tal manera que, el programa que se presenta, está alineado con el Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres, pero al mismo tiempo se alinea con el Plan Municipal de Desarrollo vigente para el municipio. En este sentido, el programa se presentará en siete apartados que se corresponden exactamente con los siete objetivos del Plan Nacional.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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

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

Se vincula también con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo objeto es establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. De igual manera, obliga a los

municipios entre otras acciones a: instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la política municipal orientada a erradicar la violencia contra las mujeres, promover, en coordinación con las entidades federativas, cursos de capacitación a las personas que atienden a víctimas; evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima; apoyar la creación de programas de reeducación integral para los agresores; promover programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros para eliminar la violencia contra las mujeres; apoyar la creación de refugios seguros para las víctimas; participar y coadyuvar en la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres; llevar a cabo, de acuerdo con el Sistema, programas de información a la población respecto de la violencia contra las mujeres; celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

La creación del “Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, se da cumplimiento al artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa el cual menciona lo siguiente:

Artículo 6.- 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.

NORMATIVIDAD JURIDICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las políticas de igualdad han sido suscritas por México a nivel internacional a través de instrumentos normativos que señalan los objetivos a los que se quiere llegar en cuanto a equidad de género y suponen su cumplimiento a nivel nacional. Así estos preceptos se plasman en documentos normativos y jurídicos que dan el marco estratégico para el impulso de las políticas de igualdad de género.

Compromisos emanados de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo, CEDAW (1981), de las Recomendaciones del Comité de la CEDAW al 6º Informe de México (2006), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), las Nuevas Acciones de Beijing+5 (XXIII Período de Sesiones AGNU, 2000), así como los objetivos y metas de desarrollo de las Naciones Unidas para el Milenio (2000), son el parámetro para las acciones de igualdad en el país, que se plasman en el Plan Nacional de Desarrollo y se particularizan en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. A continuación presentamos la alineación que da pie a la construcción de lo que es el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y hombres en el estado de Sinaloa.

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012¹

La estrategia 3.5 del eje Rector “Igualdad de oportunidades” señala el compromiso del gobierno mexicano de llevar a cabo acciones para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres:

1. Estado de derecho y seguridad
2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

Así, los objetivos estratégicos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2010 (en adelante, Proigualdad) se vinculan transversalmente con los 5 ejes del Plan Nacional de Desarrollo, que señalan la visión de igualdad de género que deberá privar en todos los ámbitos de la vida nacional.

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

El Proigualdad fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Es una innovación en la política pública que establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos estratégicos para garantizar los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades. Uno de sus propósitos es transversalizar la perspectiva de género para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, incidiendo en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, 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. Dicha transversalidad se entiende como el proceso que permitirá garantizar la incorporación del enfoque de género en cualquier acción que se

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

El Programa² contempla siete objetivos estratégicos orientados al logro de la igualdad, los cuales están alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, PND, a saber:

Objetivo estratégico 1:

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a la adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.

Objetivo estratégico 2:

Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Objetivo estratégico 3:

Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Objetivo estratégico 4:

Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Objetivo estratégico 5:

Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Objetivo estratégico 6:

Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

² Tomado del PROIGUALDAD. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

Objetivo estratégico 7:

Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

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

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

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

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

- En la vida económica.

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

LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE SINALOA³

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

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

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

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

³ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Instituto Sinaloense de las Mujeres. Primera edición, junio de 2009.

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

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil; y
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Las acciones de la política estatal, están enmarcadas en:

- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.
- Participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres.
- Igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales de las mujeres y los hombres.
- Igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil.
- Eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.
- Derecho a la información y participación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En el Título II de la referida Ley habla sobre referente al gobierno Estatal y Municipal, se señalan las competencias de las autoridades e instituciones en la aplicación de esta Ley, a saber:

- Corresponde al gobierno estatal:
 - a. Formular, conducir y evaluar la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- b. Diseñar y aplicar los instrumentos de promoción y cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad garantizada en esta ley, mediante la coordinación y aplicación del principio de transversalidad, a través del Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- c. Promover en coordinación con las dependencias estatales y los municipios, las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el programa, en apego a los principios que la Ley señala;
- d. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;
- e. Celebrar acuerdos nacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género;
- f. Incorporar en la Ley de Ingresos y Presupuesto de Egresos del Estado, la asignación de recursos para el cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad;
- g. Promover en coordinación con las dependencias de la administración pública estatal, la aplicación de la presente Ley;
- h. Las demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

La Ley también señala, la manera como se establecerá la coordinación entre las instituciones para la aplicación de la Ley, así menciona: “El ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría General de Gobierno, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto Sinaloense de las Mujeres con el objeto de:

- I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal;
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal; y
- V. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

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

Para el seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan en la ejecución de los convenios y acuerdos participará la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, en su calidad de responsable de la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos en la entidad”.⁴

⁴ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa. Instituto Sinaloense de las Mujeres. P. 10.

PROGRAMA ESTATAL DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES Y HOMBRES

2011-2016

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

- 1) Garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres;
- 2) Potenciar las capacidades de las mujeres y su acceso a oportunidades de desarrollo para reducir la desigualdad de género.
- 3) Garantizar el efectivo acceso de las mujeres a una vida libre de toda forma de violencia;
- 4) Impulsar el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos políticos de toma de decisiones; y
- 5) Fortalecimiento de los mecanismos de las mujeres, con la finalidad de garantizar la transversalidad de las políticas públicas en los ámbitos: administrativo; jurisdiccional y legislativo.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE PROGRAMA DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNICIPIO DE NAVOLATO

El Plan Municipal de Desarrollo de Navolato 2011-2013, establece en su Eje 2. Desarrollo Social Y Humano, la Visión un municipio equilibrado regionalmente, con más oportunidades para todos sus habitantes y una mejoría notable en sus indicadores de desarrollo humano, con una población con mayor calidad de vida y acceso a servicios públicos de calidad, con programas efectivos para combatir la marginación y la pobreza y para atender las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad.

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo 2. Ampliar las oportunidades de desarrollo para todos los navolatenses

Estrategias

2.1 Promover la equidad y la inclusión social.

- Atender las necesidades de los sectores y grupos en desventaja social.
- Impulsar políticas públicas con perspectiva de equidad de género.
- Combatir la violencia intrafamiliar.
- Generar alternativas de desarrollo para los jóvenes navolatenses.

El documento además plasma las demandas, los reconocimientos, las críticas y las propuestas de cientos de ciudadanos comprometidos, expresadas en un ambiente de apertura, de respeto de construcción de consensos.

PAPEL DEL INSTITUTO NAVOLANTESE DE LA MUJER, PARA EL SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Primeramente es importante señalar que la creación de las Instancias Municipales para el Desarrollo de las Mujeres, constituye uno de los primeros pasos para hacer visible la incorporación de la perspectiva de género en lo local. Es el medio por el que los gobiernos municipales cumplen tareas dirigidas hacia las mujeres, por tanto, su existencia constituye un mecanismo para lograr la igualdad en beneficio no sólo de este sector, sino de toda la población. (INMUJERES, 2012).

El Instituto Navolantense de la Mujer es:

- ✓ Un órgano de gestión y efectúa acciones con perspectiva de género desde la planeación, organización, presupuestación, ejecución y control de programas y proyectos que consideren las necesidades de los géneros y coadyuva al desarrollo local.
- ✓ Un espacio donde las mujeres encuentran un eco a sus demandas.
- ✓ Una Instancia que gestiona políticas transversales para favorecer y/o mejorar la situación de las mujeres en el municipio.
- ✓ Un elemento que concilia los intereses de mujeres y hombres con el fin de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia de género en contra de las mujeres .Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Los objetivos de las Instancias de las Mujeres a nivel municipal son:

- ✓ Aportar elementos para que los planes y programas del gobierno municipal atiendan las necesidades específicas de mujeres y hombres.
- ✓ Gestionar para la realización del diagnóstico participativo con perspectiva de género que defina líneas estratégicas.
- ✓ Establecer estrategias para incentivar la participación activa de las mujeres y se apropien de la toma de decisiones para su empoderamiento.
- ✓ Fortalecer las demandas de las mujeres haciendo coincidir las acciones de gobierno municipal para dar respuesta a las mismas.
- ✓ Sensibilizar y fomentar la perspectiva de género, hacia una cultura de respeto y revaloración de las mujeres.
- ✓ Atender en coordinación con otras instancias, problemas de discriminación y violencia contra las mujeres.
- ✓ Transversalizar la perspectiva de género y diseño de políticas públicas desde lo municipal. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Para el adecuado cumplimiento de sus objetivos las Instancias de la Mujer deberán tener las siguientes atribuciones:

- ✓ Elaborar programas de participación ciudadana que propicien la igualdad de género.
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento de los programas federales y estatales que tengan injerencia en el Municipio, conforme a las leyes y acuerdos de coordinación.
- ✓ Promover la prestación de servicios del sector público que favorezcan la incorporación de la mujer al bienestar y a la actividad productiva.
- ✓ Impulsar el servicio de defensa de los Derechos de la Mujer, por medio de convenios de colaboración con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales para el desarrollo de proyectos que beneficien a las mujeres.

- ✓ Integrar un Centro de Información y Registro Municipal, para el seguimiento, control y evaluación de las condiciones sociales políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.
- ✓ Participar en reuniones de trabajo, foros, coloquios y eventos, con organismos especializados sobre los temas de las mujeres, para el intercambio de experiencias e información.
- ✓ Promover las aportaciones de recursos provenientes de dependencias e instituciones públicas y de organizaciones privadas y sociales interesadas en apoyar el logro de la equidad de género; verificando que estas se recepcionen en las instancias administrativas facultadas para ello. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

ANÁLISIS FODA DE LA INSTANCIA DE LA MUJER EN EL MUNICIPIO DE NAVOLATO, SINALOA

En los apartados anteriores se ha intentado mostrar la importancia de la creación de las Instancias de las Mujeres a nivel municipal y en ese sentido, despertar en las/los servidores públicos del Municipio de Navolato el interés para fortalecer y consolidar las actividades que se están llevando a cabo por parte de la Instancia de la Mujer. Es importante señalar que pretender realizar proyectos y programas que impacten en el desarrollo de las mujeres resultará una tarea ardua e imposible para las tres personas que laboran en dicha institución. Es decir, mientras los sectores involucrados en el desarrollo municipal no participen activamente en el programa que aquí se presenta, las condiciones de vida de las mujeres del municipio seguirán marcada por la exclusión social y la vulnerabilidad en el ámbito educativo, económico, político y social.

El Instituto Navolatense de la Mujer es una institución de reciente creación y por ello está en vías de crecimiento y una futura consolidación como una Institución que acompañe y de respuesta a las necesidades de las mujeres del municipio.

Análisis FODA de la Instancia del Instituto Municipal de la Mujer de Navolato: Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

FORTALEZAS

- Espacio propio para realizar sus actividades.
- Directora de la Instancia con conocimiento de la realidad municipal y sensibilidad hacia los problemas sociales.
- La Instancia funciona como una Dirección, situación que la coloca en un mismo plano de decisión y responsabilidad con las diferentes áreas del H. Ayuntamiento.
- Colaboración con la Instancia de diferentes áreas del H. Ayuntamiento.

OPORTUNIDADES

- Interés de las mujeres del municipio por participar en talleres y eventos organizados por la Instancia de la Mujer.
- Interés y apoyo de los integrantes del cabildo y del Presidente Municipal.
- Apoyo de los directores de las diferentes áreas que integran la administración municipal.
- Presencia en el municipio de sectores consolidados como el educativo, industrial y grupos de la sociedad civil organizada que pudieran ser aliados en el desarrollo del programa de la Instancia

DEBILIDADES

- No se cuenta con un presupuesto propio para la operación del Instituto Navolatense de la Mujer.
- Escaso personal para atender toda la demanda de las mujeres del municipio. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- No se tiene un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio.
- Machismo de algunas autoridades municipales que ignoran la importancia de contar con una Instancia Municipal de la Mujer.
- Falta sensibilizar aún más a las autoridades municipales para institucionalizar la perspectiva de género.
- No contar con las modificaciones pertinentes para hacer visible la perspectiva de género en el Plan de Desarrollo Municipal.

Los objetivos estratégicos de acuerdo al Programa Nacional de Igualdad son los siguientes:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

ESTRATEGIA 1.1.

IMPULSAR Y ORIENTAR LA PLANEACIÓN, EL PRESUPUESTO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS A FAVOR DE LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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

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

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

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

ESTRATEGIA 1.2.

DESARROLLAR MECANISMOS SISTEMATIZADOS DE REGISTRO DE INFORMACIÓN E INDICADORES SOBRE LAS ACCIONES QUE REALIZA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL PARA DAR CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.2.1. Contar con un diagnóstico sobre los avances en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, por sector de desarrollo, y centrado en población específica como pueden ser: mujeres migrantes, mujeres jefas de hogar, mujeres de la tercera edad, madres adolescentes, etc.

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

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

ESTABLECER NORMAS QUE ASEGUREN LA IGUALDAD DE TRATO, ACCIONES AFIRMATIVAS Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS INSTITUCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL.

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

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

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

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

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

ESTRATEGIA 1.4.

FORTALECER Y AMPLIAR LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL SECTOR ACADÉMICO LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.4.1. Promover convenios con el sector académico para que realice investigaciones, programas y evaluaciones externas del impacto de las políticas de capacitación, formación y especialización en materia de equidad de género a nivel municipal.

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

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

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

1.4.5. Favorecer la conformación de un Observatorio Ciudadano integrado por todos los sectores en el municipio que orienten, direccionen y evalúen las acciones, planes y programas que el municipio realice en materia de equidad de género. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

1.4.6. Realizar un directorio con las diferentes Asociaciones de la Sociedad Civil que pudieran ser aliadas en la implementación de acciones municipales con perspectiva de género. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. IGUALDAD JURÍDICA, DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NO DISCRIMINACIÓN

Pretende crear y consolidar las condiciones para que dentro del marco jurídico municipal se brinde una adecuada proyección jurídica que garantice la igualdad ante la ley de las mujeres con respecto a los de hombres, la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer por condición de género, y se garantice el respeto, difusión, conocimiento, observancia y aplicación de los derechos humanos de las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

ESTRATEGIA 2.1

MODIFICAR LOS REGLAMENTOS, CIRCULARES Y DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS QUE EXPIDA EL H. AYUNTAMIENTO, CONFORME A LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES, LEGISLACIÓN NACIONAL Y ESTATAL PARA FORTALECER EL PRINCIPIO DE IGUALDAD JURÍDICA DE MUJERES Y HOMBRES ANTE LA LEY.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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

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

ESTRATEGIA 2.2.

ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA EN EL MUNICIPIO, PARTICULARMENTE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y EN EL ÁMBITO COMUNITARIO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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

2.2.3. Erradicar el lenguaje sexista en todo tipo de publicación emitida por el municipio, en sus diseños impresos, documentos institucionales, fotografías y cualquier otro que perpetúe la discriminación contra la mujer. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

2.2.4. Fomentar la participación activa de las mujeres en cargos públicos de toma de decisiones, que permitan lograr la paridad a que hace referencia la Ley de Igualdad para mujeres y hombres del Estado de Sinaloa.

2.2.5. Realizar un Diagnóstico sobre las condiciones laborales en el Ayuntamiento de las mujeres para detectar prácticas discriminatorias y crear un Plan de Cultura institucional, adecuado a las necesidades del Municipio de Navolato través de la Instituto Navolatense de la Mujer.

2.2.6. Realizar cursos de sensibilización en masculinidades dirigidos a los habitantes hombres, haciendo énfasis en la corresponsabilidad del trabajo doméstico de los hombres en el trabajo doméstico; a través de a través de la Instituto Navolatense de la Mujer.

2.2.7. Instrumentar las acciones afirmativas a que hace referencia la Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres del Estado de Sinaloa.

2.2.8. Fomentar la creación de espacios públicos para la participación de la mujer en las actividades comunitarias, sin discriminación, libre de estereotipos de género, proponiendo actividades culturales, deportivas, y de cualquier otra índole, a través del Instituto Navolantese de la Mujer.

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

ESTRATEGIA 2.3.

FORTALECER EL RESPETO, RECONOCIMIENTO, OBSERVANCIA, DIFUSIÓN, LIBRE EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES NAVOLATENSES

LÍNEAS DE ACCIÓN

2.3.1. Realizar campañas de difusión, carteles, obras de teatro, conferencias de los Derechos Humanos de las Mujeres, la no discriminación, a través de la Instancia Municipal para la Mujer Navolatense.

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

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

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

2.3.5. Incorporar en la Agenda Municipal, y en los trabajos de cabildos, una política municipal con perspectiva de género, sensibilidad a las necesidades de las mujeres y reconocimiento de las brechas existentes entre hombres y mujeres en el Municipio, que potencialice su adelanto libre de discriminación y en apego irrestricto de los Derechos Humanos de las Mujeres. Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

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

ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Estrategia 3.1 Garantizar la efectividad de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y la aplicación de las acciones afirmativas en el Municipio.

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

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

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

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

Acción 3.3.1 Desarrollar e implementar acciones afirmativas específicas para atacar y eliminar la marginación de mujeres en condición económica precaria, en reclusión, pertenencia a grupos indígenas, víctimas de violencia o cualquier otra circunstancia que agrave la condición de desigualdad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Estrategia 4.3 Impulsar la creación de espacios públicos para la discusión de los asuntos públicos por parte de las mujeres y la elaboración de propuestas de fortalecimiento de la cultura democrática.

Acción 4.3.1 Promover la realización de foros de análisis y discusión al interior de los organismos y asociaciones políticas, privadas y sociales.

Acción 4.3.2 Establecer una red de unidades de género que permita comprender las dificultades para la transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos público, privado y social.

ELIMINAR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES Y MODALIDADES DEL SISTEMA EDUCATIVO Y DISMINUIR LA BRECHA EDUCATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LÍNEAS DE ACCIÓN

5.1.1. Generar instrumentos de coordinación que permitan dar cumplimiento del Programa de Igualdad para Mujeres y Hombres con el sector educativo de todos los niveles.

5.1.2. Disminuir el rezago educativo y la discriminación de género, así como asegurar la permanencia de las mujeres en los ciclos posteriores a la primaria, principalmente en las colonias populares, nuevos asentamientos urbanos con población migrante y población indígenas del municipio.

5.1.3. Realizar acciones afirmativas para disminuir la brecha de género en el acceso y utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

5.1.4. Garantizar la cobertura de la educación especial con modelos y tecnologías acordes a los diversos tipos de discapacidades, basada en un diagnóstico nacional socio demográfico y de necesidades educativas de las mujeres.

5.1.5. Ampliar la cobertura del Programa de Estancias y Guarderías Infantiles para Madres trabajadoras y/o madres estudiantes.

5.1.6. Fortalecer la capacitación de las y los prestadores del servicio en estancias infantiles

5.1.7. Difundir los Programas de Becas para Mujeres que tienen diversas dependencias a nivel estatal para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el acceso a becas de todas las modalidades y niveles educativos.

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

ESTRATEGIA 5.2.

ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS Y DISCRIMINATORIOS DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA, MATERIALES DIDÁCTICOS, PRÁCTICAS EDUCATIVAS, Y PROFESIONALIZAR AL MAGISTERIO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

5.2.2. Promover en las escuelas el uso del lenguaje no sexista y difundir materiales con contenidos y prácticas educativas, la valorización de las actividades y aportes de las mujeres a la vida social, al desarrollo y la democracia, así como el conocimiento de sus derechos humanos.

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

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

ESTRATEGIA 5.3.

MEJORAR LA SALUD DE LAS MUJERES, AUMENTANDO LA COBERTURA Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

ESTRATEGIA 6.1

FAVORECER LAS CONDICIONES LABORALES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD CON RELACIÓN A LOS HOMBRES

LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1.1. Realizar un diagnóstico en diversos sectores empresariales del municipio para conocer las condiciones laborales con relación a los hombres, en el que se incluyan temas como salarios,

horarios de trabajo, criterios de selección de personal, entre otros para contar con información que permita crear políticas públicas que reduzcan las brechas de género en el ámbito laboral del municipio, a través del instituto Navolatense de la Mujer, en colaboración con el instituto sinaloense de las mujeres.

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

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

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

ESTRATEGIA 6.2

FORTALECIMIENTO DE LA AGENDA ECONÓMICA DE LAS MUJERES NAVOLATENSE

LÍNEAS DE ACCIÓN

6.2.1. Favorecer la creación de cooperativas de servicios o productoras de mujeres para fortalecer la organización ciudadana, a través del Instituto Navolatense de la Mujer, en colaboración con la Secretaría de Economía.

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

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

ESTRATEGIA 6.3

TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO RURAL Y SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL EN EL MUNICIPIO

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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

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

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

ESTRATEGIA 6.4

PROMOVER ESTRATEGIAS DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO Y RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO FAMILIAR DE MANERA IGUALITARIA Y EQUITATIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

6.4.2. Realizar campañas de difusión con perspectiva de género sobre la participación de la mujer Navolatense en el desarrollo económico del municipio para favorecer sus condiciones laborales, a través del Instituto Navolatense de la Mujer, en colaboración con el Instituto Sinaloense de las Mujeres.

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

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

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

ESTRATEGIA 7.1.

FORTALECER, CON MIRAS A LOGRAR LA PARIDAD, EL ACCESO Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y DE TOMA DE DECISIÓN EN TODOS LOS PARTIDOS POLÍTICOS CON REPRESENTACIÓN EN EL MUNICIPIO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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

7.1.3. Considerar la reforma del artículo 115 Constitucional para incorporar las cuotas en la integración de cabildos municipales.

Impulsar acciones afirmativas en el servicio público a fin de aumentar el número de mujeres en puestos de decisión y responsabilidad en la Administración Pública Municipal.

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

ESTRATEGIA 7.2.

IMPULSAR LA CULTURA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO, Y UNA MAYOR REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ESTRUCTURAS DE DECISIÓN DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y LAS ORGANIZACIONES SOCIALES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

7.2.1. Promover y desarrollar mecanismos de participación ciudadana, que fomenten el capital social y permitan su incorporación en el diseño, operación y evaluación de las Políticas Públicas con perspectiva de género, de prevención y combate del delito en el marco de la violencia contra las mujeres, para fomentar el capital social, la cultura de la denuncia y la transparencia.

7.2.2. Fomentar la capacitación, educación y formación para el desarrollo de la participación política, de liderazgos de mujeres y de la cultura democrática en el ámbito municipal.

7.2.3. Identificar a las líderes municipales en los diferentes sectores del desarrollo y buscar su participación activa en la toma de decisiones municipales.

7.2.4. Impulsar la modificación de las leyes y reglamentos de las cámaras industriales, de comercio, así como de la normatividad de los gremios profesionales, a fin de que se incorporen criterios de equidad de género en la integración de sus órganos directivos y de representación.

7.2.5. Formular un directorio de personas, instancias académicas, organizaciones de la sociedad civil expertas (nacionales- por entidad federativa- e internacionales) en el tema de las diferentes disciplinas humanísticas, científicas, jurídicas y sociales a fin que constituyan un cuerpo asesor, consultor o evaluador para la formulación, reformulación, evaluación y monitoreo de los programas que implanten, modifiquen y operen las instancias públicas del municipio.

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

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

ASPECTOS CUALITATIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE NAVOLATO

Se aplicó una encuesta a personal clave del H. Ayuntamiento de Navolato para analizar las acciones implementadas en el municipio a favor de la igualdad de oportunidades y a favor de los derechos humanos de las mujeres previniendo conductas discriminatorias.

NAVOLATO

Tabla 1

	Si	No
Mujeres	2	0
Hombres	5	2

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Tabla 2

	Si	No
Mujeres	2	0
Hombres	5	2

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Cuatro personas mencionaron que a través del Dif.

Una persona mencionó que a través de INEA.

Dos personas mencionaron que a través del ayuntamiento.

Dos mencionaron que no tenían conocimiento.

Tabla 3

El municipio cuenta con programa para la sensibilización de las instituciones y empresas para lograr la igualdad en la contratación de hombres y mujeres

mujeres		hombres	
Si	no	Si	no
1	1	4	3

11.1%	11.1%	44.4%	33.3%
--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Cuatro personas mencionaron que a través de la coordinación de las mujeres.

Una persona menciono que a través de desarrollo económico.

Cuatro personas mencionaron que no había nada.

Tabla 4

El municipio cuenta con un programa para la sensibilización de los hombres y mujeres antes del matrimonio civil.

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No
0	2	2	5
0%	22.2%	22.2%	55.5%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Una persona menciono que la iglesia se encarga.

Siete personas mencionan que no existe nada.

Una persona menciona que a través del DIF.

Tabla 5

El municipio cuenta con programas para el crédito individual y colectivo para las mujeres

Mujeres		Hombres	
Si	No	si	no
2	0	6	1
22.2%	0%	66.6%	11.1%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Seis personas mencionaron que a través de desarrollo económico.

Dos personas mencionaron que a través de la coordinación de las mujeres.

Dos personas mencionaron que no había nada.

Tabla 6

El municipio cuenta con programas de coordinación con la secretaria de educación para la sensibilización y promoción en la educación de la equidad de género

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No
2	0	3	4
22.2%	0%	33.3%	44.4%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Tabla 7

El municipio lleva a cabo acciones para promover el empleo femenino dentro de la administración municipal.

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No
1	1	4	3
22.2%	11.1%	44.4%	33.3%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Una persona menciona que empleo temporal.

Dos personas mencionaron a través de la coordinación de las mujeres.

Dos personas mencionaron que a través del h. ayuntamiento.

Una persona menciona que a través de promoción económica.

Tres personas mencionaron que no hay nada.

Tabla 8

Existe una instancia dirigida a la atención integral y desarrollo de la mujer.

Hombres		Mujeres	
Si	No	Si	No
7	0	2	0
77.7%	0%	22.2%	0%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Nueve personas mencionaron que a través de la coordinación y el DIF.

Existe un presupuesto ejercido y dirigido a la atención integral y desarrollo de la mujer.

Tabla 9

Hombres		Mujeres	
Si	no	Si	No
3	4	2	0
33.3%	44.4%	22.2%	0%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Cinco personas mencionaron que a través de la coordinación de las mujeres

Cuatro personas mencionaron que no tenían conocimiento.

Existe un programa dirigido a la atención integral y desarrollo de la mujer.

Tabla 10

Mujeres		Hombres	
Si	no	si	no
2	0	1	6
22.2%	0%	11.1%	66.6%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Tres personas mencionaron que a través de la coordinación de las mujeres

Seis personas mencionaron desconocer si existe un programa para la atención integral y desarrollo de la mujer

Existen programas de salud dirigidos a las mujeres.

Tabla 11

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No

2	0	7	0
22.2%	0%	77.7%	0%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Nueve personas mencionaron que a través de programas del DIF.

Que propuestas de políticas públicas propondría a favor de los derechos humanos de las mujeres.

- *Darle más atención a la mujer violentada.
- *no debe existir para la contratación de una mujer el preguntarle edad, sexo, estado de gravidez.
- *Equidad de género.
- *Igualdad de oportunidades.
- *Elaborar diagnósticos y proponer para combatir la violencia.
- *Existan programas destinados a las mujeres.
- *Programas de capacitación para el matrimonio, autonomía, educación.
- *Asignación de recursos públicos municipales.
- *Acciones de coordinación interinstitucional.
- *Igualdad entre ambos sexos.

Tabla 12

Cuál es el posicionamiento de las mujeres en el ámbito político y democrático del municipio.

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No
2	0	7	0
22.2%	0%	77.7%	0%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Nueve personas mencionaron que existen varias líderes en el ámbito académico y dentro de los partidos políticos.

Cuales ha escuchado que son las necesidades de las mujeres en el municipio de Navolato.

*Guarderías.

*Baches para reducir la velocidad de los autos.

*Pavimentación de calles.

*Vivienda.

*Capacitación técnica.

*Mayor oportunidad de empleos.

*Becas.

*Financiamiento para microempresas.

Existen mecanismos para atender el hostigamiento sexual dentro del municipio.

Tabla 13

Mujeres		Hombres	
Si	No	Si	No
1	1	7	0
11.1%	11.1%	77.7%	0%

Fuente: construcción propia a base de Entrevista a personal clave del municipio.

Una persona menciona que a través de la coordinación de las mujeres.

Cuatro personas mencionaron que a través del DIF.

Una persona menciona que a través del síndico procurador.

Una persona menciona que a través de talleres y conferencias.

Que acciones para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres realiza el municipio.

*Los programas se destinan a la población en general.

- *Talleres de equidad de género
- *Capacitaciones en las comunidades
- *Cursos dentro del ayuntamiento a su personal
- *Acciones a través de la coordinación de las mujeres

GLOSARIO

ACOSO SEXUAL

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Androcentrismo

Término que proviene del término Andros (hombre) y que define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad. Ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.

Comunicación incluyente

Refiere a la comunicación emitida por los medios masivos de difusión, mediante el lenguaje hablado, escrito o visual, libre de códigos y significados sexistas que discriminen y atenten contra la libertad y dignidad de las mujeres.

La comunicación incluyente es clave para la transformación del imaginario colectivo y para la eliminación de prácticas de invisibilidad, violencia y discriminación hacia las mujeres. Los medios masivos constituyen una de las instancias más importantes en la difusión de información, ya sea a través de medios impresos (periódicos, revistas, libros, folletos, circulares, oficios, boletines, etc.), o electrónicos (televisión, radio, videos, cine, internet y videojuegos). En cualquiera de sus formas, la comunicación, y especialmente la publicidad, ha mantenido un esquema que se caracteriza por usar un lenguaje sexista, que reproduce los roles y estereotipos de género y abusa de imágenes sexualizadas de las mujeres.

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.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/ o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Transversalidad

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas

Violencia institucional

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno 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 políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral

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 condición de género.

Acciones Afirmativas

Son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso sexual

Es la forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral, y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde, aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Clima laboral

Son el conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.

Corresponsabilidad entre vida familiar y laboral

Se refiere a la operación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.

Cultura institucional

Sistema de significados compartidos entre integrantes de una organización, que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Derechos humanos

Son las facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación

Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Empoderamiento

Es el proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía; se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad:

Es el principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Enlace institucional

Son las servidoras o servidores públicos de la dependencia y/o entidad que representa a una unidad responsable.

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 (Artículo 5 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*).

Género

Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de «masculinidad» y «feminidad», los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Herramientas de género

Son los elementos teóricos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Hostigamiento sexual

Es el ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad

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

Igualdad de género

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

Igualdad laboral entre mujeres y hombres

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

Institucionalización de la perspectiva de género

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

Perspectiva de género

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

Transversalidad

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

Unidad de género

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

Unidad responsable

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

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*
- *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sinaloa*
- *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa*
- Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2005.
- Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres 2008.
- Diagnóstico sobre Cultura Institucional a Municipios del Estado de Sinaloa, 2009. Instituto Sinaloense de las Mujeres.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Norma técnica para la certificación de la igualdad.
- Norma Mexicana NMX- R-025-SCFI-2009, Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. DOF.2009.