



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es partidista y es de promoción por parte del gobierno federal y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Es prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro o no afines a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la jurisdicción competente"

PLAN MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Noviembre del 2011

Nava, Coahuila

El presente Plan Municipal para la Igualdad, supone incidir en la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Nava, Coahuila, mediante el involucramiento y articulación de las dependencias e instituciones que conforman el municipio.

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción | 3 |
| Referente Normativo | 5 |
| Diagnóstico de la situación de las Mujeres en el Municipio de Nava | 18 |
| Principios Rectores..... | 31 |
| Objetivo General..... | 33 |
| Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción | 34 |
| Indicadores | 42 |
| Mecanismos de seguimiento y evaluación | 48 |
| Bibliografía..... | 49 |
| Anexos | 51 |

Introducción

Hoy día, en medio de una crisis internacional las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres crecen en amplitud y profundidad, la definición de la pobreza extiende sus categorías para poder abarcarla en todas sus expresiones, los organismos internacionales señalan la urgencia de atender aquellas tareas que han sido postergadas en materia de justicia social y sustentabilidad a fin de garantizar la gobernabilidad a los Estados.

Se sabe de acuerdo con estimaciones internacionales, que en momentos de crisis se incrementa la violencia contra las mujeres, la deserción escolar de las niñas y de las jóvenes, el subempleo femenino, la mortalidad materna y los delitos contra las mujeres— como la trata de personas, la explotación sexual, el feminicidio- entre otros problemas.

Hay avances significativos en materia de género que no se pueden soslayar, cada vez hay más participación de las mujeres en espacios públicos, las matrículas escolares tienden a equipararse entre hombres y mujeres, incluso en algunos casos las mujeres aventajan. Los movimientos de mujeres han visto consolidar marcos normativos orientados al reconocimiento de sus derechos a una vida libre de violencia y a la igualdad de oportunidades y han sido piezas clave de participación a nivel local.

No obstante lo anterior, los avances que han impulsado los movimientos de mujeres conviven con desigualdades persistentes que subyacen en entramados culturales y que derivan en nuevas inequidades en contextos de precarización económica y social, con lo cual se profundizan las brechas de desigualdad principalmente en los sectores pobres de la población femenina, que es donde se recrudece la carencia.

Por ello, las instituciones del Estado Mexicano tienen que asumir un compromiso público de cara a la ciudadanía, a fin de programar los derroteros que habrán de tomar las acciones gubernamentales en esta materia. Es así que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-

2012, en el Eje Rector 3, “Igualdad de Oportunidades”, punto 3.5, “Igualdad entre Mujeres y Hombres”, desprende como tarea prioritaria del Estado mexicano el promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad;

En ese tenor el Ejecutivo Federal ha impulsado acciones encaminadas a defender la integridad, dignidad y derechos de toda la ciudadanía; mediante la construcción de políticas públicas con enfoque de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal y en los gobiernos estatales y municipales.

En congruencia con las acciones federales y estatales para fomentar la igualdad entre mujeres y Hombres, el municipio de Nava del estado de Coahuila se ha preocupado por establecer objetivos y estrategias encaminadas garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres e impulsar su participación en la vida política, económica, social y cultural dentro del municipio.

En este sentido, la realización del siguiente Plan Municipal para la Igualdad supone incidir en la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el municipio mediante el involucramiento y articulación de las dependencias e instituciones que conforman el municipio.

De esta manera, el Municipio ratifica el compromiso del gobierno mexicano en materia de fortalecer las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reconocer y respetar los derechos humanos de las mujeres, así como fomentar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Referente Normativo

En el marco normativo nacional mexicano, la primera referencia a los derechos humanos de las mujeres se encuentra inscrita bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Artículo 1° establece la prohibición a toda discriminación motivada por el género, la condición social, el estado civil o cualquier otras que atente contra la dignidad humana; así como la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de su competencia de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. En el Artículo 4° se reconoce la igualdad de la mujer y el varón ante la ley, el derecho libre y responsable sobre el número y espaciamiento de los hijos, de acceso a un ambiente adecuado para el desarrollo, a la protección de la salud y a la cultura, adicionando que el Estado deberá generar mecanismos de apoyo para la consecución de estos derechos.

En la legislación mexicana se ha ido instrumentando este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres a partir de los acuerdos suscritos por México a nivel internacional en materia de los derechos humanos. Algunos de los lineamientos internacionales más significativos a los que nos abrazamos para fortalecer la situación de las mujeres y a los que debemos dar respuesta son:

- La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por México como Estado Parte el 23 de marzo de 1981, constituye el documento fundamental en poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Esta Convención incorpora los trabajos desarrollados en más de 30 años por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU en la promoción de los derechos de la mujer y establece, no sólo una declaración internacional de

derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos de las mujeres. La Convención determina las obligaciones y los mecanismos de supervisión a los Estados Partes para el cumplimiento de lo suscrito estableciendo el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Artículo 17. En suma, la Convención proporciona un marco global que compromete a los Estados Partes a hacer frente a los diversos factores socio cultural que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

- La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)* fue Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, y ratificada por México el 19 de junio de 1998, tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas. Ha sido hasta hoy, la única Convención en el mundo sobre violencia contra la mujer y ha significado por tanto un avance sustancial en relación a la protección de los derechos de las mujeres ya que reconoce la violencia contra la mujer como un delito y una violación a los derechos humanos de las mujeres. Establece una serie de medidas jurídicas y sociales dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres y marca las responsabilidades de los Estados Partes. Los Estados Partes se obligan a informar periódicamente sobre los avances y las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, para asistir a la mujer afectada por la violencia, así como sobre las dificultades que observen en la aplicación de las mismas y los factores que contribuyan a la violencia contra la mujer. (Artículo 10).
- La *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* es resultado de La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995. En esta Plataforma se establecen 12 estrategias que consolidan los avances de todas las declaraciones, convenciones y conferencias anteriores en materia de derechos humanos, igualdad y de adelanto de las mujeres. Se instituye la equidad de género como un enfoque de todas las políticas de desarrollo y la

transversalidad de la perspectiva de género como un eje orientador para la transformación de las estructuras sexistas y discriminatorias y para alcanzar un desarrollo humano con equidad.

- La Cumbre del Milenio, celebrada del 6 al 8 de septiembre de 2000 en la sede de Naciones Unidas, Nueva York, contó con la presencia de 189 delegaciones, 147 de ellas representadas directamente por sus Jefes de Estado o de Gobierno. Se considera que los antecedentes de esta Cumbre están en todas aquellas cumbres, conferencias y los procesos de revisión de la década de los noventa para definir los *8 Objetivos de Desarrollo del Milenio*, con el compromiso de alcanzarlos el año 2015, siendo el Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, teniendo como meta eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para 2015.

Las acciones y estrategias derivadas de los acuerdos internacionales han sido marco para la creación en México de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, con última reforma publicada en el mismo Diario el 16 de junio de 2011, con apego al artículo cuarto de la Constitución Mexicana que establece la igualdad del hombre y la mujer ante la Ley; radica su importancia en el cumplimiento de los tratados internacionales suscritos por México 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 a las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional el principio de igualdad que esta Ley tutela y que la trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia. (Artículo 3).

En consecuencia, corresponde a las autoridades e instituciones establecer una coordinación interinstitucional para tal efecto, estableciendo en el Artículo 9 que la Federación, a través de las de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad; establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional; impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema; coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres.

La responsabilidad de los Municipios en la materia se establece en el Artículo 16 a fin de implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes, coadyuvando con el Gobierno Federal y con el gobierno estatal en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, debiendo proponer al Poder Ejecutivo estatal, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad; diseñar, formular y aplicar programas de desarrollo y campañas de concientización en la materia, así como fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

Esta Ley contempla la creación de tres instrumentos para dar puntual seguimiento a lo estipulado: el Sistema Nacional para la Igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD); y el tercer instrumento, de observancia del cumplimiento de la Ley, a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

- La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007, con reformas adicionadas en este mismo Diario el 28 de enero de 2011, radica su importancia en vincular las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las

mujeres y en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

Dentro de las Disposiciones Generales contenidas en el Capítulo I del Título Primero, el Artículo 1 determina la coordinación entre la Federación, los estados y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, cada entidad, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano". (Artículo 2).

El Artículo 3 establece que todas las medidas garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, inscribiendo en el Artículo 4 los principios rectores como la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, la no discriminación y el respeto a la libertad y la dignidad de las mujeres que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales.

- El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2009, fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, estableciendo una plataforma de siete objetivos estratégicos con líneas básicas de acción para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a una vida libre de violencia, la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género, así como indicadores para el seguimiento y evaluación de

los avances en derechos, oportunidades y calidad de vida de todas las mujeres. Cuenta con siete objetivos estratégicos los cuales son: Objetivo estratégico 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. 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 en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. 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.

En tal sentido, y en congruencia con la lucha por los derechos de las mujeres, la legislación de Coahuila en materia de protección y garantía a los derechos de la población ha creado distintas leyes e instrumentado Códigos y Programas Estatales con la concurrencia de las entidades estatales y los municipios para la observación y cumplimiento de los objetos, teniendo como fundamento en todo ello, la *Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza*, con última reforma publicada en el Periódico Oficial el 29 de diciembre de 2010 y en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconociendo a todas las personas el disfrute de sus derechos fundamentales, por lo que las autoridades deberán establecer los mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, quedando prohibida toda discriminación por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y

tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de estas personas (Artículo 7), correspondiendo a los poderes públicos del estado y de los municipios y a los organismos públicos autónomos, promover e instrumentar las garantías necesarias a fin de facilitar su participación en la vida política, económica social y cultural del estado y remover los obstáculos que impidan o dificulten el pleno desarrollo de estos derechos fundamentales, el fomento y ejercicio de una cultura basada en la pluralidad, diversidad, tolerancia y racionalidad, de la participación ciudadana y comunitaria en la vida pública del estado y los municipios (Artículo 8).

La Constitución local reconoce la autonomía de los municipios expresada en la facultad de gobernar y administrar por sí los asuntos propios de su comunidad (Artículo 158 C) y los gobiernos municipales mantendrán, en la esfera de su competencia, una relación de respeto y colaboración con la Federación para el desarrollo político, social y cultural (Artículo 158N), así como la facultad, entre otras, de formular, aprobar y publicar el Plan Municipal de Desarrollo, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus jurisdicciones y crear las dependencias de la administración pública municipal centralizada, desconcentrada y paramunicipal, debiendo el municipio, además, celebrar los convenios o contratos favorables o necesarios en los distintos ramos de la administración pública municipal con los gobiernos federal y estatal, fomentando los derechos de la población mediante organización de cursos, seminarios y programas de educación y capacitación continua a los integrantes del Ayuntamiento y demás servidores públicos municipales, así como las actividades educativas, científicas, tecnológicas, culturales, recreativas y deportivas, la salud pública en el municipio y la participación de los habitantes interesados en la solución de la problemática municipal y en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal (Artículo 158 U).

La situación de inequidad para la participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida pública fue reconocida para la creación de *la Ley del Instituto Coahuilense de las*

Mujeres, con última reforma publicada en el periódico Oficial el 12 de mayo de 2009, que da vida al Instituto Coahuilense de las Mujeres como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio (Artículo 1), teniendo por objeto, entre otras, formular, coordinar, dar seguimiento y evaluación al Programa Estatal de las Mujeres y coadyuvar con las instancias que correspondan, para la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres (Artículo 2). Para el cumplimiento de este objeto, el Instituto tendrá atribuciones para establecer y operar un sistema de seguimiento de los programas federales, estatales y municipales en la materia y promover ante los ayuntamientos la participación de las mujeres en los Consejos de Planeación del Desarrollo Municipal y coadyuvar en la vigilancia del debido cumplimiento de las disposiciones legales que forman parte del orden jurídico y derechos de las mujeres y asesorar y apoyar a los municipios de la entidad en la formulación de sus programas de las mujeres (Artículo 3). Se establece el programa Estatal de las Mujeres como el conjunto de políticas y acciones con enfoque de género que deberán ejecutar en la esfera de sus competencias, las entidades estatales, municipales, las instituciones académicas y las organizaciones sociales y privadas, de manera coordinada y concertada a fin de garantizar el avance en la equidad entre hombres y mujeres (Artículo 21), debiendo establecer los objetivos, estrategias, líneas de acción y acciones particulares, definiendo la participación que corresponda a las dependencias estatales, municipales y a la sociedad en general (Artículo 22), propiciando la colaboración y participación activa de las autoridades federales, estatales, municipales y de la sociedad en su conjunto (Artículo 24).

En la consecución de medidas de protección a los derechos de la mujer que históricamente han sido violentados, se creó la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza*, publicada en el Periódico Oficial el 11 de julio de 2008, teniendo como principios los establecidos en la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las Leyes y Códigos locales en materia de prevención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres y tiene por objeto la

prevención, atención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público y privado, así como establecer los principios, políticas y acciones destinados a eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres (Artículo 1), observando cómo principios rectores, entre otros, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, la no discriminación y la integración de las mujeres a la vida democrática y productiva del estado (Artículo 3).

La protección de los derechos de la mujer en condiciones de vulnerabilidad como es el embarazo y la garantía del goce de sus derechos fundamentales en la etapa de maternidad, se contemplan en la *Ley de Protección a la Maternidad en el Estado de Coahuila*, publicada en el Periódico Oficial el 24 de octubre de 2008, establece que toda mujer tiene derecho a la maternidad y el Gobierno de Coahuila fomentará y propiciará las condiciones para hacer efectivo este derecho, celebrando además, convenios de coordinación con la Federación y Municipios para la consecución de este objetivo (Artículo 5), brindando la protección a la maternidad a través de sus instituciones (Artículo 7) e implementando una Red de Apoyo a Mujeres Embarazadas para lograr la participación y corresponsabilidad de la sociedad en la política de protección a la maternidad (Artículo 8) y el Instituto Coahuilense de la Mujer contará con un Programa Integral de Apoyo a las Mujeres Embarazadas, que establezca líneas de acción y objetivos para lograr el propósito (Artículo 11), siendo las autoridades responsables de la aplicación de esta ley las entidades estatales y los Municipios, en el ámbito de sus competencias (Artículo 13).

El derecho a la participación de toda la población tiene garante en la *Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza*, con última reforma publicada en el Periódico Oficial el 12 de mayo de 2009, cuyo objeto es promover y garantizar el derecho real a la igualdad de oportunidades y trato de las personas, a participar y beneficiarse de manera incluyente en las actividades educativas, de salud, productivas, económicas, laborales, políticas, culturales, recreativas y prevenir toda forma de discriminación motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad,

discapacidad, condición social, económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, preferencias sexuales, estado civil, filiación e identidad política o cualquiera que atente contra la dignidad humana o sea un obstáculo para su desarrollo pleno e integral (Artículo 2). Para el cumplimiento del objeto de esta Ley, se establecen como acciones, entre otras, desarrollar y promover actividades de información, campañas de sensibilización y acciones formativas garantizar en coordinación con los municipios, la eliminación de obstáculos que dificulten, entorpezcan o impidan a las personas con discapacidad su libre desplazamiento, el uso y disfrute de los servicios comunitarios. (Artículo 17).

Las garantías a los derechos de organización y participación de la población en la vida pública y las decisiones políticas se establecen en la *Ley de Participación Ciudadana para el Estado de Coahuila*, con última reforma publicada en el periódico oficial el 27 de junio de 2008, tiene por objeto en los ámbitos de competencia de los gobiernos estatal y municipal, el fomentar, promover y salvaguardar el derecho de los ciudadanos para participar en la vida pública, regular la organización y participación ciudadana y comunitaria en la toma de decisiones públicas fundamentales (artículo 2), teniendo como principios la democracia, legalidad, gobernabilidad, certeza, objetividad, independencia, libertad, equidad, confianza, transparencia, solidaridad, corresponsabilidad y sustentabilidad (Artículo 3).

El documento rector de las políticas de desarrollo del Gobierno del Estado en la entidad es el *Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Coahuila 2006-2011* que establece en su Estrategia 9 Equidad de Género, los mecanismos para garantizar los derechos humanos de la mujer en todos los ámbitos de su participación y abatir la violencia por condición de género. Esta garantía parte de la estrategia de legislar con perspectiva de género, actualizando el marco jurídico del estado para eliminar la discriminación y abuso contra las mujeres; crear comisiones de equidad de género e instancias para la mujer en los municipios del estado e Institucionalizar la perspectiva de género. El Plan Estatal propone

ampliar la participación de la mujer en las decisiones públicas del estado promoviendo una mayor incorporación de las mujeres dentro de las estructuras de la Administración Pública Estatal y Municipal para ampliar su representación en la toma de decisiones y que las dependencias públicas estatales y municipales cuenten con mayor presencia laboral de las mujeres así como capacitar al personal de las dependencias gubernamentales y difundir información sobre el tema de equidad de género a través de conferencias y foros el diseño de campañas de comunicación social sobre maternidad y paternidad responsable, importancia de los derechos de la mujer, combate a la violencia familiar y difusión de programas e instancias para atender a la mujer violentada.

De esta forma, a los gobiernos municipales corresponde instrumentar, a través de la reglamentación municipal, los ordenamientos que garanticen la protección de los derechos humanos de las mujeres en todos los ámbitos de su competencia. En el Código Municipal para el Estado de Coahuila, con última reforma publicada en el periódico oficial el 10 de diciembre de 2010, el gobierno estatal reconoce a los municipios como entes autónomos, con capacidad para establecer mecanismos de coordinación con el fin de optimizar su capacidad de gestión de los asuntos públicos locales y estimular las condiciones de su desarrollo (Artículo 12) y a la población el goce de los derechos que se deriven de los bandos de policía y buen gobierno, reglamentos o cualquier otra disposición expedida por el ayuntamiento (Artículo 19). La autonomía, depositada en el gobierno municipal, se traducirá en la capacidad de derechos y responsabilidades para regular y administrar los asuntos públicos bajo su competencia y en interés de su población, ejerciendo de manera coordinada las facultades coincidentes o recurrentes con la federación o el Estado (Artículo 24), sin excluir la participación directa de los ciudadanos en los procesos de decisión permitidos por la ley (Artículo 25) y en caso de delegación o transferencias de de competencias por el Gobierno Federal o del Estado hacia los Municipios.

Los Ayuntamientos disfrutaran de la libertad de adoptar su ejercicio a las condiciones locales e ir acompañada de la asignación de los recursos financieros necesarios para el

cumplimiento de la función o servicio transferido (Artículo 29). La competencia municipal se ejercerá por el ayuntamiento y deberá formular, aprobar y publicar los bandos de policía y buen gobierno, los reglamentos y circulares que organicen la administración pública, prestación de servicios y aseguren la participación ciudadana, así como formular y controlar el Plan Municipal de Desarrollo (Artículo 102), promover y apoyar los programas estatales y federales de desarrollo, fomentar las actividades educativas, promover y procurar la salud pública y formular programas de participación social que permitan una mayor cooperación entre autoridades y habitantes del municipio (Artículo 103). La importancia de este Código radica en la homologación de criterios y disposiciones para establecer en los municipios las instancias y medidas conjuntas para garantizar el ejercicio de los derechos de la población y en particular, medidas tendientes a superar la situación de inequidad de las mujeres.

La construcción de planes municipales de igualdad entre mujeres y hombres, en materia de derechos humanos de las mujeres, deberán considerar la adecuación de los instrumentos del marco jurídico municipal con los ordenamientos de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, específicamente del Artículo 16 que establece a los municipios implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como diseñar, formular programas de desarrollo y campañas de concientización en esta materia, además de observar la Estrategia 9 del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Coahuila 2006-2011, en los mecanismos para garantizar los derechos humanos de la mujer en todos los ámbitos de su participación y abatir la violencia por condición de género se encuentran crear comisiones de equidad de género e instancias para la mujer en los municipios del estado.

El Bando de Policía y gobierno del municipio de Nava, Coahuila, publicado en el periódico oficial el 25 de febrero de 2011, constituye el conjunto de normas legales expedidas por el Ayuntamiento que tiene por objeto orientar las políticas de la administración pública del Municipio para una gestión eficiente del desarrollo político, social y cultural de sus

habitantes y establecer una delimitación clara y eficiente del ámbito de competencia de las autoridades municipales que facilite las relaciones sociales en un marco de seguridad jurídica.

Su objetivo es lograr el bienestar general de sus habitantes, teniendo como principios rectores preservar la dignidad de la persona humana y las garantías individuales y seguridad jurídica contenidas en los mandatos constitucionales.

Por su parte, el Reglamento para la organización Política y Administrativa del Municipio de Nava, Coahuila, dado el 6 de abril de 2010 constituye el conjunto de normas legales que delimita las responsabilidades de los servidores públicos municipales y en general comprende las garantías necesarias para facilitar la participación de todas las personas que integran la función pública municipal y la participación ciudadana, teniendo por objeto regular la organización política del municipio, así como las atribuciones conferidas a los munícipes, servidores públicos municipales y a las dependencias y entidades que integran la administración pública municipal.

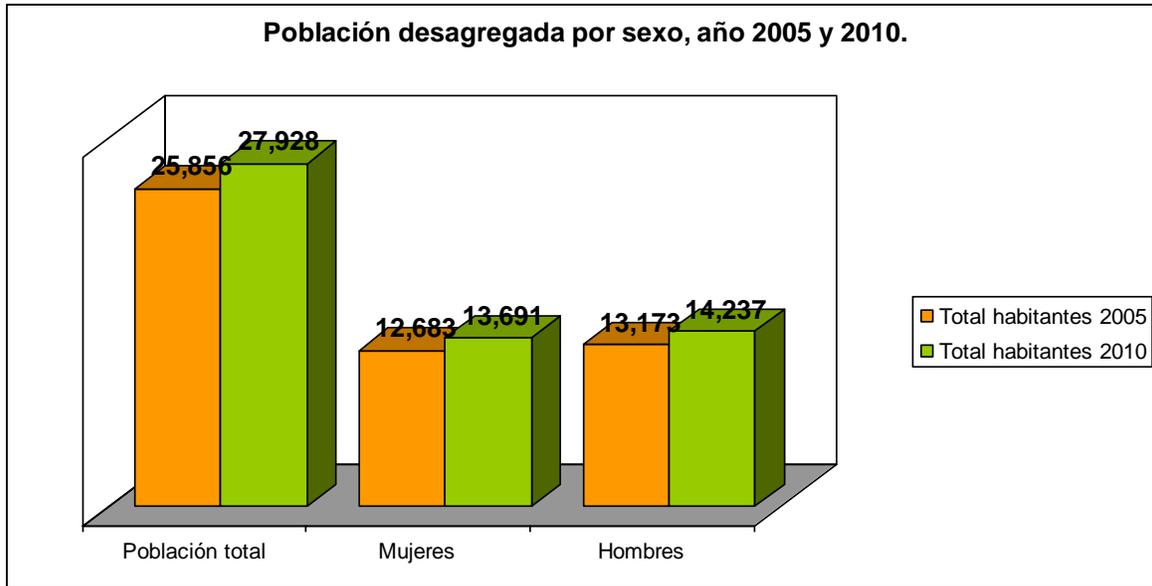
Diagnóstico de la situación de las Mujeres en el Municipio de Nava

El propósito del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Nava es erradicar toda forma de discriminación, desigualdad, rezago y violencia contra las mujeres. Asimismo, se proponen acciones que garanticen el cumplimiento de los derechos humanos, para de esta forma alcanzar el desarrollo tanto social como económico, pues todos los sectores de la población contribuyen en ello.

Siendo las mujeres uno de los sectores sociales más desfavorecidos, se pretende que con la creación de este plan las instancias que conforman el cuerpo gubernamental municipal implementen acciones tendientes a que las mujeres alcancen los beneficios y conocimientos que conlleva el pleno ejercicio de sus derechos, que tengan igual de oportunidades, a una vida digna libre de violencia y discriminación, acceso a la salud, a la educación.

Nava es uno de los 38 municipios con los que cuenta Coahuila de Zaragoza, ocupando 0.6% de la superficie territorial y se encuentra en la región norte del Estado. Colinda al norte con los municipios de Zaragoza, Piedras Negras y Estados Unidos de América; al este con Estados Unidos de América y el municipio de Guerrero; al sur con los municipios de Guerrero, Villa Unión, Allende y Morelos; al oeste con los municipios de Morelos y Zaragoza.

Cuenta con una población total de 27,928 habitantes, de los cuales 13,691 son mujeres y 14,237 son hombres, esto es equivalente al 49.02% y 50.98% respectivamente, como podemos apreciar en la siguiente gráfica¹.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

En el municipio se cuenta con población indígena escasa, tomando en cuenta a la población de 3 años y más que habla alguna lengua indígena. De esta manera obtenemos un total de 66 habitantes de lengua indígena en todo el municipio, de los cuales 44 son hombres y 22 mujeres, obteniendo un porcentaje de 0.3% y 0.2% respectivamente².

El Índice de feminidad indica el número de mujeres que hay por cada cien hombres, para este municipio tenemos un índice de 96³.

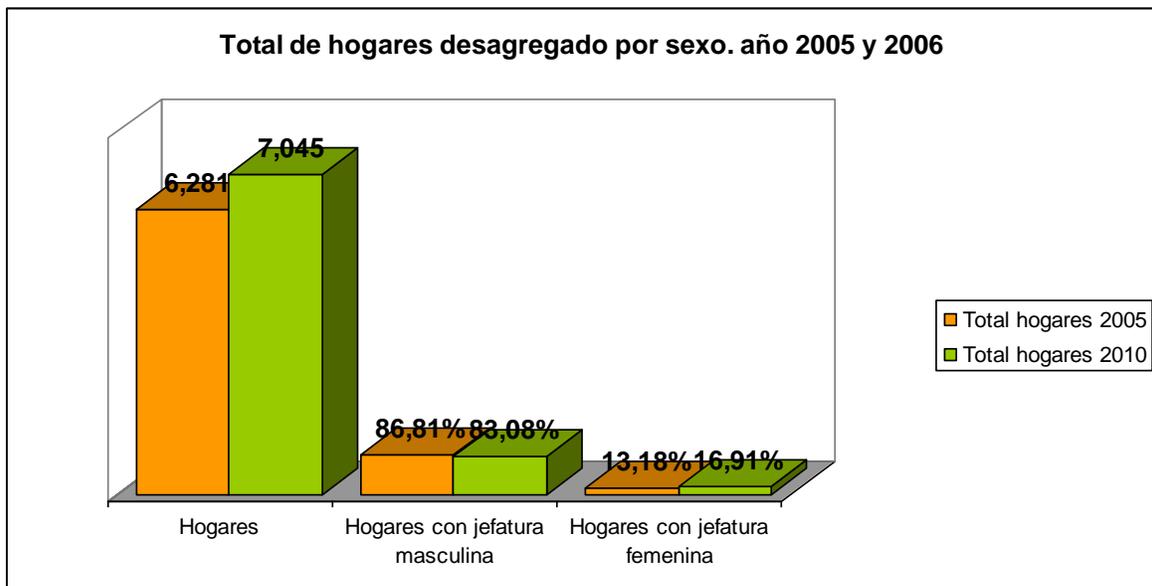
¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. "Población de 3 años y más por municipio, sexo y grupos quinquenales de edad según condición de habla indígena y condición de habla española". Censo de Población y Vivienda 2010.

³ Cálculos a partir de Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo Población y Vivienda, 2010.

Un aspecto importante en la condición de las mujeres es el referente a las jefaturas de los hogares. Ya que de forma general se tiene la concepción de que la jefatura del hogar está a cargo de los hombres, aunque se ha presentado un cambio mínimo, se puede estimar que en cuestión de los roles familiares éstos se han transformado. Por lo tanto la participación de la mujer como jefa de un hogar ha presentado un incremento pues de un total de 7,045 de hogares en el municipio, 1,192 mujeres están a cargo, mientras que la participación de los hombres es de 5,853⁴. Vale la pena señalar que este dato es respondido por la población encuestada considerando si hay un hombre en la familia o no, independientemente de que este asuma las implicaciones de la jefatura de un hogar.

Con este suceso podemos observar que el cambio de roles dentro del núcleo familiar puede deberse al aumento en el número de hombres que migran hacia a Estados Unidos o a otro Estado de la República Mexicana, dejando así, a las mujeres encargadas de todas las responsabilidades que implica mantener de pie un hogar. Las mujeres en este sentido, juegan un doble rol, el de madre atenta a las necesidades de los hijos e hijas y el de padre atento a sostener económicamente el hogar.



⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Hablando de la tendencia que ha adoptado el fenómeno migratorio. En el caso particular del municipio de Nava se tiene un total de 24,688 migrantes, el cual en su mayoría migra hacia Estados Unidos de América⁵.

El fenómeno migratorio ha resultado benéfico en términos económicos para las familias, aunque esto pueda ser relativo, ya que en ocasiones los migrantes no pueden obtener un empleo o en dado caso mueren en su intento por cruzar la frontera, sin embargo, esto también atrae mayores responsabilidades para quien se queda a cargo del hogar, quienes por lo general son las mujeres, por lo tanto se convierten en las encargadas tanto del sostén económico como del “emocional”.

En la siguiente tabla se muestran el número de migrantes por sexo en el municipio de Nava.

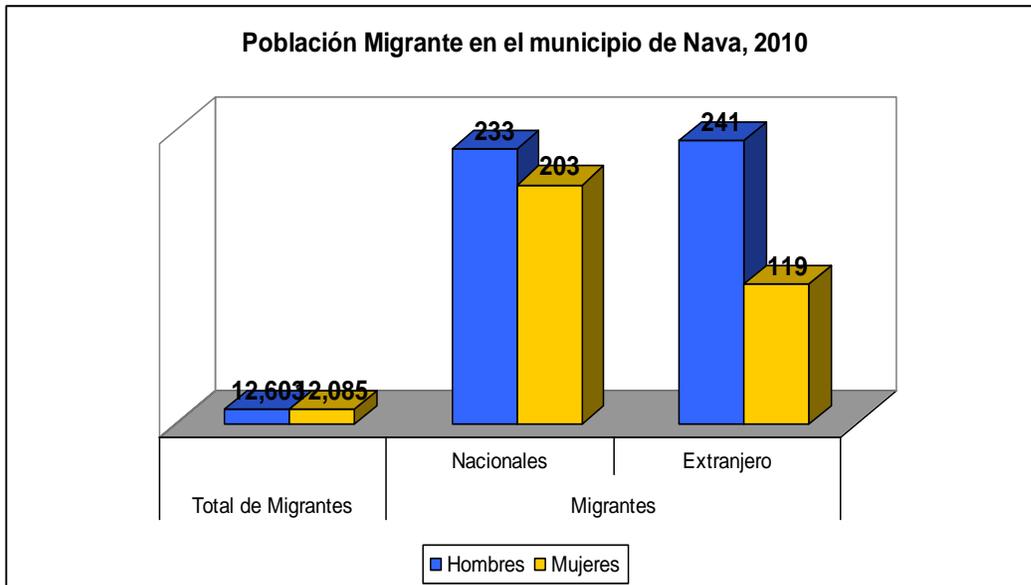
| Sexo | Total de habitantes | Total de migrantes | Migrantes | |
|----------------|---------------------|--------------------|-----------|------------|
| | | | Nacional | Extranjero |
| Hombres | 14,237 | 12,603 | 233 | 241 |
| Mujeres | 13,691 | 12,085 | 203 | 119 |

Fuente: Instituto Nacional Estadística y Geografía, INEGI. Censo de Población y vivienda 2010.

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. “Población de cinco años y más por municipio, según lugar de residencia actual y sexo”. Censo de Población y Vivienda, 2010.

La tabla anterior nos muestra las características de la migración que se presenta en el municipio de Nava, a saber:

- Existe un índice elevado de migrantes hacia el extranjero, sin embargo, a pesar de que el número de migrantes a nivel nacional es menor, puede considerarse que también es un índice alto.
- Si tomamos en cuenta al sexo como variable, observamos que los hombres son los que migran en mayor cantidad hacia el extranjero y al interior de la república. Sin embargo el número de mujeres migrantes se encuentra en un nivel elevado y muy similar al de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de Población y vivienda 2010.

En el municipio de Nava se presentan las siguientes condiciones con respecto al número de habitantes y tipo de localidad:

- El 2.92% de la población vive en localidades menores a 2,500 habitantes (comunidades rurales)
- El 17.62% vive en localidades entre 2,500 y 14,999 habitantes (comunidades semi urbanas)
- El 79.46% de la población vive en una localidad de entre 15,000 a 29,999 habitantes⁶ (comunidades urbanas).

De lo anterior, concluimos que el municipio de Nava puede ser considerado un municipio Urbano ya que más del 50% de la población se encuentra en localidades de entre 15,000 a 29,999 habitantes, cabe resaltar que el 79.46% solo reside en una localidad.

En este sentido tenemos un *Índice de marginación* de -1,46291887712922, lo que corresponde a un grado muy bajo de marginación dentro del municipio.

Respecto al *Índice de desarrollo relativo al género (IDG)*, que incorpora la pérdida en desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre mujeres y hombres, tenemos un IDG equivalente a 0.8093, esto indica que en el municipio se tiene un índice alto.

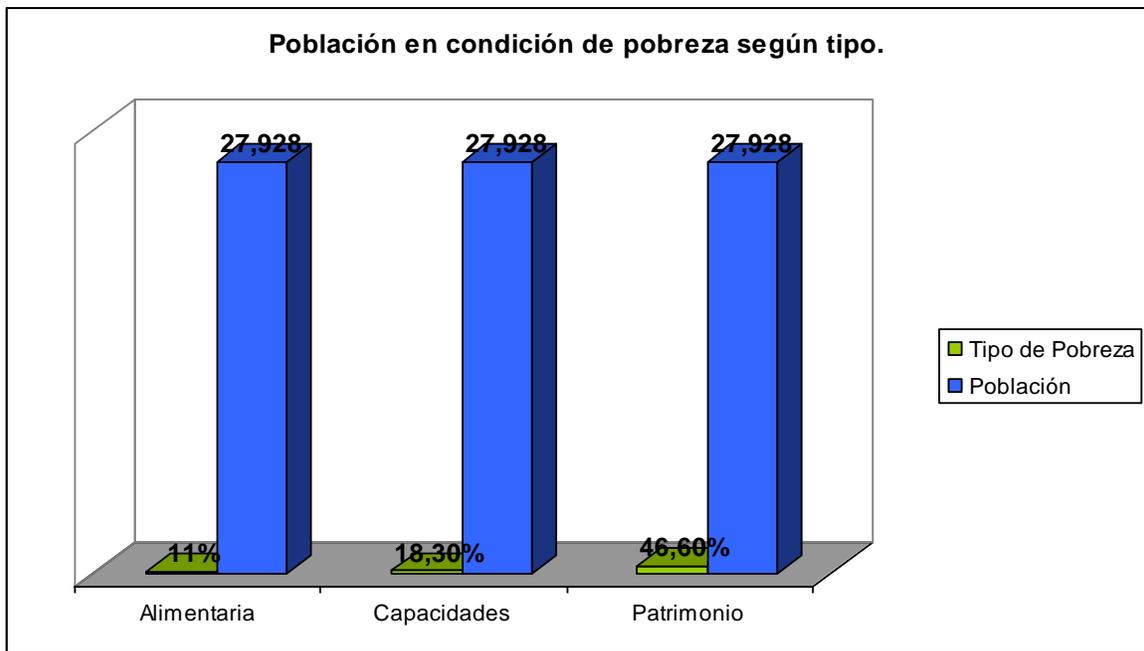
En cuanto a las oportunidades para las mujeres en los ámbitos de participación política, económica (control sobre recursos económicos) y de ocupación (acceso a empleos de altos funcionarios y directivos), la entidad muestra un valor del Índice de potenciación de género (IPG) de 0.6134 respectivamente.

Respecto a la condición de pobreza en el municipio, el diagnóstico se ha basado en los tres tipos en que se clasifica:

- *Pobreza alimentaria*, considerada para todos aquellos hogares que no tienen ingreso suficiente para adquirir la canasta alimentaria. Se presenta un porcentaje de 11% de la población con estas características

⁶ Fuente: Cálculos realizados a partir de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. "Localidades y su población por municipio según tamaño de localidad".

- *Pobreza de capacidades*, se refiere al hecho de que el ser humano para potenciar sus capacidades personales necesita satisfacer otras necesidades básicas además de las alimenticias, tales gastos son los referentes a cuidados de la salud y educación básica. Para este rubro tenemos un 18.3% de la población
- *Pobreza de patrimonio*, agrega no solo a la canasta alimentaria y a las necesidades básicas, sino que además engloba a aquellas que permiten al ser humano vivir de manera digna. Las cuales son: vestido, calzado, vivienda, servicio de conservación, energía eléctrica, combustible, estimación del alquiler de la vivienda y transporte público. Se tiene en el municipio el 46.6% de la población en esta condición⁷



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL.

⁷ CONEVAL. 2005.

El gráfico indica que la pobreza que prevalece en la población del municipio es la pobreza de patrimonio, porque más de la mitad de la población no poseen los recursos para satisfacer las necesidades adicionales, por otro lado la pobreza de capacidades y la pobreza alimentaria no presentan una diferencia muy notable, pues solo un sector pequeño de la población cuenta con ésta última, debido a que cuenta con un ingreso escaso para satisfacer necesidades físicas.

En lo que se refiere al acceso a la salud, se tomó en cuenta el número de derechohabientes pertenecientes a alguna institución de salud, como IMSS, ISSSTE, ISSSTE Estatal, PEMEX, Defensa o Marina, Seguro popular o Nueva generación, Institución privada, u otras instituciones; el cual muestra un total de 21,439 habitantes y la población femenina del municipio de tres años y más, esto nos da un total de 10,639 mujeres derechohabientes, mientras que 2,033 mujeres no cuentan con atención médica⁸.

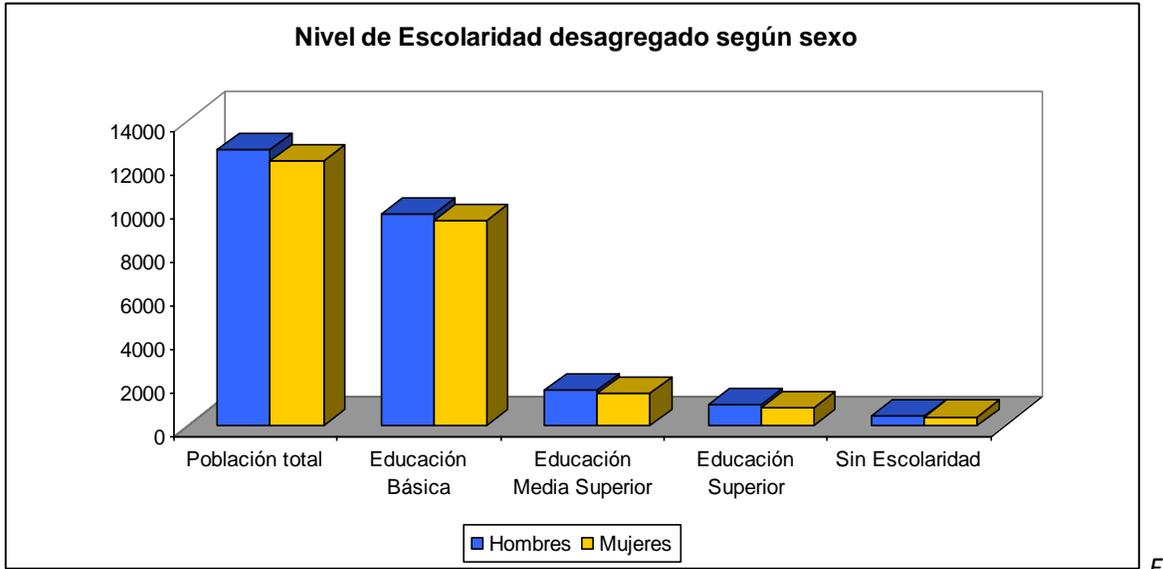
En cuanto a educación, para identificar el nivel de escolaridad existente en el municipio se tomaron los datos de población de cinco años y más, esto lo podemos apreciar en la siguiente tabla:

| Sexo | Población total | Educación Básica | Educación Media Superior | Educación Superior | Sin Escolaridad |
|----------------|-----------------|------------------|--------------------------|--------------------|-----------------|
| Hombres | 12,603 | 9,636 | 1,596 | 916 | 414 |
| Mujeres | 12,085 | 9,390 | 1,474 | 789 | 388 |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. "Población de tres años y más derechohabiente". Censo de Población y Vivienda 2010.

A continuación se presenta un comparativo entre hombres y mujeres según su nivel de escolaridad, de esta manera se puede apreciar cuales son las oportunidades que se les brindan a cada uno de ellos y ellas.



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

Respecto a las condiciones educativas, en nuestro gráfico podemos apreciar que el acceso a la educación lo tienen en mayor número los hombres, sin embargo, la diferencia existente con el número de mujeres que tienen estudios no es mínima. Esto podría arrojar que por esta razón sean los hombres los que tengan acceso a mejores fuentes de empleo y una mejor calidad de vida, esto porque una mejor educación implica recibir un salario alto y una mayor participación en el empleo. Sin embargo, cabe resaltar que de los datos referidos el nivel educativo que presenta mayor índice es el nivel de educación básica, aunque de nuevo la mujer presente mayor abandono de sus estudios.

En cuanto a la población que sabe leer y escribir, se han recopilado los datos de la población de cinco años o más, igualmente por sexo, pues significa un dato de suma importancia ya que la sociedad contemporánea está caracterizada por una gran cantidad

de información. De ahí la importancia de conocer qué proporción de la población posee estas habilidades. Los datos obtenidos son los siguientes⁹:

| Sexo | Total de población | Sabe Leer y escribir | No sabe leer y escribir |
|---------|--------------------|----------------------|-------------------------|
| Mujeres | 12,085 | 11,261 | 715 |
| Hombres | 12,603 | 11,685 | 815 |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

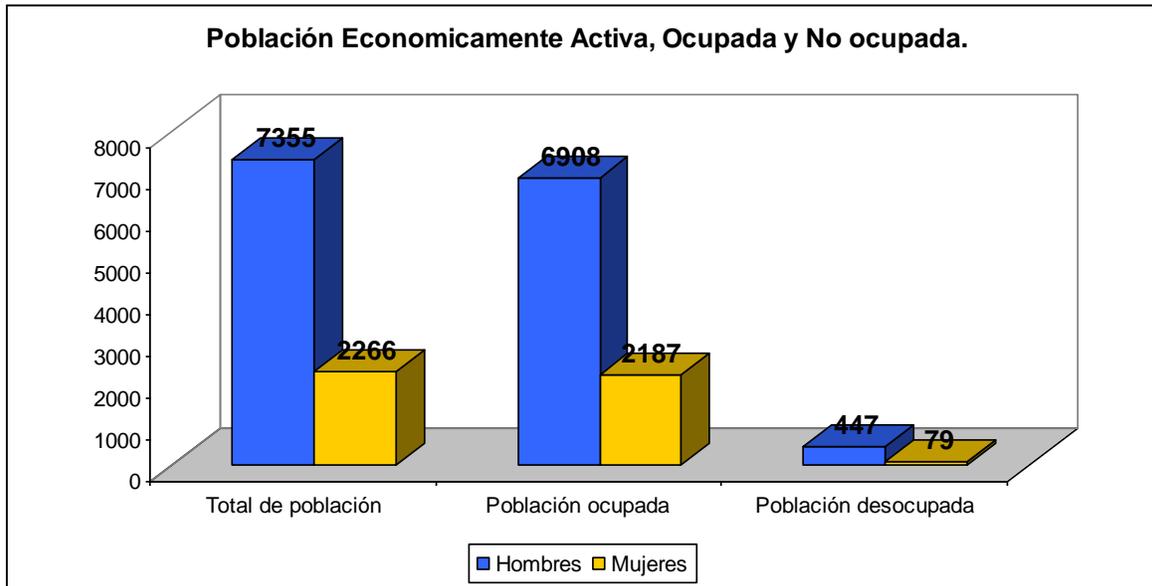
De acuerdo al censo de población y vivienda 2010 del INEGI, la población que no sabe leer y escribir se encuentra en un nivel bajo, ya que corresponde a 815 hombres y 715 mujeres, en este sentido hay que resaltar que los hombres presentan el número más alto de habitantes que no saben leer ni escribir; sin embargo al observar las cifras de la población que sabe leer escribir tenemos que 11,685 hombres si saben contra 11,261 mujeres. Como se puede apreciar, no existe una diferencia notable entre hombres y mujeres, ello podría indicarnos que se han ampliado las posibilidades de acceso a la educación, así como a una mejor distribución de las oportunidades educativas en el municipio y a una política social que busca la igualdad de género.

Para el tema referente a la población económicamente activa, se utilizó como referencia a aquellas personas de 12 años y más, realizando una diferencia correspondiente a si en la semana de referencia desempeñó alguna actividad económica; de esta manera se tendrá una diferencia entre la población ocupada y la no ocupada. En este caso tenemos que la población femenina ocupada es de 2,187, mientras que la desocupada es 79, dando un total de 2,266 mujeres económicamente activas¹⁰.

⁹ *Distinción de las personas de 12 años y más según si saben o no leer y escribir un recado.*

¹⁰ *Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.*

La información estadística sobre el *Población Económicamente Activa (PEA)* permite diferenciar el tipo de ocupación y la diversidad socioeconómica, a continuación se muestra un gráfico para identificar la tasa de población ocupada y desocupada, según sexo:



Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

Como se muestra en la gráfica hay una mayor población económicamente activa de hombres, sin embargo la población desocupada por parte del sexo masculino es mayor, obteniendo los porcentajes para cada sexo, tenemos que hay una población ocupada de hombres del 93.92% versus 96.51% de mujeres, mientras que de la población desocupada tenemos un 6.08% de hombres contra un 3.49% de mujeres.

En lo que respecta al acceso a la vivienda, podemos dar cuenta que la mayor parte de la población del municipio cuenta con casa propia o independiente pues muestra un índice de 13,338 mientras que las viviendas en vecindad ocupan el siguiente nivel en una escala de mayor a menor. Por otra parte, también podemos observar que un alto porcentaje de viviendas tiene como material en piso cemento o firme seguido de materiales como

madera, mosaico u otro recubrimiento. Veamos pues, cómo se encuentra la distribución de la vivienda en el municipio.

| Total de Viviendas | Tipo de vivienda | Departamento en edificio | Vivienda en Vecindad | Vivienda en Cuarto de Azotea |
|--------------------|------------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|
| 7,163 | Particular | 2 | 25 | 2 |
| 3 | Colectiva | - | - | - |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

Cabe resaltar que aquellas viviendas que cuentan con un piso de tierra, son consideradas insalubres y que los habitantes se encuentran en condiciones de marginación en este caso tenemos únicamente el 1.61% de viviendas con este tipo de piso, de la misma manera tenemos aquí que un 57.79% cuenta con un piso de cemento o suelo firme lo que da lugar a un hogar digno para tener resguardada a una familia. Por otra parte, cabe mencionar que el 40.49% de mujeres que gozan de un piso de madera u mosaico, se considera que poseen un hogar óptimo, es decir con excelentes condiciones, es decir que cuentan con los servicios de energía eléctrica, drenaje, agua potable y excusado.

| Energía Eléctrica | | Agua Entubada | | Drenaje | | Excusado | |
|-------------------|----|---------------|-----|---------|-----|----------|-----|
| Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 6,938 | 95 | 6,868 | 150 | 6,316 | 696 | 6,863 | 165 |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. Censo de población y vivienda, 2010.

Si bien es cierto, que los servicios antes mencionados mejoran y facilitan la vida doméstica al permitir alcanzar un mínimo de bienestar y disminuir las condiciones que posibilitan la transmisión de enfermedades, podemos tomar como ejemplo el servicio de agua entubada, la cual tiene carácter de indispensable pues se emplea para realizar la mayoría de las actividades domésticas, además de que contribuye al mantenimiento de la higiene pese a que existieran los otros servicios. Por lo que, se observa que en el caso de las mujeres, cuentan con el suministro de estos servicios, en lo que respecta a el servicio de agua tenemos apenas el 1.55% de habitantes mujeres que no cuentan con el servicio, para el rubro de energía eléctrica el porcentaje es bajo, corresponde a sólo el 0.91%, para el servicio de excusado se tiene 1.93% y en el de drenaje se presenta un 9.68% de habitantes que no disponen de este servicio.

Hablando de la posición de las mujeres, dentro del municipio de Nava en cuanto a los integrantes en el ayuntamiento conformados por un Presidente Municipal, un Síndico, 8 regidores de mayoría relativa, 4 regidores de representación proporcional, entre otros, tenemos una participación de 13 mujeres de entre 31 personas que integran el Ayuntamiento, esto nos da un porcentaje de 41.94% de participación de las mujeres mientras que la participación masculina tiene un 58.06%¹¹.

Los cargos ocupados por las mujeres en esta dependencia son los siguientes: Sindica mayor, de minoría; segunda, cuarta y séptima Regidora; Contralora, Tesorera municipal, Jueza municipal, Atención ciudadana, CERTTURC, Recursos humanos, Casa de la cultura y Delegada de Venustiano Carranza. Cabe resaltar que en el registro perteneciente a el INAFED (Instituto para el federalismo y el Desarrollo de las Mujeres) sobre la cronología de los presidentes municipales, desde el año de 1937 hasta 2012, ninguna mujer ha tenido la presidencia municipal.

¹¹ H. Ayuntamiento de Nava. "Organigrama Municipal 2010-2013".

Principios Rectores

Respeto a los Derechos Humanos de las Mujeres.

Para que las mujeres logren un óptimo desarrollo y una calidad de vida digna, es fundamental hacer valer y respetar los derechos humanos de las mujeres, es decir, el acceso a una vida libre de violencia y sin discriminación, la libertad de decisión y la igualdad de oportunidades en el empleo, escuela, hogar y los lugares en donde se desarrollen.

El respeto a los derechos de las mujeres no solo implica difundirlos y conocerlos, sino que también significa generar mecanismos jurídicos que garanticen el acceso a la justicia cuando éstos no fueran respetados o sean violados.

Respeto a la Dignidad.

Se refiere al respeto del que es merecedor/a cualquier ser humano, sin importar su género, personalidad, condición económica, cultural y social. En este sentido, se deben tolerar y reconocer cualquier diferencia existente entre cada uno de los seres humanos.

No Discriminación.

La No discriminación significa la eliminación de cualquier distinción y exclusión que tenga como objetivo anular o menoscabar el goce o ejercicio de los derechos humanos.

Igualdad de Género.

Se entiende como “ausencia total de discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos”¹².

Por lo tanto, cualquier persona, ya sea mujer, hombre, niño o niña, tendrá derecho a no ser discriminado por cuestiones referentes a la raza, etnia, género, orientación sexual o cualquier otra condición.

Perspectiva de Género.

Considerada como una herramienta de análisis para identificar la forma como cada sociedad simboliza y construye la diferencia sexual, fabricando ideas de, lo que deben ser las mujeres y los hombres, a través de las tradiciones, valores y estereotipos; generando a partir de ello condiciones de discriminación y desigualdad. Asimismo nos permite ver que dicha condición puede ser modificada en beneficio de la misma sociedad.

Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Se refiere al proceso por el cual se valoran las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe en materia de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

¹² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1981.

Objetivo General

El objetivo general de este Plan está orientado a potenciar las condiciones en materia de igualdad de oportunidades para proporcionar una mejor calidad de vida y desarrollo a las mujeres y hombres del municipio de Nava, Coahuila. En ese sentido se estableció el siguiente objetivo.

“Generar condiciones que contribuyan a la disminución de las desigualdades y las brechas de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio de Nava”

Para dar cumplimiento ha dicho compromiso y fortalecer la actuación del municipio en esta materia. Se establecieron cinco objetivos estratégicos.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo estratégico 1: *Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.*

Busca construir en la administración pública municipal condiciones de igualdad a mujeres y hombres, mediante la adopción de una política de transversalidad que involucra el trabajo de todas las instituciones municipales.

| Estrategias | Líneas de Acción |
|---|--|
| <p>1.1 Impulsar y coordinar la aplicación del enfoque de género en los ejercicios de planeación, ejecución y evaluación del quehacer gubernamental de las Instancias del municipio de Nava.</p> | <p>1.1.1 Promover la incorporación del enfoque de equidad de género y las acciones afirmativas en los programas y planes municipales de los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales.</p> <p>1.1.2 Establecer redes de enlace y comisiones de trabajo para dar seguimiento y evaluar los objetivos del Plan Municipal de Igualdad.</p> <p>1.1.3 Establecer procesos y mecanismos consultivos con las organizaciones sociales y la academia, para el intercambio y retroalimentación de información sobre la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas en materia de igualdad.</p> <p>1.1.4 Establecer unidades responsables de género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las dependencias e instituciones municipales.</p> <p>1.1.5 Implementar un sistema de monitoreo de las acciones que las instancias municipales realicen para el adelanto de las mujeres.</p> <p>1.1.6 Asegurar el seguimiento y transparencia de las acciones del Plan Municipal de Igualdad en la integración y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público municipal.</p> <p>1.1.7 Promover la participación del Municipio en foros y Convenciones Estatales, Federales e Internacionales vinculadas con los derechos humanos de las mujeres, armonización de las políticas de igualdad y el empoderamiento de las mujeres.</p> |

| Estrategias | Líneas de Acción |
|---|--|
| <p>1.2 Implementar una política institucional que fomente una cultura de igualdad, equidad y de derechos humanos en las dependencias municipales.</p> | <p>1.2.1 Profesionalizar a las y los servidores públicos de la administración pública municipal en perspectiva de género y en el cumplimiento de la legislación en la materia.</p> <p>1.2.2 Promover el uso de marcos, directrices, manuales, indicadores y otros instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en la administración pública municipal.</p> <p>1.2.3 Promover que las prácticas y la Comunicación Social de las dependencias públicas, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.</p> <p>1.2.4 Impulsar la adopción de medidas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de los servidores/as públicos/as del municipio.</p> <p>1.2.5 Impulsar acciones afirmativas que permitan a las mujeres dentro de la administración pública municipal ascender a niveles de mando medio y superior a fin de lograr la paridad en los salarios y en el número de plazas asignadas por sexo.</p> <p>1.2.6 Establecer normas y lineamientos de para lograr una cultura laboral que consolide la vida laboral con la familiar de las mujeres y hombres.</p> <p>1.2.7 Establecer un código de conducta para eliminar el hostigamiento laboral en la administración pública municipal</p> <p>1.2.8 Contar con servicios de guarderías infantiles para los/as trabajadores/as y crear la licencia de paternidad en la Administración pública municipal.</p> |

| Estrategias | Líneas de Acción |
|---|---|
| <p>1.3 Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información sobre las acciones que realiza la administración pública municipal para dar cumplimiento a la política nacional de igualdad</p> | <p>1.3.1 Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, y para el diseño de encuestas que permita identificar avances y obstáculos para alcanzar los objetivos de esta Plan Municipal para la Igualdad.</p> <p>1.3.2 Mantener actualizado el conocimiento y los diagnósticos municipales sobre la situación de las mujeres, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, localidad y grupo específico de población.</p> <p>1.3.3 Promover la realización de investigaciones y estudios orientados al análisis de condiciones de inequidad y tendencias que puedan estar creando nuevas disparidades de género.</p> <p>1.3.4 Consolidar y mejorar los sistemas de registro de la Administración Pública Municipal con catálogos y formas homologados que garantice la desagregación por sexo, grupos de edad, localidad, sobre usuarios/as, beneficiarios/as y población atendida</p> |

Objetivo estratégico 2: Contribuir a generar condiciones que propicien la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación.

Busca crear, establecer, consolidar e impulsar las condiciones para garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres ante la Ley, y la protección de los derechos de mujeres y hombres en forma igualitaria, con el apoyo de leyes vigentes en correspondencia con las Convenciones Internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo, de libre tránsito y de respeto a las personas y a su patrimonio.

| Estrategia | Línea de Acción |
|---|--|
| <p>2.1 Asegurar a plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.</p> | <p>2.1.1 Contribuir a la armonización de la legislación estatal conforme a las leyes de igualdad y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, así como la homologación de los códigos penales, civiles y de procedimiento en el Estado de Coahuila.</p> <p>2.1.2 Contribuir a armonizar la normativa laboral para tutelar la no discriminación en el empleo, la igualdad en el trato en la remuneración según competencias, el acceso a protección social y a las oportunidades de ascenso, capacitación y profesionalización.</p> <p>2.1.3 Adoptar acciones afirmativas para las mujeres con discapacidad, adultas mayores y en reclusión, para favorecer su acceso a la educación, a los servicios de salud y oportunidades de empleo.</p> <p>2.1.4 Promover el ingreso de las mujeres en condiciones de marginalidad económica y social a mecanismos de protección social y acciones que favorezcan su salud independientemente de su edad, condición de trabajo o discapacidad.</p> <p>2.1.5 Fortalecer la capacitación y profesionalización de los/as servidores/as públicos/as que prestan servicios en estaciones migratorias, centros de readaptación social e instituciones de salud y de justicia, en materia de derechos humanos de las mujeres y equidad de género.</p> |
| <p>2.2. Eliminar prácticas discriminatorias en contra de las mujeres indígenas y fomentar una cultura de respeto y pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos del desarrollo.</p> | <p>2.2.1 Contribuir a la armonización de la legislación estatal acorde a la declaración universal de los pueblos indígenas</p> <p>2.2.2 Instrumentar acciones afirmativas para que las mujeres y niñas indígenas accedan a becas y fondos de apoyo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a todas las modalidades y niveles de educación.</p> <p>2.2.3 Garantizar la participación y representación de las mujeres indígenas en la formulación de programas y acciones municipales que atienden las necesidades y mejoran las condiciones de vida de sus comunidades.</p> <p>2.2.4 Difundir en las comunidades indígenas los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, haciendo partícipes a los hombres y a las comunidades de su respeto y ejercicio.</p> <p>2.2.5 Preservar los derechos lingüísticos de las mujeres y hombres indígenas, promover y reconocer su cultura y conocimiento tradicionales, e impulsar la formulación de profesionales y servicios bilingües.</p> |

Objetivo estratégico 3: Contribuir a generar las condiciones para garantizar el acceso de las mujeres a una vida sin violencia, la justicia, la seguridad y la protección civil.

Comprende las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, y la creación de condiciones que fomenten una cultura de impartición de justicia con perspectiva de género objetiva, igualitaria e imparcial que garantice la seguridad e integridad física de las mujeres y el desarrollo igualitario entre mujeres y hombres.

| Estrategia | Línea de Acción |
|---|---|
| 3.1 Prevenir y Atender la violencia. | 3.1.1 Incrementar acciones y programas de prevención de la violencia en la familia y en el noviazgo dirigidos a adolescentes y jóvenes. |
| 3.2 Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia. | 3.2.1 Promover la creación de defensorías especializadas en cuestiones de Coahuila. 3.2.2 Difundir los derechos de las mujeres en un lenguaje y contenido accesible a la población femenina del municipio. 3.2.3 Establecer mecanismos especializados para la denuncia de delitos de género: feminicidios, violaciones, trata y tráfico de mujeres niños y niñas. 3.2.4 Establecer acciones de seguimiento a las investigaciones de delito de género. 3.2.5 Contribuir a la armonización de la legislación estatal con la Ley Federal de Trata de personas. 3.2.6 Promover la incorporación de mujeres en los cuerpos de seguridad pública municipal. |
| 3.3 Incorporar la perspectiva de género y la seguridad humana en las políticas de prevención de riesgos | 3.3.1 Impulsar la participación de las mujeres y hombres de todas las edades, en los comités de protección civil en zonas de riesgos de desastres. 3.3.2 Incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas de evacuación o desalojos, instalación de refugio y albergue, así como en actividades de protección civil. 3.3.3 Incrementar la cobertura, calidad y coordinación interinstitucional de los servicios de atención a mujeres niñas/os en situación de violencia. 3.3.4 Generar mesas de trabajo con las diferentes instituciones municipales, estatales y federales para revisar los acuerdos y avances en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en materia de prevención y atención de la violencia de género. |

Objetivo estratégico 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género; así como también potenciar la agencia económica a favor de ellas.

Se enfoca a disminuir las brechas de desigualdad en el desarrollo de las capacidades de mujeres y hombres, mediante la creación y fortalecimiento de condiciones que permitan a las mujeres acceder de forma igualitaria a los servicios básicos de educación y salud, a la obtención de créditos, a la tenencia de la tierra, a las oportunidades productivas así como el acceso a empleos, con objeto de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y coadyuvar a la superación de la pobreza.

| Estrategia | Línea de Acción |
|--|---|
| <p>4.1 Contribuir a disminuir la brecha educativa entre las mujeres y hombres</p> | <p>4.1.1 Implementar medidas que aseguren la permanencia de las mujeres en los ciclos escolares posteriores a la primaria, principalmente en las poblaciones indígenas, comunidades rurales y urbanas de alta y muy alta marginación.</p> <p>4.1.2 Impulsar en el municipio la utilización de modelos y tecnologías acorde a los diversos tipos de discapacidades.</p> <p>4.1.3 Profesionalización de los/as prestadores del servicio en estancias infantiles.</p> <p>4.1.4 Implementar acciones de prevención y atención al embarazo en adolescentes y jóvenes.</p> |
| <p>4.2 Coadyuvar a incrementar las capacidades de participación y organización de las mujeres para mejorar sus oportunidades e incrementar su autosuficiencia económica.</p> | <p>4.2.1 Promover acciones para fomentar las actividades deportivas y culturales entre la población femenina</p> <p>4.2.2 Establecer medidas para asegurar el acceso de las mujeres a la alimentación, salud y educación en el municipio</p> <p>4.2.3 Fomentar el establecimiento de políticas dirigidas a incrementar la disponibilidad de infraestructura, caminos, agua, vivienda y servicios sociales en el municipio.</p> <p>4.2.4 Incorporar a las niñas/os y mujeres con VIH-SIDA a los servicios de protección social y de salud.</p> <p>4.2.5 Establecer medidas y acciones encaminadas a fortalecer las capacidades y habilidades productivas de las mujeres orientadas a la empleabilidad.</p> |

| Estrategia | Línea de Acción |
|---|---|
| 4.3 Fortalecer la agencia económica de las mujeres. | <p>4.3.1 Fomentar la creación de oportunidades y condiciones laborales para las mujeres.</p> <p>4.3.2 Implementar lineamientos para asegurar la equidad en las oportunidades de capacitación, desarrollo profesional de mujeres y personas con discapacidad en empleos de la administración pública municipal.</p> <p>4.3.3 Consolidar proyectos productivos de mujeres de la micro y mediana empresas, incorporándolas a la cadena productiva.</p> |
| 4.4 Incorporar la perspectiva de género en los programas de desarrollo municipal y sustentabilidad ambiental. | <p>4.4.1 Reformular las políticas de uso de energía y agua, incorporando las necesidades de las mujeres en las dependencias municipales.</p> <p>4.4.2 Establecer medidas para mejorar la productividad de las organizaciones y empresas de las mujeres en el medio rural.</p> <p>4.4.3 Promover que dentro de las acciones de los programas de desarrollo rural y sustentabilidad, se incorporen las necesidades de atención y cuidado de los miembros de las familias de las mujeres participantes en proyectos productivos.</p> |

Objetivo estratégico 5: *Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Municipio y consolidar la cultura democrática.*

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 del gobierno municipal, en las estructuras internas de los partidos políticos y organizaciones sociales, logrando el fortalecimiento de la vida democrática en el país. Así mismo se busca la construcción de condiciones que propicien el reconocimiento de la contribución que han hecho las mujeres a la vida económica del municipio.

| Estrategia | Línea de Acción |
|--|---|
| 5.1 Impulsar la participación de las mujeres a cargos de elección popular y toma de decisión dentro del municipio. | 5.1.1 Favorecer el acceso de las mujeres a cargos directivos de las comisiones municipales. 5.1.2 Establecer lineamientos para que en las plataformas de los partidos políticos se formalicen con enfoque de igualdad y equidad de género. |
| 5.2 Crear espacios públicos dentro del municipio para la consolidación de la cultura democrática. | 5.2.1 Impulsar la participación de las organizaciones de mujeres. 5.2.2 Destinar recursos para fomentar la capacitación, educación y formación en derecho, participación política, liderazgos de mujeres y la cultura democrática. |

Indicadores

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|---|---|------------------------|--|--|-------------------|--|
| Incremento en los códigos de conducta establecidos para eliminar el hostigamiento laboral¹³ en las dependencias de la administración pública municipal. | Número de códigos de conducta establecidos para eliminar el hostigamiento laboral en las dependencias de la administración pública municipal durante el presente ejercicio fiscal vs el número de mecanismos creados en el pasado ejercicio fiscal. | Anual | Documentos oficiales que validen la implementación de los códigos. Tabla con registros. | Mecanismos oficiales para denunciar discriminación por género. | A partir del 2011 | Incrementar un 15% de los códigos con respecto al 2011. |
| Porcentaje de dependencias municipales que cuenten con un registro informático de las acciones afirmativas que llevan a cabo. | Número de dependencias municipales que cuenten con un registro informático de las acciones afirmativas que llevan a cabo vs el total de dependencias municipales. | Anual | Documentos oficiales que validen la implementación de los registros informáticos de las acciones afirmativas que llevan a cabo. Tabla con registros | Registros informáticos de las acciones afirmativas que se llevan a cabo. | A partir del 2011 | Incrementar un 30% de las dependencias con respecto al 2011. |
| Número de comisiones o mecanismos consultivos consolidados para dar seguimiento y evaluar la política pública en materia de igualdad. | Número de comisiones o mecanismos consultivos consolidados para dar seguimiento y evaluar la política de igualdad. | Anual | Documentos oficiales de creación. Tabla de registros | Comisiones o mecanismos consultivos. | A partir del 2011 | Tener al menos una comisión o un mecanismo consultivo por dependencia municipal. |

¹³ Hostigamiento laboral incluye: si humillaron o denigraron, la agredieron físicamente, la ignoraron o la hicieron sentir de menos por ser mujer, le hicieron insinuaciones o propuestas sexuales, la acariciaron o manosearon sin su consentimiento, la obligaron a tener relaciones sexuales o tuvo represalias por no acceder a sus propuestas. (Proigualdad 2008 – 2012)

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|---|--|------------------------|---|--|-------------------|---|
| Porcentaje de servidores/as públicos/as del municipio profesionalizados/as en equidad de género. | Número de servidores/as públicos/as profesionalizados en equidad de género vs el total de servidores/as públicos/as del municipio. | Anual | Documentos oficiales que avalen la profesionalización Tabla de registros | Servidores/as públicos/as profesionalizados en perspectiva de género | A partir del 2011 | Incrementar un 15% con respecto al 2011 |
| Mujeres en mandos superiores en la administración pública municipal | Número de mujeres en mandos superiores vs el total de servidores/as públicos/as en mandos superiores. | Anual | Información de los registros de nómina. | Mujeres en mandos superiores de la administración pública municipal. | A partir del 2011 | Incrementar un 20% al año |
| Mujeres en mandos medios en la administración pública municipal | Número de mujeres en mandos medios vs el total de servidores/as públicos/as en mandos medios. | Anual | Información de los registros de nómina. | Mujeres en mandos medios de la administración pública municipal. | A partir del 2011 | Incrementar un 20% al año |

Objetivo estratégico 2: Contribuir a generar condiciones que propicien la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación.

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|---|---|------------------------|------------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Número de acciones de cabildeo para lograr la armonización de la Leyes Estatales en materia de igualdad y derechos de las mujeres con las Ley Generales Federales y las Convenciones Internacionales¹⁴ en la materia. | Número de acciones de cabildeo para lograr la armonización de la Leyes Estatales en materia de igualdad y derechos de las mujeres con las Ley Generales Federales y las Convenciones Internacionales en la materia. | Anual | Minutas de juntas de trabajo | Acciones de cabildeo | A partir del 2011 | Tener al menos tres acciones por año. |

¹⁴ Comprende la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|--|--|------------------------|--|---|---|---|
| Porcentaje de mujeres en reclusión que aumentaron su nivel educativo. | Número de mujeres en reclusión que aumentaron su nivel educativo durante el año escolar 2012-2013 vs el total de mujeres en reclusión en el municipio. | Anual | Número de constancias de estudios emitidas. Tablas de registros. Base de datos de la población de mujeres reclusas | Mujeres en reclusión que aumentaron su nivel educativo. | A partir del ciclo escolar 2011 - 2012 | Incrementar un 20% con respecto al ciclo escolar 2011-2012. |
| Porcentaje de mujeres indígenas que aumentaron su nivel educativo. | Número de mujeres indígenas que aumentaron su nivel educativo durante el año escolar 2012-2013 vs el total de mujeres indígenas en el municipio. | Anual | Número de constancias de estudios emitidas. Tablas de registros. Base de datos poblacional de la INEGI. | Mujeres indígenas que aumentaron su nivel educativo. | A partir del ciclo escolar 2011 – 2012. | Incrementar un 20% con respecto al ciclo escolar 2011-2012. |
| Porcentaje de niñas indígenas que aumentaron su nivel educativo. | Número de niñas indígenas que aumentaron su nivel educativo durante el año escolar 2012-2013 vs el total de mujeres indígenas en el municipio. | Anual | Número de constancias de estudios emitidas. Tablas de registros. Base de datos poblacional de la INEGI. | Niñas indígenas que aumentaron su nivel educativo. | A partir del ciclo escolar 2011 – 2012. | Incrementar un 20% con respecto al ciclo escolar 2011-2012. |

Objetivo estratégico 3: Contribuir a generar las condiciones para garantizar el acceso de las mujeres una vida sin violencia, la justicia, la seguridad y la protección civil.

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|---|--|------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|--|
| Incremento en las unidades de atención a mujeres, niñas y niños en situación de violencia en el municipio. | Número de unidades de atención para las mujeres niñas y niños en situación de violencia vs el número de unidades creadas hasta el pasado ejercicio fiscal. | Anual | Tabla con registros. | Unidades de atención. | A partir del 2011 | Incrementar un 15% de las unidades de atención con respecto al 2011. |

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|---|---|------------------------|--|---|-------------------|--|
| Mujeres en los cuerpos de seguridad pública municipal | Número de mujeres en los cuerpos de seguridad pública vs el total de servidores/as públicos/as en los cuerpos de seguridad pública municipal. | Anual | Información de los registros de las dependencias de seguridad pública. | Mujeres en los cuerpos de seguridad pública. | A partir del 2011 | Incrementar un 20% al año |
| Mujeres en los comités de protección civil del municipio | Número de mujeres en los comités de seguridad civil vs el total de servidores/as públicos/as en los comités de seguridad civil del municipio. | Anual | Información de los registros de las dependencias municipales. | Mujeres en los comités de seguridad civil. | A partir del 2011 | Incrementar un 20% al año |
| Número de mecanismos especiales creados para la denuncia de los delitos de género implementados en la administración pública municipal | Número de mecanismos especiales creados para la denuncia de delitos de género. | Anual | Documentos oficiales de creación. Tabla de registros | Mecanismos para la denuncia de delitos de género. | A partir del 2011 | Tener al menos un mecanismo por dependencia municipal. |

Objetivo estratégico 4: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género; así como también potenciar la agencia económica a favor de ellas.

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|--|--|------------------------|---|--|-------------------|---|
| % de Mujeres con la educación secundaria terminada durante el ciclo escolar 2012-2013, pertenecientes al municipio. | Número de mujeres con la educación secundaria terminada vs el total de matrícula de educación secundaria terminada durante el ciclo escolar 2012-2013. | Anual | Información de los registros de la Secretaría de Educación Pública. | Mujeres con secundaria terminada durante el ciclo escolar 2012-2013. | A partir del 2011 | Incrementar un 20% con respecto al ciclo escolar 2011-2012. |

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|--|--|------------------------|--|---|--------------------|--|
| % de Mujeres que prestan sus servicios en la administración pública municipal. | Número de servidoras públicas vs el total de servidores/as públicos/as en la administración pública municipal. | Anual | Información de los registros del ISSSTE. | Servidoras públicas. | A partir del 2011. | Incrementar un 30% con respecto al año anterior. |
| % de Mujeres que están registradas en el IMSS como trabajadoras pertenecientes al municipio | Número de mujeres registradas en el IMSS como trabajadores vs el total de trabajadores/as registrados en el IMSS. | Anual | Información de los registros del IMSS. | Trabajadoras registradas en el IMSS. | A partir del 2011. | Incrementar un 20% con respecto al año anterior. |
| Porcentaje de servidoras públicas del municipio certificadas en competencias laborales. | Número de servidoras públicas certificadas en competencias laborales vs el total de servidores/as públicos/as certificados/as en competencias laborales. | Anual | Documentos oficiales que avalen la certificación. Tabla de registros. | Servidores/as públicos/as certificados en competencias laborales. | A partir del 2011 | Incrementar un 30% con respecto al 2011. |
| % de Mujeres que participan en proyectos de desarrollo rural y de sustentabilidad pertenecientes al municipio | Número de mujeres que participan en proyectos de desarrollo rural y de sustentabilidad del municipio, vs el total de personas que participan. | Anual | Información de los registros. | Mujeres que participan en proyectos de desarrollo rural y de sustentabilidad. | A partir del 2011. | Incrementar un 30% con respecto al año anterior. |
| Número de acciones para creación de oportunidades laborales para las mujeres. | Número de acciones para la creación de oportunidades laborales para las mujeres. | Anual | Minutas de juntas de trabajo. | Acciones para la creación de oportunidades laborales. | A partir del 2011. | Tener al menos una por semestre. |

Objetivo estratégico 5: *Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Municipio y consolidar la cultura democrática.*

| Nombre del Indicador | Método de Cálculo | Frecuencia de Medición | Medio de Verificación | Unidad de Medida | Línea Base | Meta para el 2012 |
|--|---|------------------------|---|-------------------------------------|--------------------|--|
| % de Regidoras del cabildo municipal. | Número de regidoras municipales vs el total de regidores/as municipales. | Anual | Información de los registros del municipio. | Regidoras | A partir del 2011. | Incrementar un 15% con respecto al año anterior. |
| % de organizaciones sociales de mujeres | Número de organizaciones sociales de mujeres vs el total de organizaciones sociales dentro del municipio. | Anual | Información de los registros del municipio. | Organizaciones sociales de mujeres. | A partir del 2011. | Incrementar un 20% con respecto al año anterior. |

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Para efectos del seguimiento y evaluación del Plan, se plantean los siguientes espacios, responsables y el mecanismo para llevar a cabo el mismo:

- Al interior del Gobierno Municipal de Nava: los enlaces de las dependencias municipales designados para tales efectos.
- Como ente exterior, el Instituto Municipal de la Mujer y el Comité de Planeación Municipal.

El proceso de seguimiento, en el espacio institucional, se reglamentará mediante resolución interna, que emitirá el IMM, en la que se establezcan las dependencias, las personas responsables de los proyectos y los indicadores asociados a cada estrategia, los momentos para el seguimiento, los mecanismos para la evaluación (cronogramas acordados de ejecución), el tipo de informe periódico y las dependencias a quienes van dirigidos para su compilación e integración como resultado global del avance.

Desde la perspectiva exterior, se establece en el articulado del Plan la obligación de presentaciones de informes anuales, como mecanismo de evaluación por parte de las instancias intervinientes.

Asimismo, el Instituto Municipal de la Mujer, realizará foros de discusión periódicamente con el objetivo de detectar las demandas y necesidades de la población beneficiada, para ir orientando las estrategias planteadas, acorde a las condiciones de las mujeres en el municipio.

Como mecanismo que garantice la participación de la sociedad civil en la veeduría de la gestión pública, los resultados de los avances de las estrategias que conforman el Plan, se publicarán periódicamente en la página Web del gobierno municipal.

En cuanto al mecanismo para determinar los avances en los resultados y la evaluación de los mismos, se implementará para cada uno de las estrategias, informes en los que se puedan determinar los avances de todas y cada unas de las metas del Plan. La información será de conocimiento.

Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 3 de septiembre de 1981

Consultada en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)

Consultada en: <http://www.cndh.org.mx>

Consejo Nacional de Población y Vivienda, CONAPO.

Consultado en: <http://conapo.gob.mx>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL.

Consultada en: <http://www.coneval.gob.mx>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Consultada en: <http://www.isdemu.gob>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI.

Consultado en: <http://www.inegi.org.mx>

La Cumbre del Milenio

Consultada en: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

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

Consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Consultada en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>

Oficina Nacional de Desarrollo Humano PNUD- México.

Consultada en: <http://www.cinu.org.mx>

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

Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

Consultado en: <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Coahuila

Consultado en: <http://www.e-pages.dk/coahuilagobmx/13/>

Anexos

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

Para el presente proceso, se plantearon tres fases de intervención, anexando los instrumentos empleados en la segunda fase:

1. Primera Fase
 - **Investigación documental** (instrumentos normativos que tutelan el derecho de las mujeres a igualdad de condiciones y oportunidades así como a acceder a una vida libre de violencia)
 - **Investigación documental** (fuentes primarias y secundarias para identificar la situación de las mujeres en el municipio)

2. Segunda Fase
 - **Aplicación de cuestionarios diagnósticos** (para conocer la situación de la igualdad entre las mujeres y hombres en los planes y programas de la Administración Pública Municipal)
 - **Entrevistas** (para conocer acciones, conocimientos y expectativas)
 - **Grupos Focales** (para conocer las necesidades, obstáculos y expectativas)

3. Tercera Fase
 - **Elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

**Cuestionario para la elaboración del Diagnóstico del
Municipio Promotor de la Equidad de Género**

El presente instrumento permitirá conocer los elementos con los que cuenta el gobierno municipal para promover e impulsar la igualdad entre mujeres y hombre. Por ello, es importante la información que de él derive pues permitirá considerar algunas acciones estratégicas contenidas en una propuesta de Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Municipio.

INSTRUCCIONES

A continuación solicitamos contestar las siguientes preguntas subrayando la respuesta correcta y contestando la información que se requiera respecto cada interrogante. Cuando nuestra respuesta es negativa (no se realiza o no existe tal situación) evidentemente no tendremos información extra que agregar. Agradecemos su apoyo y participación.

| | | | | | |
|--------------------|--|-------------|--|-------------|--|
| Nombre | | | | | |
| Cargo | | | | | |
| Dependencia | | | | | |
| Teléfono | | Edad | | Sexo | |

1. ¿Se ha realizado algún diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio?

| | | |
|--|--|---|
| Se ha realizado un diagnóstico integral sobre la situación de las mujeres | Se ha realizado un diagnóstico sobre una problemática específica de las mujeres | No se ha realizado diagnóstico sobre la situación de las mujeres |
| Nombre del documento y fecha en que se realizo | | |

2. ¿Se conocen, reconocen y difunden los derechos de las mujeres dentro de la administración pública del gobierno municipal?

| | | |
|---|--|---|
| Se conocen, reconocen, respetan y difunden los derechos de las mujeres | So conocen pero no se reconocen ni difunden los derechos de las mujeres | No se conocen ni reconocen los derechos de las mujeres |
| De qué forma | | |

3. ¿Se conocen, reconocen y difunden los derechos de las mujeres entre las mujeres y hombres que viven en el municipio?

| | | |
|---|--|---|
| Se conocen, reconocen, respetan y difunden los derechos de las mujeres | So conocen pero no se reconocen ni difunden los derechos de las mujeres | No se conocen ni reconocen los derechos de las mujeres |
| De qué forma | | |

4. ¿Se conocen y asumen los compromisos de los instrumentos jurídicos internacionales que consagran los derechos de las mujeres?

| | | |
|--|--|---|
| Se conocen, se asumen y se aplican los instrumentos jurídicos internacionales | Se conocen pero no se asumen los instrumentos jurídicos internacionales | No se conocen los instrumentos jurídicos internacionales |
| Cuáles y de qué forma | | |

5. ¿Se conocen, reconocen e incorporan los instrumentos jurídicos nacionales sobre los derechos de las mujeres en los planes, presupuestos y programas del gobierno municipal?

| | | |
|--|---|---|
| Se conocen, se reconocen e incorporan los instrumentos jurídicos nacionales | Se conocen y reconocen pero no se incorporan los instrumentos jurídicos nacionales | No se conocen ni reconocen los instrumentos jurídicos nacionales |
| Cuáles y de qué forma | | |

6. ¿Existe un Plan de Desarrollo Municipal/Plan Estratégico que incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones?

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| Existe un Plan que incluye la equidad de género | Se cuenta con un Plan pero no incluye la equidad de género | No existe Plan Municipal |
| Nombre del documento | | |

7. ¿Se ha elaborado un Plan Sectorial que incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones?

| | | |
|--|---|---------------------------------|
| Existe un Plan que incluye la equidad de género | Se cuenta con un Plan pero no incluye la equidad de género | No existe Plan Municipal |
| Nombre del documento | | |

8. ¿Se cuenta con un presupuesto municipal con enfoque de género, comprometido con la equidad de género en la distribución de los recursos?

| | | |
|---|---|--|
| Se cuenta con un presupuesto municipal con enfoque de género | Se asigna recursos a un programa o acción para mujeres | No se cuenta con un presupuesto |
| Nombre del documento y periodo de ejecución del recurso | | |

9. ¿Se aplica el presupuesto con enfoque de equidad de género para promover y facilitar la participación de las mujeres?

| | | |
|---|---|-------------------------------------|
| Se aplica el presupuesto con enfoque de equidad de género | Se aplica el presupuesto pero sin enfoque de equidad de género | No se utiliza el presupuesto |
| Enumere algunas acciones en las que se aplica el presupuesto | | |

10. ¿Existen programas y acciones de apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal?

| | | |
|--|---|--|
| Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones | Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones | No existen programas y acciones |
| Enumere algunos programas o acciones en las que se apoye la participación de las mujeres en la toma de decisiones | | |

11. ¿Existen programas y acciones de apoyo a los liderazgos femeninos?

| | | |
|--|---|--|
| Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a los liderazgos femeninos | Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a los liderazgos femeninos | No existen programas y acciones |
| Enumere algunos programas y acciones en las que se apoye a los liderazgos femeninos | | |

12. ¿Existen programas y acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres?

| | | |
|---|--|--|
| Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres | Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres | No existen programas y acciones |
| Enumere algunos programas y acciones en las que se apoye a las organizaciones de mujeres | | |

13. ¿Existe un espacio y servicios de atención a la violencia de género, con equipo profesional y capacitado en equidad de género?

| | | |
|---|--|---|
| Existen un espacio y servicios con profesionistas capacitados(as) en equidad de género | Existen un espacio y servicios con profesionistas no capacitados(as) en equidad de género | No existen ni un espacio de profesionistas capacitados(as) |
| Nombre del espacio y servicios que ofrece | | |

14. Existe un espacio y servicios de atención a la violencia de género con presupuesto propio y adecuado?

| | | |
|--|--|--|
| Existen un espacio y servicios de atención a la violencia de género con presupuesto propio y adecuado | Existen un espacio y servicios de atención a la violencia de género sin presupuesto propio y adecuado | No existen un espacio ni servicios de atención a la violencia de género |
| Quién lo otorga y cuánto es | | |

15. ¿Existen campañas permanentes de prevención de las violencias de género?

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Existen campañas permanentes de prevención a la violencia de género | Existen campañas ocasionales de prevención a la violencia de género | No existen campañas |
| Cada cuándo y en qué consisten | | |

16. ¿Se realizan talleres de sensibilización en violencia de género para agentes de la policía y de los organismos de impartición de la justicia?

| | | |
|--|--|-----------------------|
| Regularmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género | Ocasionalmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género | No se realizan |
| Qué resultados han tenido los mismos | | |

17. ¿Existe un refugio municipal para las mujeres, acondicionado, con equipo profesional especializado?

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| Existe un refugio municipal en condiciones y con el equipo profesional necesario | Existe un refugio municipal en condiciones sin el equipo profesional necesario | No existe refugio municipal |
| Qué servicios ofrece | | |

18. ¿Existe un refugio municipal para las mujeres con el presupuesto propio adecuado?

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| Existe un refugio municipal con el presupuesto propio adecuado | Existe un refugio municipal sin el presupuesto propio adecuado | No existe refugio municipal |
| Quién otorga el presupuesto | | |

19. ¿Existen programas y acciones de fomento al empleo para las mujeres?

| | | |
|--|--|---|
| Existen programas y acciones permanentes de fomento al empleo | Existen programas y acciones ocasionales de fomento al empleo | No existen programas ni acciones |
| En qué consisten y quién los coordina | | |

20. ¿Existen programas y acciones de apoyo a los proyectos productivos de mujeres?

| | | |
|--|--|---|
| Existen programas y acciones permanentes de apoyo a proyectos productivos | Existen programas y acciones ocasionales de apoyo a proyectos productivos | No existen programas ni acciones |
| En qué consisten y quién los coordina | | |

21. ¿Existen programas y acciones de otorgamiento de microcréditos para mujeres?

| | | |
|--|--|---|
| Existen programas y acciones permanentes de otorgamiento de microcréditos | Existen programas y acciones ocasionales de otorgamiento de microcréditos | No existen programas ni acciones |
| En qué consisten y quién los coordina | | |

22. ¿Existen una política pública y acciones dirigidas a promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales y recreativas en igualdad de oportunidades?

| | | |
|--|--|---|
| Se ha formulado una política pública y se realizan acciones programadas | Se promueve en ocasiones para eventos o actividades puntuales | No existe una política ni acciones |
| Cuál es el nombre de la política pública y/o qué acciones se realizan | | |

23. ¿Se promueve y facilita el acceso de las mujeres y niñas a la práctica de los deportes en igualdad de oportunidades?

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| Se ha formulado una política pública y se realizan acciones programadas | En algunos deportes y en ocasiones se convoca y apoya a las mujeres y niñas | No se promueve ni facilita |
| Cuál es el nombre de la política pública y/o qué acciones se realizan | | |

24. ¿Cuenta el municipio con campañas de alfabetización para mujeres indígenas y afrodescendientes?

| | | |
|---|---|-------------------------------|
| Cuenta con campañas de alfabetización permanente | Realiza campañas esporádicas de alfabetización | No cuenta con campañas |
| En qué consisten las campañas | | |

25. ¿Cuenta el municipio con programas de becas hasta nivel Profesional para mujeres indígenas y afrodescendientes?

| | | |
|---|---|--------------------------------|
| Cuenta con programa de becas permanente | Realiza programas esporádicas de becas | No cuenta con programas |
| En qué consisten y cuáles son los criterios para su otorgamiento | | |

26. ¿Gestiona y apoya el municipio un programa de proyectos generadores de recursos dirigido específicamente a mujeres indígenas y/o afrodescendientes?

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Cuenta con un programa al que se le da el apoyo necesario, seguimiento y evaluación | Gestiona algunos proyectos generadores de recursos pero no se les da el apoyo necesario ni seguimiento | No gestiona ni apoya |
| Cómo se llama y en qué consiste | | |

27. ¿Cuenta el municipio con un programa de capacitación en liderazgo, ciudadanía y organización dirigido a mujeres indígenas y/o afrodescendientes?

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Cuenta con un programa de capacitación de acuerdo a sus demandas y propuestas | Ofrece ocasionalmente algunos cursos de capacitación | No tiene un programa |
| Quién es el encargado de generarlos y como se lleva a cabo la convocatoria | | |

28. ¿Promueve el municipio la organización y participación de mujeres indígenas y/o afrodescendientes a través de foros y otros eventos públicos?

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Promueve y apoya la organización y participación de acuerdo a sus demandas y propuestas | Se promueven y realizan ocasionalmente algunos eventos | No promueve acciones |
| En qué consisten estas acciones | | |

29. ¿Se ha creado una instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal, respaldada por una ordenanza, reglamento, acta?

| | | |
|---|---|------------------------|
| Se ha creado una instancia que cuenta con inserción formal en la estructura orgánica y con una normativa que la respalda | Se ha creado una instancia pero todavía no tiene una inserción formal en la estructura orgánica y una normativa que le asegure permanencia | No se ha creado |
| Qué nombre recibe y que documento de creación la respalda | | |

30. ¿Cuenta la instancia de género con efectivo apoyo político?

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Cuenta con efectivo apoyo político | Es variable el apoyo político con el que cuenta | No cuenta con apoyo |
| En qué consiste el apoyo que otorga | | |

31. ¿Cuenta la instancia de género con espacio y equipamiento para cumplir sus funciones básicas?

| | | |
|---|---|--|
| Cuenta con espacio y equipamiento necesario y suficiente | Cuenta con espacio pero no equipamiento necesario y suficiente | No cuenta con espacio ni equipamiento |
| Quién provee de éstos | | |

32. ¿Cuenta la instancia de género con recurso humano para cumplir sus funciones básicas?

| | | |
|--|---|---------------------------------------|
| Cuenta con recursos humanos necesarios para cumplir con sus funciones | Cuenta con recursos humanos insuficientes para cumplir sus funciones | No cuenta con recursos humanos |
| Cuántas personas laboran y qué perfil tienen | | |

33. ¿Cuenta la instancia de género con presupuesto adecuado para cumplir sus funciones básicas?

| | | |
|---|--|----------------------------------|
| Cuenta con presupuesto adecuado para cumplir sus funciones | Cuenta con presupuesto inadecuado y escaso para cumplir sus funciones | No cuenta con presupuesto |
| Quién otorga este recurso | | |

34. ¿Los programas y las acciones que se mencionaron anteriormente se realizan desde la instancia de género, sus programas y áreas de trabajo?

| | | |
|--|--|---|
| La mayor parte de los programas y acciones se realizan desde la instancia de género | Algunos programas y acciones se realizan desde la instancia de género | No hay y/o ninguno se realiza desde ésta |
| Nombre del documento en el que se encuentran programados | | |

35. ¿El gobierno municipal y la instancia de género establecen relaciones y articulaciones con entidades nacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género?

| | | |
|---|---|--|
| Se establecen relaciones y articulaciones programadas de acuerdo a los planes y áreas de trabajo de la instancia de género a través de convenios o mecanismos formalizados | Ocasionalmente se relacionan y articulan para realizar un programa, evento o campaña | No se establece relación alguna |
| Qué documento formaliza las relaciones laborales | | |

Formato de entrevista para presidente(a) municipal, cabildo, regidores(as) y titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres

El presente instrumento pretende ser una guía para entrevistar a presidentes(as) municipales, cabildo, regidores(as) y titulares de las Instancias Municipales de las Mujeres, con el objeto de conocer la información y los elementos con los que cuenta el gobierno municipal para promover e impulsar la igualdad entre mujeres y hombre.

Por ello, es importante la información que de él derive pues permitirá considerar algunas acciones estratégicas contenidas en una propuesta de Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Municipio.

| | | | | | |
|--------------------|--|-------------|--|-------------|--|
| Nombre | | | | | |
| Cargo | | | | | |
| Dependencia | | | | | |
| Teléfono | | Edad | | Sexo | |

1. ¿El municipio cuenta con algún diagnóstico sobre la situación de las mujeres? (de ser afirmativo)
 - ¿Cuándo fue realizado y qué nombre recibe?
 - ¿Qué aspectos o temas fueron diagnosticados?
 - A grandes rasgos, ¿qué características fueron encontradas?

2. ¿Conoce los compromisos de los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que consagran los derechos de las mujeres? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué forma accedió a esa información?

3. ¿Se difunden los derechos de las mujeres dentro de la administración pública del gobierno municipal? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué manera?
 - ¿Quién propuso esas acciones?
 - ¿En dónde se encuentra estipuladas?

4. ¿Se difunden los derechos de las mujeres entre las mujeres y hombres que viven en el municipio? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué manera?
 - ¿Quién propuso esas acciones?
 - ¿En dónde se encuentra estipuladas?

5. ¿Existe un Plan de Desarrollo Municipal/Plan Estratégico que incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones? (de ser afirmativo)
 - ¿Cuál es el nombre del documento?
 - ¿Cuál es el periodo de ejecución para el cual está programado ejecutarse?
 - ¿Qué instancias municipales están comprometidas en su ejecución?

6. ¿Se cuenta con un presupuesto municipal con enfoque de género, comprometido con la equidad de género en la distribución de los recursos? (de ser afirmativo)

- ¿Cuál es el nombre del documento?
- ¿Cuál es el periodo de ejecución para el cual está programado ejecutarse?
- ¿Qué instancias municipales están comprometidas en su ejecución?

7. ¿Se realizan acciones específicas para :

I. Atender la salud integral de las mujeres

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

II. Favorecer su desarrollo educativo

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

III. Promover y facilitar la participación de las mujeres

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

IV. Apoyar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

V. Apoyar los liderazgos femeninos

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

VI. Apoyar las organizaciones de mujeres

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?
- ❖ ¿Con qué presupuesto?

VII. Atender la violencia de género

- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
- ❖ ¿Con qué frecuencia?
- ❖ ¿Quién las ejecuta?

- ❖ ¿Con qué presupuesto?
- VIII. Fomentar el empleo para las mujeres
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- IX. Apoyar los proyectos productivos de mujeres
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- X. Otorgar microcréditos para mujeres
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- XI. Promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales y recreativas
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- XII. Promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a la práctica de los deportes
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- XIII. Apoyar el desarrollo de las mujeres indígenas o de otras etnias (por ejemplo, alfabetización, becas de estudios, generación de recursos, capacitación en liderazgo, ciudadanía y organización)
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
8. ¿El municipio cuenta con una instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal, respaldada por una ordenanza, reglamento, acta? (si la respuesta es negativa pasar a la pregunta 14?)
9. ¿Cuenta la instancia de género con efectivo apoyo institucional?, ¿de qué tipo?

10. ¿Cuenta la instancia de género con espacio y equipamiento para cumplir sus funciones básicas?
11. ¿Cuenta la instancia de género con recurso humano para cumplir sus funciones básicas?
12. ¿Cuenta la instancia de género con presupuesto adecuado para cumplir sus funciones básicas?
13. ¿El gobierno municipal y la instancia de género establecen relaciones y articulaciones con entidades nacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género?
14. ¿Qué acciones propone para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio?
15. ¿Cómo considera que pueden realizarse?
16. ¿Qué instancias o dependencias deberían participar en esta labor?
17. ¿Qué mecanismo puede establecerse para realizar estos trabajos?

Guión de trabajo para el grupo focal con titulares, directivos(as) y operativos(as) de la administración pública municipal

El presente instrumento pretende ser una guía que genere la participación de titulares, directivos(as) y operativos(as) de la administración pública municipal, para obtener información que permita verter elementos para la construcción del Plan de Igualdad Municipal.

Dado que las personas que participen en el grupo focal serán las mismas que con antelación contestaron el cuestionario, las preguntas se enfocarán en las acciones y propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio.

ACCIONES HACIA LA POBLACIÓN

1. ¿Qué acciones se han realizado para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio?
2. ¿Qué dependencias se han encargado de ello?
3. ¿Qué resultados cualitativos y cuantitativos se han obtenido?
4. Según se observe la tendencia de las acciones, es decir si se enfocan más a atender la salud, la educación, la participación, el desarrollo económico, etc. ¿qué problemas o necesidades tienen poca atención y por qué?
5. ¿Qué se debe realizar al respecto?
6. ¿De qué manera?

ACCIONES HACIA EL FUNCIONARIADO PÚBLICO

1. ¿Qué acciones se han realizado para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública municipal?
2. ¿En qué dependencias se han realizado?
3. ¿Qué resultados cualitativos y cuantitativos se han obtenido?
4. Según se observe la tendencia de las acciones, es decir si se enfocan más a atender el clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, igualdad de salarios y prestaciones, capacitación y formación profesional, desarrollo profesional en igualdad, promociones y ascensos en igualdad de condiciones, prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral y/o corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional, ¿qué problemas o necesidades tienen poca atención y por qué?
5. ¿Qué se debe realizar al respecto?
6. ¿De qué manera?

FORTALECIMIENTO A LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES

1. Si se cuenta con Instancia Municipal de las Mujeres, ¿cuál debería ser su labor?
2. Si no se cuenta con Instancia Municipal de las Mujeres, ¿qué debería realizarse para su constitución?
3. ¿Cómo deben apoyarla institucionalmente?
4. ¿Qué mecanismos de colaboración deberían establecerse?
5. ¿Alguna otra aportación que consideren importante y que no se haya planteado?