



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es partidista ni promovido por partido político alguno 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 para favorecer a las instituciones. Este Programa no establece los recursos de este Programa sobre los recursos y acciones de acuerdo con la ley aplicable y para las actividades correspondientes"

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE PARRAS DE LA FUENTE, COAHUILA.

ÍNDICE

1. Presentación
2. Referente Normativo
3. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Municipio de Parras
4. Ejes Rectores y Objetivo General
5. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción
6. Indicadores
7. Mecanismos de seguimiento y evaluación
8. Bibliografía
9. Anexos

PRESENTACIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres ha sido consagrada por la Constitución Nacional, y acompañada del principio de no discriminación garantizado por la CEDAW, instrumento internacional signado por el Estado Mexicano. Ambos principios a su vez son garantizados por la Ley de Igualdad a nivel federal.

Todos los órdenes de gobierno quedan entonces comprometidos a realizar los esfuerzos necesarios para alcanzar la Igualdad Jurídica y Sustantiva entre mujeres y hombres, contribuyendo a la construcción de un Estado comprometido con el desarrollo de la democracia y el fortalecimiento de la ciudadanía.

La inclusión de las mujeres en el desarrollo económico, educativo, social y político requiere por supuesto mejorar las oportunidades del colectivo de mujeres, con el objetivo de combatir el rezago histórico a través de políticas de equidad. Asimismo también requiere del combate a la violencia contra las mujeres, uno de los factores que va en detrimento de la calidad de vida de toda la comunidad y obstaculiza el pleno ejercicio de derechos.

La inclusión plena de las mujeres en condiciones de igualdad se traduce sin duda no sólo en la posibilidad de un ejercicio pleno de los derechos, sino también en un mayor bienestar para sus familias y para la sociedad en su conjunto, a través del mejoramiento de las condiciones de salud, superación de la pobreza femenina y de la falta de autonomía económica a través del reconocimiento de las tareas reproductivas y mejoramiento de las condiciones de ingreso y permanencia en el mercado de trabajo.

Este esfuerzo requiere también que todas las acciones y programas de gobierno y normatividad vigente en cualquiera de los órdenes de gobierno y niveles de la pirámide jurídica incorporen el principio de igualdad de género de manera transversal. La consecución de la igualdad al interior de la misma administración municipal es parte de ese avance y precisa de la incorporación de las mujeres también a los ámbitos de toma de decisión.

El presente Plan de Igualdad para el Municipio de Parras de la Fuente, Coahuila, aspira a guiar un camino para lograr el desarrollo integral de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

REFERENTE NORMATIVO

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** constituye el marco legal que rige la relación del gobierno federal con los estados que lo forman y todas las personas que viven en el país.

En su artículo 1º establece el goce de los Derechos Humanos, “favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”, asimismo plantea que “el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley” y que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Establece también las garantías para su protección al plantear que: “todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”.

Asimismo el artículo 4º insta la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y establece que las personas detentan el derecho a: decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijos (en caso de decidir tenerlos), a una alimentación nutritiva suficiente y de calidad, a la protección a la salud, también plantea este artículo, el derecho a la cultura, a un medio ambiente adecuado, a vivienda digna y decorosa, así como, al cumplimiento del interés superior de la niñez.

Dichas especificaciones en materia de igualdad, son hoy fortalecidas y obligadas por los lineamientos internacionales de los que México es Estado Parte, siendo los más destacados por los avances en pro de los derechos de las mujeres los que a continuación se destacan.

Convenciones y declaraciones internacionales firmadas y ratificadas por México¹.

La reforma constitucional de publicada el 10 de junio de 2011 estableció que la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano tienen el rango superior en la jerarquía de las normas y que todas las normas relativas a derechos humanos serán interpretadas en función de dichos instrumentos jurídicos superiores.²

México al firmar y ratificar la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW**, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará, así como, los Objetivos y Acciones de la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing, adquiere compromisos que se reflejan en la legislación nacional, así como en los planes, programas y acciones de gobierno nacionales, estatales y municipales.

La CEDAW fue aprobada por la asamblea general de la ONU en 1979 y fue suscrita por México el 17 de julio de 1980 y ratificada el 22 de marzo de 1981. Establecen una serie de derechos tendientes a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y a eliminar las distintas formas en que se manifiesta la discriminación en contra de las mujeres.

La convención define a la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera³.

¹ Este apartado se elaboró en base a los planteamientos de Guía de capacitación de derechos humanos de las mujeres, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. -- San José, C.R.: IIDH, 2008. Marco de referencia: Las normas internacionales de derechos humanos. Rosalía Camacho G.

² Antes de la reforma constitucional los tratados internacionales en materia de derechos humanos estaban por debajo de la Constitución y por encima de las leyes federales. En Renaum Panszi, Tania y Edith Olivares Ferreto (2011) Marco normativo nacional e internacional en Género. Flacso, México

³ Organización de Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Nueva York, EEUU: ONU

Los mecanismos definidos por la convención para ser adoptados por los Estados son: incluir el principio de igualdad entre los sexos en las Constituciones nacionales; adoptar leyes y sanciones que prohíban la discriminación contra la mujer; derogar o modificar leyes, reglamentos, usos y prácticas que sean discriminatorias en contra de las mujeres; velar por que las autoridades y las instituciones públicas no incurran en prácticas discriminatorias; establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer; y eliminar la discriminación contra las mujeres practicada por cualquier persona, organización o empresa.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará), fue adoptada en Belem do Pará, Brasil el 9 de junio de año 1994 en el XXIV período de sesiones de la Comisión Interamericana de la Mujer y ratificada por México el 19 de junio de 1998. Es un instrumento muy poderoso porque contiene mecanismos de protección a los derechos que allí se contemplan. Esto significa que existe así una mayor posibilidad de velar por el cumplimiento de las medidas que todos los Estados firmantes deben tomar para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La convención de Belem Do Pará plantea que los Estados deben establecer políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia que incluyan: prevenir actos de violencia perpetrados por las autoridades, sus funcionarios y otros agentes; cambiar las leyes y prácticas que no han permitido sancionar la violencia contra las mujeres; aprobar la legislación penal, civil y administrativa que sea necesaria; Investigar y procesar a los responsables de los actos de agresión; proteger a las mujeres del hostigamiento y las amenazas de los agresores; y garantizar que las mujeres tengan acceso al debido procedimiento y a la posibilidad de compensación por el daño que se nos haya ocasionado.

Para lograr lo anterior se estipula que deben establecer programas para: promover el conocimiento y el respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, modificar las prácticas y conductas que se basan en la idea de la inferioridad de las mujeres y que contribuyen a que se produzca la violencia contra estas, promover la capacitación del personal en la administración de justicia, policías y demás funcionarios encargados de la

aplicación de la ley y ofrecer a las mujeres víctimas de violencia todos los servicios necesarios, incluyendo refugios y programas de rehabilitación.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue celebrada en Beijing en 1995. En ella las representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, encaminada a eliminar los obstáculos fundamentales para el adelanto de la mayoría de las mujeres en relación con: la participación en la toma de decisiones, la pobreza, la salud y la educación, la violencia, los derechos humanos y la paz. Asimismo, se comprometieron a impulsar la transversalidad, es decir a incluir la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y adopción de decisiones.

Entre los objetivos estratégicos y medidas que contempla la plataforma están: promover y proteger los derechos humanos de la mujer prohibiendo la discriminación por razones de sexo de todas las mujeres y las niñas, elaborar y difundir campañas públicas y programas de educación para que mujeres y hombres conozcan los derechos de las mujeres, incluyendo sus derechos dentro de la familia, combatir y eliminar el tráfico de niñas, de niños y de mujeres para la explotación sexual, la pornografía, la prostitución y el turismo sexual; revisar y cambiar, con la participación de las mujeres, las políticas económicas y sociales, para que los recursos y beneficios sean distribuidos en forma igualitaria a mujeres y hombres; aumentar las oportunidades económicas de las mujeres: acceso a trabajos remunerados, a la tierra, a la herencia, a los créditos, a las tecnologías apropiadas y a los servicios de educación, salud y vivienda, aplicar políticas económicas y sociales para apoyar a las familias encabezadas por mujeres; promover mayor acceso de las mujeres a conocimientos prácticos, científicos y tecnológicos; elaborar planes de estudio, materiales didácticos, libros de texto y un ambiente educativo libres de estereotipos para todos los niveles de enseñanza, eliminar todas las barreras que tienen las adolescentes embarazadas y las madres jóvenes para estudiar, ofreciendo servicios de guarderías; reconocer las necesidades específicas de las niñas y las adolescentes con respecto a educación e información sobre salud sexual y reproductiva, y sobre enfermedades de transmisión sexual, entre ellas el VIH y el sida; proveer la información y los servicios necesarios para que las parejas puedan decidir libremente cuándo y cuántos hijas e hijos quieren tener,

reconocer que los abortos realizados en condiciones peligrosas son un grave problema de salud pública; ofrecer a las mujeres víctimas acceso a los sistemas judiciales y a las soluciones justas, eficacia para reparar el daño y mecanismos de compensación, adoptar medidas, especialmente en las escuelas, para cambiar el modo de actuar de mujeres y hombres; eliminar el hostigamiento sexual y otras prácticas y prejuicios basados en la idea de que la mujer es inferior al hombre, castigar por la ley a los agresores y reparar los daños causados a las mujeres y a las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia, en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad, estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y elaborar medidas de prevención, dar asistencia jurídica, psicológica y en todos los aspectos para rehabilitar a niñas, jóvenes y mujeres víctimas de la violencia; promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de las mujeres en el acceso al trabajo, a la capacitación laboral y a un salario igual al de los hombres por el mismo trabajo. Promover la participación y los salarios iguales de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección. Eliminar la discriminación en el empleo, fortalecer el acceso al crédito, al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas para las mujeres, asegurar que las mujeres y los hombres se distribuyan de forma igual las responsabilidades de la familia, lograr tantas mujeres como hombres en los puestos gubernamentales y de toma de decisiones en todos los ámbitos. Fomentar la autoestima y proporcionar capacitación a las mujeres para aumentar su liderazgo y su poder, dando especial atención a las mujeres de minorías étnicas, raciales, jóvenes y con alguna discapacidad, adoptar medidas en los sistemas electorales que alienten a los partidos políticos a integrar mujeres en la misma proporción que hombres a cargos de elección, velar por que la responsabilidad de lo relacionado con el adelanto de la mujer se retome en las más altas esferas del Gobierno, revisar las políticas, programas y proyectos, a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo, y participen en las decisiones sobre sí mismas.

Evaluar, con cantidades, el valor del trabajo no remunerado de las mujeres, para evidenciar la desigualdad en la distribución de este entre mujeres y hombres, promover y proteger los derechos de las niñas. Aumentar la tasa de matrícula escolar y de retención con horarios

flexibles, becas, educación formal, etc. y asegurar que la totalidad de las niñas tengan acceso a la enseñanza primaria. Proveen servicios de guardería para madres solteras.

Objetivos de Desarrollo del Milenio⁴ En septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas (ONU), se formalizó un acuerdo conocido como la Declaración del Milenio, en el cual 189 países se comprometiéndose a sumar esfuerzos para alcanzar en 2015, ocho objetivos, conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), orientados a combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer, así como crear una asociación mundial para el desarrollo.

En la Declaración del Milenio también se esbozó un plan acordado por consenso en cuanto a la forma de orientar las acciones, destacando la atención en los derechos humanos, la gestión óptima de los asuntos públicos y la democracia, así como la prevención de los conflictos y la consolidación de la paz.

Para el cálculo de los indicadores se estableció como punto de partida 1990 y 2015 como horizonte para alcanzar las metas. De los objetivos del Milenio nos interesa especialmente el objetivo 3 Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Los reportes presentados por México hasta el año 2010 revelan datos de aspectos alcanzados y de otros tantos en los que se debe poner singular atención.

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.

⁴ Resumen basado en la información existente en www.objetivosdedesarrollodelmilenio.org.mx/odm/odm.htm (octubre 2011), www.un.org/spanish/millenniumgoals/ (mayo de 2010) y www.objetivosdedesarrollodelmilenio.org.mx/cgi-win/ODM.exe/CDR (octubre de 2011).

Leyes Generales⁵

La **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres** concierne al artículo 4º constitucional ya que “tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional” (Art. 1).

La Ley General de Igualdad, además de dar cumplimiento al art. 4º da cumplimiento a los tratados internacionales suscritos por México y sientan las bases jurídicas para la coordinación, colaboración y concertación entre los tres órdenes de gobierno para garantizar la igualdad sustantiva, eliminando toda forma de discriminación basada en las diferencias sexuales conforme lo establece el artículo 1.

La ley establece 6 ejes temáticos para la política nacional que son: 1. Igualdad en la vida económica nacional, 2. Igualdad en la participación y representación política, 3. Igualdad en el acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales, 4. Igualdad en la vida civil, 5. Derecho a la eliminación de estereotipos en función del sexo, y 6. Derecho a la información y a la participación social.

A cada uno de los órdenes de gobierno les corresponde de acuerdo con sus competencias:

El nivel federal deberá elaborar y conducir la política nacional, diseñar y aplicar los instrumentos de la política nacional, coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas; celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género; incorporar en los Presupuestos de Egresos de la

⁵ Para la redacción de este apartado se tomaron como base: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ¡Conócela!, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, julio de 2007 y Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ¡Conócela!, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, abril de 2009.

Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad.

Los Congresos de los Estados y a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta ley.

Las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal conducirán la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres; crearán y fortalecerán los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres; elaborarán las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la ley; y promoverán, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal, la aplicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Por su parte los gobiernos municipales implementarán la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y locales correspondientes; coadyuvarán con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; propondrán al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad; diseñarán, formularán y aplicarán campañas de concientización, así como, programas de desarrollo de acuerdo con la región y fomentarán la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia** tiene por objeto: “establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal 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 que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y

de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sus disposiciones son: de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana” (art. 1)

Los principios que orientan la aplicación de esta ley son: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Planes y Programas Nacionales.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 el hilo rector del ejercicio del gobierno federal, contiene la visión y los alcances de la actuación del ejecutivo e incluye la forma en que este gobierno responderá a los compromisos internacionales del país. En la introducción del eje 3 del Plan se estipula que se promoverán acciones que propicien la equidad entre los mexicanos, entre otras, aquellas que promuevan mayor igualdad entre mujeres y hombres.

En cuanto a los derechos humanos de las mujeres en el Plan se reconoce que “durante la mayor parte del siglo XX se fue transformando el papel de la mujer en la sociedad mexicana (...) Pero ni las leyes, ni las convenciones sociales, ni la sociedad en general reconocieron debidamente el papel fundamental que la mujer empezaba a desempeñar. (...) Muchas mujeres empezaron a cumplir un doble papel en el espacio vital de la sociedad mexicana: como madres al frente de las necesidades de sus hijos y como proveedoras de sus hogares, en conjunción con sus maridos o sin ellos (...) Es doblemente injusto, por lo tanto, que las mujeres sigan sufriendo desigualdad, discriminación, violencia y maltrato. Es necesario que sociedad y gobierno asuman la obligación de terminar con esta situación y lograr la igualdad efectiva entre los géneros. Sin duda alguna, la sociedad mexicana sólo se humanizará plenamente en la medida en que mujeres y hombres actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida, desde la esfera familiar hasta las esferas laboral y pública”.

Para lograr lo anterior se propone “eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual” a través de construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales, desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género. Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas, promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas, así como combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles, dar especial atención a las mujeres en pobreza, estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer y promover la participación política de la mujer.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012. Establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

El Plan Nacional de Igualdad establece 7 objetivos estratégicos que son: 1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la APF y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. 2. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho. 3. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil. 4. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. 5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus

oportunidades y reducir la desigualdad de género. 6. Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo. 7. Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática.

En tal sentido, y en congruencia con la lucha por los derechos de las mujeres, **El Estado de Coahuila** ha fortalecido y armonizados lineamientos, a destacar:

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza. Esta ley se publicó el 11 de julio de 2008 con el objeto de establecer los principios, políticas y acciones destinados a eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres, mediante la prevención, atención, asistencia, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público y privado.

La aplicación de la ley corresponde al Titular del Ejecutivo del Estado, a través de las entidades públicas estatales que tengan por objeto llevar a cabo acciones relacionadas con el objeto de la presente ley y a las autoridades municipales que para tal efecto sean creadas o facultadas.

La ley estipula que el Gobierno del Estado y los municipios preverán en sus presupuestos de egresos, los recursos necesarios para promover las políticas, programas y acciones, a favor de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, la erradicación de toda forma de discriminación en contra de la mujer y el acceso a las mujeres una vida libre de violencia.

Plan estatal de Desarrollo 2006-2011. El plan estatal de Coahuila contempla en sus estrategias específicas la Justicia Social para Todos para lo que se propone “prestar especial atención a la promoción de los valores familiares, a la equidad de género y a la protección de los grupos más vulnerables: niños, niñas, juventud, personas adultas mayores y con capacidades diferentes. Para lograr la justicia para todos se plantea como parte del objetivo 9 la Equidad de Género para la que se define que “Coahuila será una entidad que garantice los derechos de la mujer y reconozca la importancia de su participación en la vida política y

económica del estado; además ofrecerá servicios equitativos de salud, empleo, educación y abatirá la violencia por condición de género.

Código Municipal para el estado de Coahuila de Zaragoza. Las funciones y atribuciones de los gobiernos municipales se establecen en el código municipal que se define como “de orden público y de interés social”, se estipula que “tiene por objeto normar el gobierno, la estructura orgánica y el funcionamiento de los municipios del Estado de Coahuila de Zaragoza, a partir de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la del mismo Estado, y en estas disposiciones generales”.

Dentro de él se plantea que los municipios serán gobernados y administrados por el órgano colegiado llamado ayuntamiento instancia que “deberá observar lo dispuesto por las leyes federales y estatales, siempre que estas leyes no contravengan la competencia municipal que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Local u otras disposiciones que emanen de ellas”.

En relación con los procesos de planeación el código marca que “los Ayuntamientos serán consultados con oportunidad y de forma apropiada en los procesos de planeación y de decisión, para todas las cuestiones que afectan directamente a los municipios, participarán en la formulación de cualesquier plan de desarrollo regional que les concierna”.

El ayuntamiento tiene competencia facultad y obligación para “formular, aprobar y publicar los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal, de conformidad con las bases generales que establezcan las leyes en materia municipal”, así como “formular, aprobar, controlar y evaluar el Plan de Desarrollo Municipal, con arreglo a la ley”, “actualizar la información demográfica, económica y social que coadyuve a la mejor toma de decisiones de gobierno y colaborar con las autoridades federales y estatales en la formación de censos y estadísticas de toda índole”, “celebrar, con arreglo a la ley, convenios y contratos que fueren favorables o necesarios en

los distintos ramos de la administración pública municipal, con los gobiernos federal, estatal y otros gobiernos municipales de la entidad o de otras entidades”, “Reglamentar el servicio profesional de carrera municipal”, “organizar cursos, seminarios y programas de educación y capacitación continua tendientes a eficientar el cumplimiento de las funciones de los integrantes del ayuntamiento y demás servidores públicos municipales”.

Para propiciar el desarrollo económico el municipio podrá “conceder subsidios, apoyos administrativos o estímulos fiscales, en los términos de la legislación de la materia, con la finalidad de impulsar la actividad económica del municipio, así como el establecimiento de nuevas empresas y la generación de empleos. Promover y apoyar los programas estatales y federales de desarrollo económico y de creación de empleos y Coadyuvar con la federación y el estado para el desarrollo integral de sus comunidades.

En cuanto a participación ciudadana y vecinal el municipio debe formular programas de organización y participación social que permitan una mayor cooperación entre autoridades y habitantes del Municipio. Promover la participación de los diferentes sectores organizados del Municipio y de los habitantes interesados en la solución de la problemática municipal y en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal. Promover la organización de asociaciones de ciudadanos

Serán los Planes de Desarrollo Municipal los que darán sustento a los Acuerdos o Convenios de colaboración entre el gobierno federal y el del Estado de Coahuila, por medio de los cuales se convendrán compromisos jurídicos, financieros y programáticos, mediante los cuales el gobierno federal transfiere al estado de Coahuila y a sus municipios recursos suficientes para cumplir los compromisos derivados de los planes y programas de desarrollo, donde se conjunte la acción de los tres órdenes de gobierno.

El bando de policía y gobierno es el ordenamiento legal que contiene las disposiciones que salvaguardan los valores comunitarios relativos a la seguridad general y al orden público, al civismo, a la salubridad, al ornato públicos, a la propiedad y al bienestar colectivos; así mismo, contiene las normas obligatorias que protegen la integridad física y moral de los

habitantes del municipio y las familias, su seguridad, tranquilidad y el disfrute legítimo de la propiedad privada.

En el bando se describirán con precisión las faltas en materia de salud y seguridad pública general y bienestar colectivo, entre otras, así como las medidas que el Ayuntamiento considere pertinentes para la prevención del alcoholismo, la drogadicción y las enfermedades o problemas de salud pública que afecten a las comunidades del Municipio.

Los ayuntamientos podrán expedir y promulgar, reglamentos para asegurar la creación, funcionamiento y prestación de los servicios públicos municipales.

Los Municipios deberán promover e instrumentar en sus reglamentos las garantías necesarias para que la libertad, la igualdad, la seguridad jurídica y la justicia social de todas las personas y de los grupos en que se integran, sean reales, efectivas y democráticas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todas las personas y de los grupos en la vida política, económica, cultural y social del Estado.

En relación a las especificidades del municipio de Parras, el Bando de Policía y Buen Gobierno resalta la obligación de preservar la dignidad de la persona humana y en consecuencia las garantías individuales establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, administrar justicia en el ámbito de su competencia y garantizar la salubridad e higiene pública, entre otros.

Para llevar a cabo lo anterior el municipio se podrá coordinar con dependencias federales, estatales y organismos públicos o privados para brindar un mejor servicio a la población.

Por todo lo hasta aquí expuesto, nuestra normatividad obliga y vigila el trabajo en materia de derechos humanos y de igualdad de género, de ahí la necesidad de caminar en la misma línea en pro de un desarrollo social saludable.

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

En el presente trabajo se tratan de destacar los aspectos más importantes con respecto a las mujeres del municipio de Parras. Se basa en información de tipo estadística presente en distintos censos nacionales y en información cualitativa producto de diez entrevistas a funcionarios/as de la Administración Pública Municipal. Se utilizó el formato del cuestionario para la elaboración del Diagnóstico del municipio promotor de la equidad de género para tres personas del Instituto Municipal de la Mujer, entre los que se encuentra la Directora de Recursos humanos, un personal del Área Jurídica y otro del Área de Psicología; otro cuestionario fue aplicado al Subdirector de Desarrollo Social. Del mismo modo, se utilizó el formato de entrevistas para Presidente(a) Municipal, Cabildo, Regidores(as) y Titular de la Instancia Municipal de la Mujer, el cual fueron aplicados de manera directa al Director de atención ciudadana de la Presidencia Municipal, la Directora de Guardería, un Síndico de Cabildo y a cuatro Regidores(as) del Cabildo.

Parras es un municipio del estado de Coahuila, tiene una población de 45,401 habitantes según lo informa el INEGI en el actual Censo de Población y Vivienda 2010; de los cuales la mayoría son hombres con un total de 23,062 (50.8%) habitantes y la población restante 22,339 (49.2%) son mujeres. De esta forma el Índice de Femenidad⁶ es de 97 mujeres por cada 100 hombres.

En lo que refiere a la población indígena, Parras reportó en el Conteo de Población y Vivienda 2010, a 55 personas que hablaban alguna lengua indígena⁷ de las cuales 27 son mujeres y 28 hombres. De acuerdo a los funcionarios y funcionarias entrevistadas, prácticamente no existen acciones direccionadas hacia la población indígena o afrodescendiente.

⁶ Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000, Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

⁷www.inegi.org.mx, Conteo de Población y Vivienda 2005.INEGI.

El municipio es considerado con un grado de marginación muy bajo. El tipo de población predominante es urbana, encontrando datos de una concentración urbana de hombres de 73.1% y 75.9% de mujeres, mientras tanto el 26.9% restante de la población masculina y el 24.1% de la población femenina es de tipo rural.

En cuanto al tema de vivienda, cabe resaltar que si hacemos una comparación del total de viviendas particulares habitadas en 2005 que eran 10,899 viviendas con respecto al último censo de población y vivienda 2010 donde había un incremento a 11,869, vemos que la propiedad inmueble ha aumentado, sin embargo la misma sigue estando mayoritariamente en manos de hombres. Esto coloca a las mujeres de Parras en una situación de vulnerabilidad económica que se agudiza en casos de migración de la persona propietaria de la vivienda. De igual forma ha habido un aumento de los servicios con los que cuentan las viviendas pues estas tienen agua entubada (89%), drenaje (85.4%), energía eléctrica (97.1%), excusado o sanitario (90.4%), televisión (91.9%), refrigerador (87.2%), lavadora (70.4%) y computadora (19.9%).

Dichas viviendas se caracterizan en su ocupación de la siguiente manera: de 1 a 4 ocupantes el 66.9% de las viviendas, de 5 a 8 ocupantes 31.13% y de 9 a más ocupantes sólo el 1.5% viviendas. El promedio entonces de ocupantes por vivienda es de 3.8 habitantes.⁸

Respecto al ámbito educativo, la tasa de alfabetismo de la población mayor de 15 años⁹ es de 93.5 % en las mujeres y 93.6% en los hombres. Como vemos es una tasa muy similar. Sucede lo mismo con la tasa de alfabetismo de la población entre 15 y 29 años¹⁰ ya que en las mujeres se observa una tasa de 97.1% y en los hombres de 97%. El promedio escolar de este municipio se expresa en el promedio de escolaridad que oscila entre los 8.5 años en las mujeres y en los hombres en 8.3 años¹¹.

⁸ Ídem.

⁹Fuente: INEGI, II Censo de Población y Vivienda 2005. INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

¹⁰Fuente: INEGI, II Censo de Población y Vivienda 2005. INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

¹¹ Fuente: INEGI, II Censo de Población y Vivienda 2005. INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

En 2010 egresaron de preescolar 899 niños(as), al avanzar de grado a primaria hubo un aumento y egresaron 984, pero se ve un descenso importante al pasar a la secundaria donde solo egresaron 720, a nivel profesional técnico 18 y bachillerato 336. Todos estos datos ubican al municipio en el lugar número 2,114 a nivel de municipios en rezago educativo. Como se puede ver en las cifras, el obstáculo principal se encuentra en la secundaria, siendo para el caso de mujeres y niñas un potencial indicador de embarazo adolescente o dedicación a las tareas reproductivas, pues es esta una de las causas de abandono de la escuela. De ahí que dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2006-2010 uno de los objetivos integrados dentro de la Educación de calidad es “garantizar la atención educativa a los grupos socialmente vulnerables”.

Pese a la igualdad en materia educativa, esto no se traduce en oportunidades similares en el empleo remunerado, observando que las mujeres tienen una menor participación en la economía de sus hogares y del municipio siendo 26.5%¹² las que así se desempeñan. Resulta evidente que las mujeres se dedican en una abrumadora mayoría a labores reproductivas impagas y poco reconocidas pero indispensables para la vida humana. En materia de empleo remunerado una de las estrategias del objetivo 9 “Equidad de Género” del PED es “fomentar la introducción y la permanencia de la mujer en la actividad económica”. Funcionarias/os entrevistados señalaron que existen programas para el fomento al empleo para las mujeres, coordinados en conjunto por el Instituto estatal del empleo y el Instituto municipal de la mujer. Dichos programas poseen una bolsa de trabajo y un programa de empleo temporal, sin embargo no poseen un apoyo dirigido a los proyectos productivos de las mujeres y a la entrega de micro créditos.

En el año 2010 la población total ocupada era de 13,583 habitantes, lo cual representa el 58.9% de la población total; el 74.6% de la población ocupada son hombres; la percepción de ingresos era diferente según el tipo de trabajador que fuese pero el grueso de esta población eran los empleados y obreros los cuales obtenían como ingreso uno o hasta 2 salarios mínimos, pero también dentro de esta clasificación se encontraban los que recibían más de 2 salarios mínimos o menos de un salario mínimo.

¹²Desarrollo local con las mujeres <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx>

La población femenina que también desempeñaban un papel laboral era de 3,447 mujeres lo cual representa el 26.4% de la población ocupada; de las cuales el 33.57% recibían un ingreso de más de un salario mínimo hasta 2 salarios mínimos y el rubro que obtenía dichos ingresos era el de empleadas y obreras aunque había mujeres que recibían más de 2 salarios mínimos o menos de un salario mínimo. Esto obliga a mujeres y hombres a buscar otras formas de trabajo y al no encontrarlas deciden abandonar su lugar de residencia para establecerse en otro lugar donde mejoren sus condiciones de vida.

Como vemos, en general las oportunidades de empleo tampoco son muy favorables para los hombres generando que sus pobladores estén activos en el fenómeno migratorio. Llama poderosamente la atención que teniendo similar nivel educativo que los hombres, las mujeres no se integran en el mercado laboral sino en un porcentaje muy bajo, incluso existiendo programas específicos para ello.. Este hecho constituye un problema para la autonomía económica de las mujeres, el acceso a la propiedad y sin duda un desaprovechamiento de los recursos humanos del municipio.

En este sentido, el Plan Estatal de Desarrollo de Coahuila de Zaragoza, establece para Parras de la Fuente la prioridad de impulsar empresas turísticas dentro del marco de “Pueblo Mágico”, así como la concertación con sectores empresariales locales, dentro de dichas medidas se aliente el ingreso de las mujeres a la actividad remunerada (PED, 2007-2011 Objetivo 9, estrategia 3)

En la actualidad no solo los hombres, como ya sabemos por las prácticas y costumbres, son los que dejan a sus familias en busca de un mejor trabajo en el extranjero sino también las mujeres. En el año 2005 la población migrante¹³ femenina era de 16,430 (esta cifra es amplia por la variedad de conceptos que incluye como no migrante estatal 16,210 habitantes, migrante estatal 176 habitantes, migrante internacional 26 habitantes y no especificados son 65) pero ahora en el último conteo de población y vivienda 2010, hubo un aumento considerable de migración femenina con 17.243 mujeres (incluyendo no migrante estatal 16,936 habitantes, migrante estatal 216 habitantes, migrante internacional

¹³<http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/primeraintroduccion.do?w=93&Backidhecho=124&Backconstem=123>

26 habitantes y 65 que no especifican su condición). Los movimientos migratorios traen cambios no sólo a nivel de la jefatura de los hogares, sino en la propia composición estructural de la unidad familiar. Para garantizar una atención integral es preciso considerar las necesidades de las familias transmunicipales, transestatales, y transnacionales, como puede ser las necesidades de comunicación personal y bancaria, ya que por la tasa de migración es esperable que la enorme mayoría de las familias tengan alguno de sus integrantes fuera del municipio por razones principalmente laborales.

Las mujeres no migrantes e incluso las que sí lo son, asumen ya el papel de jefas de familia; hay un total de 11,699 hogares, de los cuales las mujeres son jefas de familia del 19.1% y los hombres del 80.6% de los hogares. Aunque el predominio en esta categoría sigue siendo de los hombres la participación de las mujeres nos habla de la importancia amplia que están adquiriendo en el sector económico, además ellas asumen que el hecho de que un hombre esté en el hogar es ya el jefe del hogar independientemente si asume o no dicho rol.

A pesar de ser un municipio predominantemente urbano, no cuenta con las condiciones de atención a la salud necesarias, ni con servicios de seguridad social adecuados y suficientes. En el año 2005 el municipio contaba con 13 unidades clínicas de primer nivel, 1 clínica de segundo nivel y 1 de tercer nivel en las cuales había 42 médicos(as) generales y 25 especialistas, 55 enfermeras generales, y 25 enfermeras especialistas. Se realizaron 1,256 operaciones quirúrgicas, 119,082 consultas generales, 4,423 consultas odontológicas y 687 consultas prenatales que a su vez eran 687 mujeres embarazadas de las cuales 129 (el 18%) eran adolescentes (menores de 20 años). Las usuarias de las clínicas de salud cuentan con el servicio de planificación familiar al cual están inscritas 847 mujeres. Como vemos no hay consultas de especializaciones ginecológicas salvo las referentes al proceso de gestación. Esto implica que la prevención de embarazos no deseados debe realizarse en campañas de amplia difusión o desde el ámbito educativo, ya que el sistema de salud recibe a las mujeres o adolescentes una vez que ya está en curso el embarazo.

En materia de violencia de género, cabe destacar que el Instituto Municipal de la Mujer y el DIF son los responsables de proporcionar los servicios de atención para la violencia de género, los cuales consisten en asesorías, pláticas, terapias psicológicas, campañas de salud, entre otras.

Sin embargo, funcionarias y funcionarios entrevistados señalaron que no se cuenta con el presupuesto adecuado para la prestación de dichos servicios. Cabe mencionar que los mismos se centran en el área legal, psicológica y en materia de educación. Indicaron también que existe un diagnóstico municipal sobre violencia contra las mujeres, el cual podría ser la base para la planificación de acciones.

Si bien el municipio no cuenta con un refugio para las mujeres que se encuentren en situación de riesgo por esta circunstancia.

Ahora bien, en el marco de la prevención de la violencia de género, el Instituto Municipal de la Mujer, lleva a cabo de manera constante talleres, cursos y conferencias dirigidas a estudiantes y padres de familia en el municipio, asimismo realiza de forma ocasional talleres de sensibilización en violencia de género para agentes de la policía y los organismos de impartición de justicia, con el objeto de lograr mayor respeto y valoración hacia la mujer.

Así el Índice de Desarrollo Humano relativo al Género que se considera para el municipio de Parras es de 0.8101 siendo considerado un nivel medio.

En relación al panorama que enmarca la participación política y en la administración pública municipal de las mujeres encontramos que estas ocupan poco a poco puestos de toma de decisión. Si bien el titular de la presidencia municipal es un hombre, la síndica primera y segunda son mujeres, así como una regidora, todas ellas con trayectoria política partidista. Sin duda la participación política de las mujeres apuntala el mejoramiento de sus condiciones de vida en el municipio, tal como lo expresan algunas de las cifras. No obstante este proceso también requiere de apuntalamiento para garantizar la continuidad y aumento de la participación de las mujeres en toda la administración municipal.

Si bien no existe un presupuesto asignado para fomentar la participación de las mujeres, si lo hay para impulsar acciones de difusión tales como: conferencias, talleres, convivencias, entre otros, conforme a lo señalado por la Directora de Recursos humanos y del Instituto Municipal de la Mujer.

De acuerdo a las entrevistas realizadas a funcionarios y funcionarias públicas existiría un desconocimiento de la normatividad vigente en materia de igualdad de género a pesar de las

campañas que se realizan de manera sistemática. De esta manera se confirma que la transversalización de la igualdad de género es un proceso complejo que requiere de esfuerzos sostenidos y emprendimientos de largo aliento. En ese marco, la capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género continua presente dentro de las prioridades gubernamentales y forma parte del objetivo “Equidad de Género” del PED. Partiendo de las condiciones actuales de las mujeres de Parras de la Fuente, de las posibilidades existentes y de las obligaciones normativas y principios establecidos dentro del PED, se detallan en el próximo apartado una serie de propuestas para avanzar en materia de equidad de género. 4. EJES RECTORES Y OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es

Poner las bases para establecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Parras de la Fuente, así como coadyuvar a disminuir las brechas de género existentes en el municipio.

Para alcanzar este fin, se toman en cuenta los siguientes ejes rectores. El presente plan de igualdad toma en cuenta que la transversalización del principio de igualdad de género es una estrategia a través de la cual alcanzar la igualdad jurídica y sustantiva entre mujeres y hombres, garantizando el pleno desarrollo de la comunidad en su conjunto.

Para el desarrollo de una estrategia transversal es preciso:

- Voluntad política para el cambio (PED línea 9, 2007-2011:54).
- Incorporación del principio de igualdad a todos los ámbitos e iniciativas de gobierno (PED Objetivo 9, 2007-2011: 54-56).
- Planeación de acciones integrales que contemplen la situación de hombres y mujeres.
- Mecanismos de coordinación interinstitucional para maximizar el radio de acción de los distintos órdenes de gobierno (PED estrategia 8.1.1.1: , 2007-2011: 54).
- Fortalecimiento del personal capacitado y creación de capacidades (PED objetivo 9.1.2, línea de acción b, 2007-2011; 55).

- Estadísticas desagregadas por sexo a nivel local que den cuenta de las brechas de género (PED objetivo 9.1.2, 2007-2011: 54).

Asimismo, la consecución de la igualdad sustantiva requiere de un fuerte esfuerzo por superar las brechas de género en la esfera pública y privada; y de un esfuerzo para erradicar la violencia contra las mujeres. Siendo la incidencia de la violencia contra las mujeres uno de los factores que obstaculizan el pleno desarrollo, deterioran la calidad de vida y ejercicio de derechos de las mujeres y hombres.

Las prioridades de atención en el presente plan de igualdad se orientan hacia las transformaciones dentro de la administración pública municipal, la lucha contra la violencia de género y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres así como mejoramiento de las condiciones de acceso al mercado de trabajo y educación. Para que estas prioridades se transformen en acciones políticas sistemáticas, es preciso fomentar la participación ciudadana a nivel local, procurando que las iniciativas tengan en cuenta las necesidades de los y las ciudadanos de Parras, y recíprocamente, la ciudadanía se vea involucrada en las soluciones.

5- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

5.1- Promover la institucionalización de una política transversal con perspectiva de género al interior de la administración pública municipal que contribuya a una mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres y garantice una atención al público sensible al género.

Para alcanzar este objetivo se toman como base las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional del Instituto Nacional de las Mujeres. Dicho programa se orienta a que la administración pública en cualquier de sus niveles incorpore en sus quehaceres cotidianos los principios de igualdad jurídica, sustantiva y de no discriminación a los que se comprometió el Estado mexicano a través de los distintos compromisos internacionales, y que se retoman en el objetivo 9 del Plan Estatal de Desarrollo “Equidad de género”.

El primer paso para consiste en conocer las desigualdades de género para poder desarrollar las líneas de acción de manera focalizada

Estrategia1

5.1.1 Generar un Diagnóstico de género en la Administración Pública Municipal
Línea de acción
5.1.1.1 Generar información desagregada por sexo en las dependencias públicas municipales en cuanto a número de personas que laboran, jerarquía, nivel educativo, salario, prestaciones y antigüedad, ingreso y ascensos. Recabar información pertinente sobre hostigamiento, acoso sexual y laboral, y clima laboral.
5.1.1.2 Capacitación del personal para la formación de instrumentos de compilación de información y sistematización de los resultados.
5.1.1.3- Elaboración de un documento con la sistematización de la información y

recomendaciones para la elaboración del siguiente plan de igualdad

Estrategia 2:

5.1.2 Formación de recursos humanos y capacidades para el desarrollo de políticas sensibles al género

Líneas de acción

5.1.2.1 Capacitación para la planeación, diseño y ejecución de políticas en materia de igualdad de género del personal laborando en áreas de salud y educación.

5.1.2.2 Sensibilización en género, violencia contra las mujeres y capacitación en materia de normatividad jurídica vigente para funcionarios y funcionarias municipales

5.1.2.3 Sensibilización y capacitación en materia de violencia de género e intrafamiliar para el personal del área de salud y educación.

5.1.2.4 Impulsar la coordinación inter institucional con el Instituto Cohauilenses de las Mujeres y con el Instituto Nacional de las Mujeres para llevar adelante dichas capacitaciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

5. 2 – Promover acciones a favor de la igualdad normativa a nivel municipal bajo los principios de los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación y garantizar el acceso a la justicia.

Estrategia 1

5.2.1 Revisión de los reglamentos municipales para su armonización en base al principio de igualdad de género

Línea de acción
5.2.1.1 Impulsar la armonización del Bando de Policía y Buen Gobierno, y del Plan Municipal de Desarrollo próximo en consonancia con las leyes estatales, federales y compromisos internacionales que establecen el principio de igualdad sustantiva y jurídica de las mujeres.

5.2.1 Impulsar la armonización de toda la normatividad municipal en base al principio de igualdad de género
Línea de acción
5.2.1.2 Capacitación en la Dirección de Asuntos Jurídicos en materia de normatividad nacional e internacional de Derechos Humanos de las Mujeres
5.2.1.3 Revisión y armonización de los reglamentos internos y protocolos de actuación de las dependencias municipales para la incorporación del principio de igualdad
5.2.1.4 Impulsar la creación de un protocolo de actuación en casos de hostigamiento, acoso sexual o laboral dentro de la Administración Pública Municipal

Estrategia 2

5.2.2 Difusión de las reformas normativas locales y su fundamentación
Línea de acción
5.2.2.1 Campaña de difusión en medios locales, escuelas y centros de atención a la salud

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

5.3 Impulsar acciones que promuevan el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en materia de prevención y atención especializada

Estrategia 1

5.3.1 Difusión de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza

Línea de acción

5.3.1.1 Continuar y reforzar la campaña de difusión en medios locales, y en todas las dependencias públicas municipales, escuelas y centros de atención a la salud sobre el derecho a una vida libre de violencia, e instancias municipales y estatales a dónde acudir para acceder a información y atención

5.3.1 Difusión de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza

Línea de acción

5.3.1.2 Continuar y reforzar la capacitación en la materia a educadores y educadoras y funcionarios del área de salud pública para que sean difusores y difusoras, y para la detección y adecuada derivación de casos de violencia contra las mujeres a las instancias municipales o estatales para su atención

Estrategia 2

5.3.2 Establecimiento de un mecanismo de coordinación interinstitucional municipal para maximizar las posibilidades de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres

Línea de acción

5.3.2.1 Establecimiento de un protocolo de actuación para el adecuado tratamiento, asesoramiento, atención y derivación de las víctimas de violencia de género o violencia familiar a instancias estatales de salud y judiciales.

5.3.2.2 Difusión del protocolo de actuación para casos de violencia de género y familiar a nivel municipal y derivaciones a instancias estatales en todas las dependencias públicas, con énfasis en las dependencias de policía, justicia, salud y educación

5.3.2.3 Establecimiento de sanciones para casos de incumplimiento del protocolo de actuación

Objetivo estratégico 4

5.4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género en el ámbito público.

Estrategia 1

5.4.1 Fomentar e impulsar la mayor participación política de las mujeres
Línea de acción
5.4.1.1 Fomentar la participación política y comunitaria de las mujeres en ámbitos rurales y urbanos del municipio
5.4.1.2 Promover talleres de liderazgo que fortalezcan las posibilidades de acceder a puestos de decisión a nivel municipal

Estrategia 2

5.4.2 Fomentar e impulsar la mayor participación económica de las mujeres
Línea de acción
5.4.2.1 Estimular la autonomía económica de las mujeres en el acceso a la propiedad de la tierra
5.4.2.2 Impulsar un mayor acceso de las mujeres de Parras a los diversos programas estatales o municipales de apoyo y promoción del empleo, capacitaciones, emprendimientos productivos, créditos y propiedad de la tierra rural y la vivienda
5.4.2.3 Involucrar activamente a las mujeres en la generación de emprendimientos económicos vinculados al turismo en el municipio de Parras ya incluido como “Pueblo Mágico”

5.4.2 Fomentar e impulsar la mayor participación económica de las mujeres

Línea de acción

5.4.2.3 Establecimiento de acuerdos de compromiso con empresas agrarias e industriales locales para fomentar la contratación de mujeres

Estrategia 3

5.4.3 Fomentar e impulsar la permanencia de niñas y adolescentes en los sistemas de educación.

Línea de acción

5.4.3.1 Fomentar e impulsar el acceso de adolescentes y niñas de Parras a los sistemas de becas, estimulando la participación en las Ferias de educación organizadas a nivel Estatal.

5.4.3.2 Evitar la deserción escolar de adolescentes en caso de embarazo adolescente fomentando el acceso a programas de becas para madres jóvenes y adolescentes embarazadas

5.4.3.3 Campañas de prevención de embarazos no deseados en establecimientos educativos primarios y secundarios

6. INDICADORES

Objetivos estratégico 1

Promover la institucionalización de una política transversal con perspectiva de género al interior de la administración pública municipal que contribuya a una mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres y garantice una atención al público sensible al género.

Estrategia 1

Generar un diagnóstico de género en la administración pública municipal		
Indicadores	Unidad de medida	Meta
Porcentaje de dependencias que generan información desagregada por sexo	Número de dependencias municipales que desagregan la información por sexo en cuanto a empleados/as, funcionarios/as, por nivel y jerarquía laboral, acceso de hombres y mujeres a la administración pública municipal y a posibilidades de ascenso, prestaciones y derechos laborales; horarios/ Número de dependencias que no desagregan información * 100.	50 % de las dependencias

Indicadores	Unidad de medida	Meta
Porcentaje de dependencias que adoptan cuestionarios sobre clima laboral	Número de dependencias que implementan el cuestionario sobre clima laboral del Programa de Cultura Institucional al menos al 30% del personal / Número de dependencias que no *100.	50% de las dependencias
Porcentaje de dependencias que aplican el cuestionario sobre hostigamiento y acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo	Número de dependencias que aplican el cuestionario sobre hostigamiento y acoso sexual al menos al 70% de su personal	50% de las dependencias
Porcentaje de dependencias que incorporaron el lenguaje incluyente en sus comunicaciones internas y externas	Número de dependencias que incorporan lenguaje incluyente / Número de dependencias que no lo incluyen P 100.	30% de las dependencias
Diagnóstico elaborado con la información sistematizada y recomendaciones para la elaboración del siguiente plan de igualdad	Diagnóstico elaborado con la información sistematizada	100%

Tasa de mejoría del clima laboral con base al principio de igualdad de género en la APM	Número de dependencias que cada dos años mejoran la puntuación en cuanto al clima laboral y acoso en sus ámbitos laborales	10% bianual
-----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Estrategia 2

Formación de recursos humanos y capacidades para el desarrollo de políticas sensibles al género		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Porcentaje de funcionarios y funcionarias municipales capacitados por dependencia	Número de funcionarios y funcionarias capacitados / Número de funcionariado en la administración municipal *100.	50% del personal
Número de capacitaciones realizadas	Número de capacitaciones realizadas	6
Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en la función pública	Número de funcionarias y funcionarios que sobrepasan un 70% de respuestas correctas antes y después de las capacitaciones sobre el total de funcionarios y funcionarias capacitadas	70%

Objetivo Estratégico 2

Impulsar acciones a favor de la igualdad normativa a nivel municipal bajo los principios de los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación y garantizar el acceso a la justicia.

Estrategia 1

Revisión de los reglamentos municipales para su armonización en base al principio de igualdad de género		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Propuesta de Bando de policía y Buen Gobierno y de Plan de Desarrollo Municipal armonizado	Documento del Bando de policía y Buen Gobierno armonizado. Documento del Plan de Desarrollo Municipal armonizado.	100%
Indicador	Unidad de medida	Meta
Porcentaje del personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos capacitado desagregado por sexo	Número de personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos capacitado desagregado por sexo / personal no capacitado *100.	50%
Propuesta de armonización de normatividad interna y protocolos de actuación de las dependencias municipales	Documento de la propuesta de armonización de normatividad interna y protocolos de actuación de las dependencias	70%

	municipales del armonizado	
Propuesta de Protocolo de actuación para casos de hostigamiento, acoso laboral y sexual en la Administración Pública Municipal	Documento con la propuesta del Protocolo de actuación para casos de hostigamiento, acoso laboral y sexual en la Administración Pública Municipal	100% propuesta terminada
Tasa de acuerdo en el principio de igualdad de género sobre la base de una encuesta de opinión a funcionarias y funcionarios	Numero de funcionarias y funcionarios que manifiestan acuerdo con el principio de igualdad de sobre el total de funcionarios/as capacitados	70%

Estrategia 2

5.2.2 Difusión de las reformas normativas locales y su fundamentación		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Número de mensajes difundidos en medios de comunicación locales	Mensajes difundidos en medios de comunicación locales	100% de la campaña concluida. Dos meses de campaña con un promedio de 3 mensajes a la semana
Número de carteles y folletos explicativos repartidos en centros de salud y educativos	Carteles y folletos repartidos en centros de salud y educativos	100% de los carteles y folletos repartidos entre dependencias y población abierta

Objetivo estratégico 3

5.3 Impulsar acciones que promuevan el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en materia de prevención y atención especializada

Estrategia 1

5.3.1 Difusión de la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Campaña en medios ejecutada de dos meses de duración	Campaña en medios ejecutada	100% realizada
Número de Carteles y folletería repartido y difundido en dependencias públicas municipales	Carteles y folletería repartido y difundido en dependencias públicas municipales	100% del material de difusión repartido en dos meses

Indicador	Unidad de medida	Meta
Número de capacitaciones impartidas en el área de salud y educación	Capacitaciones impartidas en el área de salud y educación	100% de capacitaciones impartidas sobre las planificadas
Porcentaje de profesionistas y empleados capacitados en la materia desagregado por sexo	Número de profesionistas y empleados que asistieron a las capacitaciones en la materia desagregado por sexo /Número de profesionistas y empleados no capacitados *100.	50% del personal capacitado

Estrategia 2

Establecimiento de un mecanismo de coordinación interinstitucional municipal asesorado por el Instituto Coahuilense de las Mujeres para maximizar las posibilidades de la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres

Indicador	Unidad de medida	Meta
Número de reuniones entre representantes de las dependencias convocadas	Reuniones entre representantes de las dependencias convocadas	3 reuniones en el lapso de 2 meses para su establecimiento
Periodicidad de las reuniones de coordinación	Intervalos de tiempo entre cada reunión de coordinación	Una reunión de seguimiento cada tres meses

Indicador	Unidad de medida	Meta
Propuesta de protocolo de actuación para el adecuado tratamiento, asesoramiento, atención y derivación de las víctimas de violencia de género y/o violencia familiar	Documento con protocolo de actuación para el adecuado tratamiento, asesoramiento, atención y derivación de las víctimas de violencia de género y/o violencia	100% protocolo terminado debatido y aprobado por el mecanismo de coordinación
Porcentaje de dependencias municipales cuyas normas internas incorporan la sanción por incumplimiento del protocolo	Número de sistemas normativos de las dependencias municipales que incorporan la sanción por incumplimiento del protocolo /Número de dependencias que no lo incorporan *100.	100% de las dependencias con el cambio incluido

Objetivo estratégico 4

5.4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género en el ámbito público.

Estrategia 1

5.4.1 Fomentar e impulsar la mayor participación política de las mujeres		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Número de mujeres participando en proyectos comunitarios	Mujeres que participan en proyectos comunitarios	Aumento del 30% respecto del inicio del plan de igualdad
Número de mujeres participando en partidos políticos	Mujeres que participan en partidos políticos	Aumento del 20% respecto al inicio del plan de igualdad
Número de mujeres en puestos de decisión a nivel municipal	Mujeres en puestos de decisión a nivel municipal	Incremento del 10%
Número de mujeres capacitadas en materia de liderazgo	Mujeres que asisten a las capacitaciones de liderazgo	70% de las convocadas
Número de capacitaciones impartidas	Capacitaciones impartidas	100% respecto de las planificadas
Porcentaje de mujeres que	Numero de mujeres que	70%

modificaron su percepción respecto del principio de igualdad de género antes y después de las capacitaciones conforme la aplicación de una encuesta de opinión	mejoraron su percepción acerca el principio de igualdad de género después de la capacitación respecto del total de mujeres capacitadas	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Estrategia 2

5.4.2 Fomentar e impulsar la mayor participación económica de las mujeres

Indicador	Unidad de medida	Meta
Tasa de incremento de mujeres propietarias de vivienda urbana o rural	Número de mujeres propietarias de su vivienda respecto del año anterior	Incremento del 3% anual
Número de mujeres involucradas en emprendimientos productivos en el área de turismo	Mujeres involucradas en emprendimientos productivos en el área de turismo	Incremento en un 10%
Número de mujeres empleadas en el sector agrícola	Mujeres empleadas en el sector agrícola	Incremento del 30% en la contratación de mujeres
Número de mujeres empleadas en el sector industrial	Mujeres empleadas en el sector industrial	Incremento del 30% en la contratación de mujeres

Estrategia 3

Fomentar e impulsar la permanencia de niñas y adolescentes en la educación primaria y secundaria		
Indicador	Unidad de medida	Meta
Número de niñas y adolescentes beneficiarias de programas de becas para educación	Niñas y adolescentes beneficiarias de programas de becas para educación	Incremento del 20%
Porcentaje de adolescentes embarazadas que abandonan la escuela	Adolescentes que abandonan la escuela por causa de embarazo /Adolescentes que no la abandonan por causas de embarazo *100.	Decremento del 20%
Porcentaje de adolescentes embarazadas que acceden a las becas para madres jóvenes y adolescentes embarazadas	Adolescentes embarazadas que acceden a las becas para madres jóvenes y adolescentes embarazadas /Adolescentes embarazadas que no acceden a becas * 100.	Incremento del 20%
Número de talleres de prevención de embarazos adolescentes impartidos por escuela	Talleres de prevención de embarazos adolescentes impartidos por escuela	1 por establecimiento educativo

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Parras , Coahuila*, es un instrumento que busca guiar al municipio en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Tiene la cualidad de ser flexible en tanto que se espera que para dar cumplimiento al objetivo general, se vaya nutriendo de la vida cotidiana institucional y recogiendo en todo momento las claves de aprendizaje que arroja la implementación misma.

Es el proceso de seguimiento y evaluación el mecanismo que acompaña de manera cercana la ejecución del plan para recuperar dichas claves, alertando sobre cuáles son los ajustes que deben irse haciendo para modificar, corregir o reorientar las políticas de igualdad durante el proceso mismo y para la construcción de recomendaciones a futuro.

Asimismo, el mecanismo de seguimiento y evaluación puede ser una herramienta eficiente para hacer visible al sector público y privado los avances más importantes en materia de igualdad alcanzados en el municipio; contribuyendo a cumplir con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

El objetivo de la evaluación es conocer, explicar y valorar en qué medida se ha logrado avanzar en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el *Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Parras, Coahuila*. Para lograrlo desde el momento en que inicia la ejecución del Plan es necesario un seguimiento permanente, periódico y sistemático del grado de cumplimiento de las acciones realizadas, con base en los indicadores establecidos.

La evaluación y el seguimiento incluyen el análisis de los factores que intervinieron en los resultados, de tal forma que se produce información valiosa para la toma de decisiones; como son las adecuaciones que durante la implementación se requieren hacer, o la construcción de recomendaciones en etapas posteriores.

Se propone que este proceso sea conducido por un comité conformado por representantes tanto de las distintas dependencias del municipio como de las organizaciones no gubernamentales involucradas en el Plan¹⁴. Es deseable que como parte de este comité se cuente con personal técnico especializado que acompañe en el proceso de evaluación y seguimiento con enfoque de género.

Las tareas del comité consistirán en:

- ❑ Articular los procesos de evaluación particulares de cada dependencia u organismo para llegar a acuerdos que permitan proseguir y mejorar la ejecución del Plan.
- ❑ Emitir observaciones y recomendaciones¹⁵ para garantizar el logro de los objetivos y evaluar que éstas se lleven a cabo.
- ❑ Decidir las adecuaciones que se consideren pertinentes a hacer al Plan.
- ❑ Integrar los informes realizados por cada instancia participante en un informe general para su difusión.
- ❑ Convocar a reuniones de trabajo.

Algunas de las preguntas que se busca contestar a través del mecanismo de evaluación y seguimiento son¹⁶:

- ¿Se han alcanzado los objetivos propuestos?
- ¿Se participó en las actividades y se logró crear conciencia y cambios en la organización y la cultura de la dependencia?

¹⁴ La parte representante del ayuntamiento bien podría ser el Comité institucional para la instalación de la perspectiva de género, cuya creación es una de las líneas de acción del primer objetivo estratégico.

¹⁵ Las recomendaciones deben ser concretas y operativas con el objeto de que puedan ser cumplidas.

¹⁶ Tomado de Instituto Nacional de las Mujeres (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*.

- ¿En qué punto se está en el proceso?
- ¿Cuál es el camino que falta por recorrer y cuáles los obstáculos?

- Un adecuado seguimiento implica recolectar información de todas las instancias participantes.
- La información producida por cada instancia parte de un análisis de los objetivos estratégicos, las estrategias y líneas de acción.
- El grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos se obtiene del desarrollo de cada una de las líneas de acción.
- La evaluación puede ser cuantitativa o cualitativa. La primera ofrece información en términos operativos; la segunda es de particular importancia en los procesos de evaluación sensible al género.
- Algunas fuentes o mecanismos de verificación pueden ser: los registros institucionales, encuestas, estadísticas de servicios e informes, documentos elaborados para el logro de los objetivos, registros de video, fotográficos, etc.

Dado que el presente Plan es anual, se recomienda convocar a reuniones de trabajo trimestrales donde se presenten informes preliminares; para tener un acompañamiento cercano en el proceso de su ejecución. Dichos informes deben tener un formato tipo para facilitar el análisis e integración de la información.

Al término del año todas las instancias participantes deben elaborar su informe anual del Plan, para poder ser integrado en otro general en forma que no se pierda su carácter sistémico.

BIBLIOGRAFÍA

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Observaciones finales para la eliminación de la discriminación contra la Mujer: México; 36 período de sesiones, 7 a 25 de agosto de 2006.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará) (1995).

González, Aída (2002), “La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer”, en Juzgar con Perspectiva de Género, Instituto Nacional de le las Mujeres, México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2005). Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres. México: Autor.

Código Municipal para el estado de Coahuila de Zaragoza (1999). Última reforma publicada DOF 10 de diciembre de 2010.

Fondo de Desarrollo de las naciones Unidas para la Mujer (2006). Derechos de las mujeres: Normativa, interpretaciones y jurisprudencia internacional, Tomo I. México: Autor.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). Guía de capacitación de derechos humanos de las mujeres. Marco de referencia: Las normas internacionales de derechos humanos. San José, C.R.: IIDH, Rosalía Camacho G.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). II Censo de Población y Vivienda. México: Autor.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). II Censo de Población y Vivienda. México: Autor.

Instituto Nacional de las Mujeres. Desarrollo local con las mujeres
<http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx>

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ;Conócela! México: Autor

Instituto Nacional de las Mujeres (2009). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012. México: Autor.

Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES (2009). Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ;Conócela! México: Autor

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza (2008).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Última reforma publicada DOF 27 de noviembre de 2007

Lagarde, Marcela (1997) Género y feminismo. España: Horas y horas.

Organización de Naciones Unidas (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Belem do Pará, Brasil: Autor.

Organización de Naciones Unidas (1995). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China: Autor.

Organización de Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Nueva York, EEUU: ONU

Recomendación General número 19 de la CEDAW

Renaum Panszi, Tania y Edith Olivares Ferreto (2011) Marco normativo nacional e internacional en Género. Flacso, México

Salinas, Laura (2002), “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, en Juzgar con Perspectiva de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2002) Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. INMujeres, México

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 esporádicos 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?