



GOBIERNO FEDERAL



\*Este programa es público, no es patrocinado 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 la administración. Del pago de impuestos los recursos de este Programa se reparten equitativa y proporcionalmente de acuerdo con la ley aplicable para las asociaciones conexas.

# PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN DE SABINAS, COAHUILA.

## Índice de Contenido

1. Presentación.	3
2. Referente Normativo.	4
3. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila	14
4. Ejes Rectores y Objetivo General	28
5. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción	29
6. Indicadores	46
7. Mecanismos de seguimiento y evaluación	57
8. Bibliografía	59
9. Anexos	60

## **1. Presentación.**

Como una acción que institucionalice los esfuerzos para incorporar transversalidad de la perspectiva de género en las prácticas cotidianas del Gobierno y como un mandato medular plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), el Gobierno Federal ha puesto en marcha el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, PROIGUALDAD, que tiene como objetivo que la perspectiva de género signe todas las políticas públicas que se implementan en nuestro país, además de contribuir al cumplimiento de los cinco ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo, a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Como parte de las estrategias particulares del PROIGUALDAD, el Gobierno Federal promueve acciones para que los gobiernos estatales y ahora municipales, compartan la responsabilidad de promover la perspectiva de igualdad de género como una política cotidiana en los distintos niveles y etapas que conforman la gestión integral de las políticas públicas y con esto generar una cultura, que se traduzca en una forma de vida donde impere la equidad entre mujeres y hombres.

Para tal fin, se crea el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que no es sino un programa detallado de acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que habitan en el municipio de San Juan de Sabinas. Dicho Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres define objetivos, estrategias y líneas de acción específicas, para la gestión integral, coherente de los objetivos y resultados que se pretenden alcanzar en la transversalización de la perspectiva de género en el municipio.

Este Plan es una metodología práctica para el diseño y administración de los objetivos, permitiendo su manejo preciso y una eficaz evaluación de las estrategias con indicadores para el seguimiento y evaluación de los avances reales en los derechos, oportunidades y calidad de vida para las mujeres, garantizando la no discriminación, el acceso a la justicia, a la seguridad y fortaleciendo las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades de desarrollo económico.

Esta causa justa exige la suma de nuestro esfuerzo genuino y del de todos los sectores de la sociedad, así como de los tres órdenes de gobierno, de una forma coordinada, para cumplir con las expectativas de elevar el nivel de vida bajo la esencia de una cultura de igualdad, en un amplio sentido de libertad, haciendo que las mujeres mexicanas sean protagonistas en la labor de construir un San Juan de Sabinas más democrático y más equitativo, en favor del progreso social.

## 2. Referente Normativo.

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

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

- La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por México como Estado Parte el 23 de marzo de 1981, constituye el documento fundamental en poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Esta Convención incorpora los trabajos desarrollados en más de 30 años por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU en la promoción de los derechos de la mujer y establece, no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos de las mujeres. La Convención determina las obligaciones y los mecanismos de supervisión a los Estados Partes para el cumplimiento de lo suscrito estableciendo el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Artículo 17. En suma, la Convención proporciona un marco global que compromete a los Estados Partes a hacer frente a los diversos factores socio cultural que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

- La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará)* fue Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, y ratificada por México el 19 de junio de 1998, tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas. Ha sido hasta hoy, la única Convención en el mundo sobre violencia contra la mujer y ha significado por tanto un avance sustancial en relación a la protección de los derechos de las mujeres ya que reconoce la violencia contra la mujer como un delito y una violación a los derechos humanos de las mujeres. Establece una serie de medidas jurídicas y sociales dirigidas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres y marca las responsabilidades de los Estados Partes. Los Estados Partes se obligan a informar periódicamente sobre los avances y las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, para asistir a la mujer afectada por la violencia, así como sobre las dificultades que observen en la aplicación de las mismas y los factores que contribuyan a la violencia contra la mujer. (Artículo 10).
- La *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* es resultado de La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995. En esta Plataforma se establecen 12 estrategias que consolidan los avances de todas las declaraciones, convenciones y conferencias anteriores en materia de derechos humanos, igualdad y de adelanto de las mujeres. Se instituye la equidad de género como un enfoque de todas las políticas de desarrollo y la transversalidad de la perspectiva de género como un eje orientador para la transformación de las estructuras sexistas y discriminatorias y para alcanzar un desarrollo humano con equidad.
- La Cumbre del Milenio, celebrada del 6 al 8 de septiembre de 2000 en la sede de Naciones Unidas, Nueva York, contó con la presencia de 189 delegaciones, 147 de ellas representadas directamente por sus Jefes de Estado o de Gobierno. Se considera que los antecedentes de esta Cumbre están en todas aquellas cumbres, conferencias y los procesos de revisión de la década de los noventa para definir los *8 Objetivos de Desarrollo del Milenio*, con el compromiso de alcanzarlos el año 2015, siendo el Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, teniendo como meta eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para 2015.

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

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

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

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

ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

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

- La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de febrero de 2007, con reformas adicionadas en este mismo Diario el 28 de enero de 2011, radica su importancia en vincular las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

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

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

- El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2009, fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, estableciendo una plataforma de siete objetivos estratégicos con líneas básicas de acción para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a una vida libre

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

En tal sentido, y en congruencia con la lucha por los derechos de las mujeres, la legislación de Coahuila en materia de protección y garantía a los derechos de la población ha creado distintas leyes e instrumentado Códigos y Programas Estatales con la concurrencia de las entidades estatales y los municipios para la observación y cumplimiento de los objetos, teniendo como fundamento en todo ello, la *Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza*, con última reforma publicada en el Periódico Oficial el 29 de diciembre de 2010 y en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconociendo a todas las personas el disfrute de sus derechos fundamentales, por lo que las autoridades deberán establecer los mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, quedando prohibida toda discriminación por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de estas personas (Artículo 7), correspondiendo a los poderes públicos del estado y de los municipios y a los organismos públicos autónomos, promover e instrumentar las garantías necesarias a fin de facilitar su participación en la vida política, económica social y cultural del estado y remover los obstáculos que impidan o dificulten el pleno desarrollo de estos derechos fundamentales, el fomento y ejercicio de una cultura basada en la pluralidad,

diversidad, tolerancia y racionalidad, de la participación ciudadana y comunitaria en la vida pública del estado y los municipios (Artículo 8).

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

La situación de inequidad para la participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida pública fue reconocida para la creación de *la Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres*, con última reforma publicada en el periódico Oficial el 12 de mayo de 2009, que da vida al Instituto Coahuilense de las Mujeres como organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio (Artículo 1), teniendo por objeto, entre otras, formular, coordinar, dar seguimiento y evaluación al Programa Estatal de las Mujeres y coadyuvar con las instancias que correspondan, para la eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres (Artículo 2). Para el cumplimiento de este objeto, el Instituto tendrá atribuciones para establecer y operar un sistema de seguimiento de los programas federales, estatales y municipales en la materia y promover ante los ayuntamientos la participación de las mujeres en los Consejos de Planeación del Desarrollo Municipal y coadyuvar en la vigilancia del debido cumplimiento de las disposiciones legales que forman parte del orden jurídico y derechos de las mujeres y asesorar y apoyar a los municipios de la entidad en la formulación de sus programas de las mujeres (Artículo 3). Se establece el programa Estatal de las Mujeres como el conjunto de políticas y acciones con enfoque de género que deberán ejecutar en la esfera de sus competencias, las entidades estatales, municipales, las instituciones académicas y las

organizaciones sociales y privadas, de manera coordinada y concertada a fin de garantizar el avance en la equidad entre hombres y mujeres (Artículo 21), debiendo establecer los objetivos, estrategias, líneas de acción y acciones particulares, definiendo la participación que corresponda a las dependencias estatales, municipales y a la sociedad en general (Artículo 22), propiciando la colaboración y participación activa de las autoridades federales, estatales, municipales y de la sociedad en su conjunto (Artículo 24).

En la consecución de medidas de protección a los derechos de la mujer que históricamente han sido violentados, se creó la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza*, publicada en el Periódico Oficial el 11 de julio de 2008, teniendo como principios los establecidos en la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Violencia contra la Mujer, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las Leyes y Códigos locales en materia de prevención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres y tiene por objeto la prevención, atención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público y privado, así como establecer los principios, políticas y acciones destinados a eliminar cualquier tipo de violencia contra las mujeres (Artículo 1), observando como principios rectores, entre otros, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, la no discriminación y la integración de las mujeres a la vida democrática y productiva del estado (Artículo 3).

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

El derecho a la participación de toda la población tiene garante en la *Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza*, con ultima

reforma publicada en el Periódico Oficial el 12 de mayo de 2009, cuyo objeto es promover y garantizar el derecho real a la igualdad de oportunidades y trato de las personas, a participar y beneficiarse de manera incluyente en las actividades educativas, de salud, productivas, económicas, laborales, políticas, culturales, recreativas y prevenir toda forma de discriminación motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, preferencias sexuales, estado civil, filiación e identidad política o cualquiera que atente contra la dignidad humana o sea un obstáculo para su desarrollo pleno e integral (Artículo 2). Para el cumplimiento del objeto de esta Ley, se establecen como acciones, entre otras, desarrollar y promover actividades de información, campañas de sensibilización y acciones formativas garantizar en coordinación con los municipios, la eliminación de obstáculos que dificulten, entorpezcan o impidan a las personas con discapacidad su libre desplazamiento, el uso y disfrute de los servicios comunitarios. (Artículo 17).

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

El documento rector de las políticas de desarrollo del Gobierno del Estado en la entidad es el *Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Coahuila 2006-2011* que establece en su Estrategia 9 Equidad de Género, los mecanismos para garantizar los derechos humanos de la mujer en todos los ámbitos de su participación y abatir la violencia por condición de género. Esta garantía parte de la estrategia de legislar con perspectiva de género, actualizando el marco jurídico del estado para eliminar la discriminación y abuso contra las mujeres; crear comisiones de equidad de género e instancias para la mujer en los municipios del estado e Institucionalizar la perspectiva de género. El Plan Estatal propone ampliar la participación de la mujer en las decisiones públicas del estado promoviendo una mayor incorporación de las mujeres dentro de las estructuras de la Administración Pública Estatal y Municipal para ampliar su representación en la toma de decisiones y que las dependencias públicas estatales y municipales cuenten con mayor presencia laboral de las mujeres así como capacitar al personal de las dependencias gubernamentales y difundir

información sobre el tema de equidad de género a través de conferencias y foros el diseño de campañas de comunicación social sobre maternidad y paternidad responsable, importancia de los derechos de la mujer, combate a la violencia familiar y difusión de programas e instancias para atender a la mujer violentada.

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

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

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

Refiriéndonos específicamente a la normatividad municipal, encontramos el Bando de Policía y Buen Gobierno, publicado el 12 de junio de 2008, el cual no hace referencia alguna a protección o derechos de las mujeres.

El Reglamento Interior del Ayuntamiento, dado el 27 de enero de 2008, no contempla tampoco la inclusión de mujeres en los espacios laborales y tampoco la instrucción para la instalación de la Comisión de Equidad de Género.

Finalmente en el Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013, de San Juan de Sabinas Coahuila, en su apartado 6.5. Atención a Grupos Vulnerables, Integración Familiar y Equidad de Género, cuyo objetivo es “que la sociedad del municipio de San Juan de Sabinas sea más justa, incluyente e igualitaria para mejorar las condiciones de vida de los segmentos más vulnerables de la población tomando como unidad básica de la misma a la familia”, es un principio con el que se alinea el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio, al contemplar los lineamientos estratégicos tendientes a promover el desarrollo de las mujeres de dicho apartado.

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.

### 3. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.

San Juan de Sabinas es uno de los municipios de Coahuila de Zaragoza. Limita al norte con el municipio de Zaragoza; al sur con los de Sabinas y Múzquiz, al este con el de Sabinas y al oeste con el municipio de Múzquiz.

#### 3.1. Datos demográficos.

Cuenta con una población total de 41,649 habitantes, de los cuales 21,147 son mujeres y 20,502 son hombres, esto es equivalente al 50.77% y 49.23% respectivamente, como podemos apreciar en la siguiente gráfica<sup>1</sup>.



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

En el municipio se cuenta con muy poca población indígena, esto es tomando en cuenta la población de 3 años y más que habla alguna lengua indígena. De esta manera obtenemos un total de 56 habitantes de lengua indígena en todo el municipio, de los cuales 41 son hombres y 15 mujeres, y tomando en cuenta el total de la población de 3 años y más obtenemos un porcentaje de 0.2% y 0.1% respectivamente<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

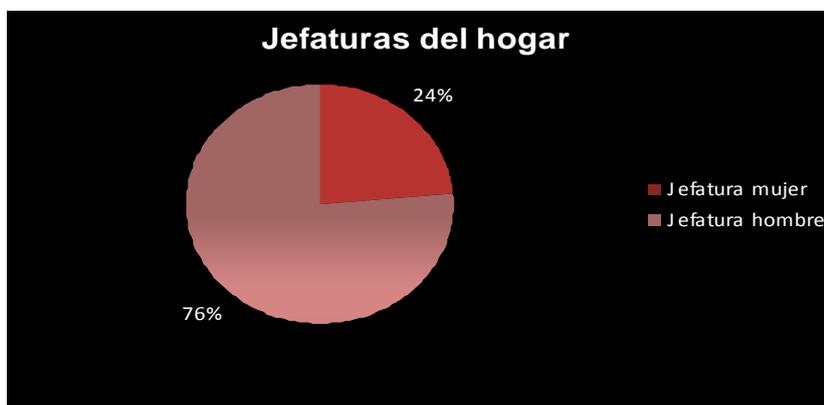
<sup>2</sup> Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. "Población de 3 años y más por municipio, sexo y grupos quinquenales de edad según condición de habla indígena y condición de habla española.

El Índice de feminidad indica el número de mujeres que hay por cada cien hombres, para este municipio tenemos un índice de 103<sup>3</sup>.

Un aspecto importante a resaltar en la condición de las mujeres es el hecho de las jefaturas de hogares. Aunque en general se tiene la idea de que la jefatura del hogar está a cargo de los hombres, y aunque ha cambiado de manera mínima, se puede estimar que hay un cambio en cuestión de los roles familiares. Esto evidencia que la participación de la mujer como jefa de un hogar ha ido en incremento pues hoy día es de 2,750 mujeres mientras que la participación de los hombres es de 8,930<sup>4</sup>. Vale la pena señalar que este dato es respondido por la población encuestada considerando si hay un hombre en la familia o no, independientemente de que este asuma las implicaciones de la jefatura de un hogar.

El cambio de roles dentro del núcleo familiar puede evidenciar varias cosas. Una de ellas podría ser el hecho del aumento en el número de hombres que migran ya sea a Estados Unidos o a otro estado de la República Mexicana, dejando así, a las mujeres encargadas de todas las responsabilidades que implica mantener de pie un hogar. Las mujeres en este sentido, juegan un doble rol, el de madre atenta a las necesidades de los hijos e hijas y el de padre atento a sostener económicamente el hogar como tradicionalmente se ha establecido en esta población.

De manera gráfica tenemos:



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

<sup>3</sup> Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

<sup>4</sup> Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Hablando de la tendencia que caracteriza al mundo actual denominada fenómeno migratorio. En este sentido, podemos decir que en el municipio de San Juan de Sabinas se tiene un total de 745 migrantes. De este número de migrantes, podemos desglosar los datos y evidenciar que la mayoría migra hacia los Estados Unidos<sup>5</sup>.

El fenómeno migratorio ha resultado benéfico en términos específicos, sin embargo, ha acarreado también más responsabilidades para quien se queda a cargo del hogar, que generalmente son las mujeres. Las mujeres pues, se enfrentan al problema de ser las encargadas tanto del sostén económico como “emocional”.

En la siguiente tabla se muestra estas características de la migración en el municipio de manera más precisa.

<b>Migración</b>				
<b>Sexo</b>	<b>Total</b>	<b>Nacional</b>	<b>Extranjero</b>	
			<b>En Estados Unidos América</b>	<b>los de En otro país</b>
<b>Hombres</b>	<b>448</b>	<b>170</b>	<b>275</b>	<b>3</b>
<b>Mujeres</b>	<b>297</b>	<b>154</b>	<b>139</b>	<b>4</b>

Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

La tabla anterior nos muestra claramente características de la migración en el municipio de San Juan de Sabinas a saber: 1) Que existe un índice importante de migración a Estados Unidos en comparación con otros países siendo mayor el número de hombres y en menor, pero en incremento el de mujeres; y; 2) Que existe un alto índice de migración nacional, es decir, a otros estados de la República también mayoritariamente por hombres.

<sup>5</sup> Población de cinco años y más por municipio según lugar de residencia actual y sexo, según lugar de residencia en junio de 2005.



Elaboración propia a partir de información de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

En el municipio tenemos las siguientes condiciones:

El 8.38% de la población vive en localidades menores a 2,500 habitantes (comunidades rurales) y,

El 91.62% de la población vive en localidades de 15,000 a 29,999 habitantes (comunidades semi urbanas),<sup>6</sup>

Con lo anterior, podemos concluir que el municipio de San Juan Sabinas puede ser considerado un municipio Urbano ya que el 91.62% de la población vive en localidades de más de 15 mil habitantes.

### 3.2. Desarrollo Social Y De Género

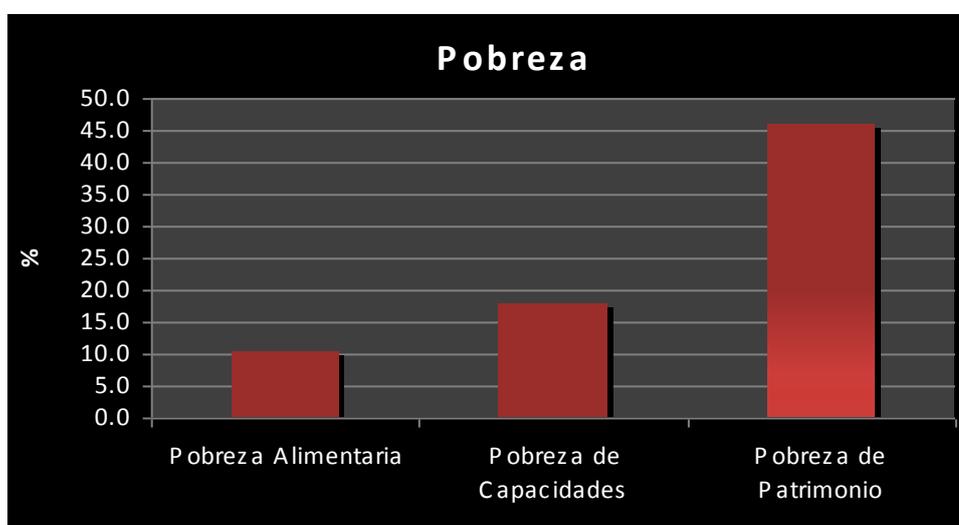
En este sentido tenemos un índice de marginación de -1.6997417319, lo que da al municipio un grado muy bajo de marginación.

Respecto al índice de desarrollo relativo al género (IDG), que incorpora la pérdida en desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre mujeres y hombres, tenemos un IDG equivalente a 0.8434, esto indica que en el municipio se tiene un índice de desarrollo humano alto.

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

En cuanto a las oportunidades para las mujeres en los ámbitos de participación política, económica (control sobre recursos económicos) y de ocupación (acceso a empleos de altos funcionarios y directivos), medidas mediante el índice de potenciación de género (IPG), la entidad muestra un valor en el IPG de 0.6407.

Solamente tomamos la condición de pobreza en el municipio basado en los tres tipos de ésta, la primera es la pobreza alimentaria, está considerada para todos aquellos hogares que no tienen ingreso suficiente para adquirir la canasta alimentaria, y tenemos un porcentaje de 10.3% de la población con estas características. La pobreza de capacidades da cuenta del hecho de que el ser humano para potenciar sus capacidades personales necesita satisfacer otras necesidades básicas además de las alimenticias, tales gastos son los referentes a cuidados de la salud y educación básica para este rubro tenemos un 18.0%. Y, respecto a la pobreza de patrimonio que agrega no solo a la canasta alimentaria y a las necesidades consideradas en el concepto anterior, sino también aquellas que permiten al ser humano vivir de manera digna. Estas necesidades adicionales son: vestido y calzado, vivienda, servicio de conservación, energía eléctrica y combustible; estimación del alquiler de la vivienda; y, transporte público, para lo que tenemos en el municipio el 45.9%<sup>7</sup>.



Elaboración propia a partir de datos de CONEVAL 2005.

<sup>7</sup> CONEVAL. 2005.

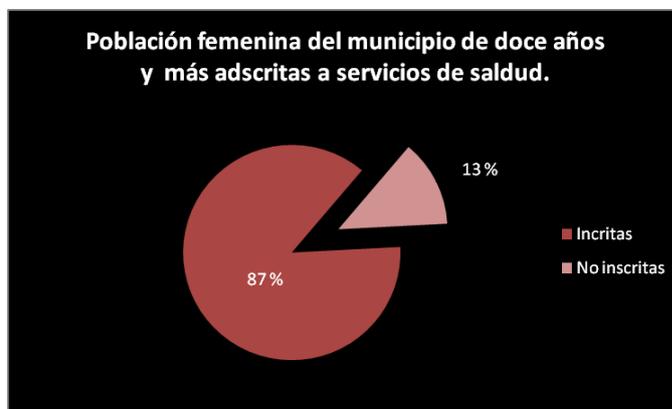
Como indica nuestro gráfico la pobreza que prevalece en la población de nuestro municipio es una pobreza de patrimonio ya que más de la mitad de nuestra población total no tienen los recursos para tener las necesidades adicionales, mientras que entre la pobreza de capacidades y la pobreza alimentaria la diferencia está marcada por un 7.7%, son un poco más los que no alcanzan a cubrir una posibilidad de adquirir una canasta de bienes y servicios, mientras que a un porcentaje pequeño de la población su ingreso total no es suficiente para obtener el mínimo necesario para mantener un funcionamiento puramente físico, con una canasta básica de alimentos.

Este panorama refleja la siguiente condición en las mujeres.

### 3.3. Salud

Referente a la salud, tomamos en cuenta a los derechohabientes a alguna institución de salud. Tomamos también en cuenta la población femenina del municipio de doce años y más, esto nos da un total de derechohabientes de 14,655 mujeres, mientras que 1,910 no cuentan con atención médica. Adscritos

Aquí se incluye las instituciones de IMSS, ISSSTE, ISSSTE Estatal, PEMEX Defensa o Marina, Seguro Popular o una Nueva Generación, Institución privada u otra institución.



Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

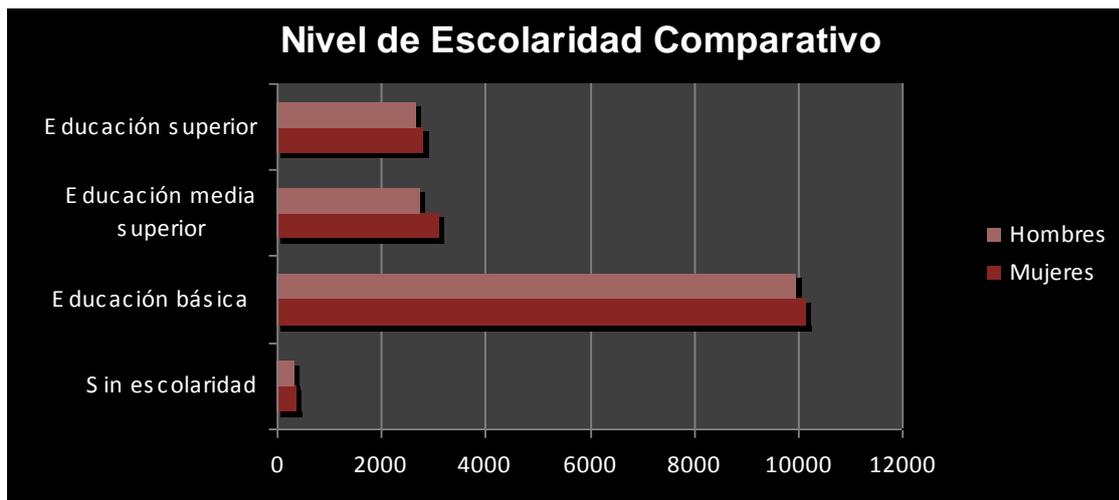
### 3.4 Educación.

En relación a la educación, nivel de escolaridad de las mujeres de doce años y más, esto lo podemos apreciar en la siguiente gráfica:



Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

A continuación se muestra un comparativo de hombres y mujeres según su nivel de escolaridad para poder ver cuál es el impacto que trae consigo tener un alto nivel educativo.



Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Respecto a las condiciones educativas, en nuestro gráfico podemos apreciar como existe un mayor número de mujeres que no tienen escolaridad, así como también que las que llegan a tener la oportunidad de seguir con sus estudios llegan a tener un mayor nivel educativo que los hombres.

Pero hablando de elementos básicos como el conocimiento y uso de la lectura y escritura constituyen hoy una herramienta indispensable e insustituible para poder interactuar en la sociedad contemporánea, caracterizada por la gran cantidad, flujo y acceso a la

información. De ahí la importancia de conocer qué proporción de la población posee estas habilidades. Es por esto que incluimos en la investigación el rubro sobre la condición de saber leer y escribir de la población. En la siguiente tabla se muestran los números sobre este aspecto<sup>8</sup>:

Condición de leer y escribir		
Sexo	Sabe leer y escribir	No sabe leer y escribir
Hombre	15,356	320
Mujer	16,103	302

Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

Así mismo de manera gráfica tenemos:



Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

De acuerdo al censo de población y vivienda 2010 del INEGI, la población que no sabe leer y escribir es muy poca, en hombres pues corresponde a 320 habitantes y en mujeres a 302 habitantes, mientras que la que sabe leer y escribir es casi el total, de la cual tenemos a 15,356 hombres y 16,103 mujeres. Como se puede apreciar, la proporción es prácticamente la misma, entre hombres y mujeres ello quiere decir que se han ampliado las posibilidades de acceso a la educación, así como a una mejor distribución de las

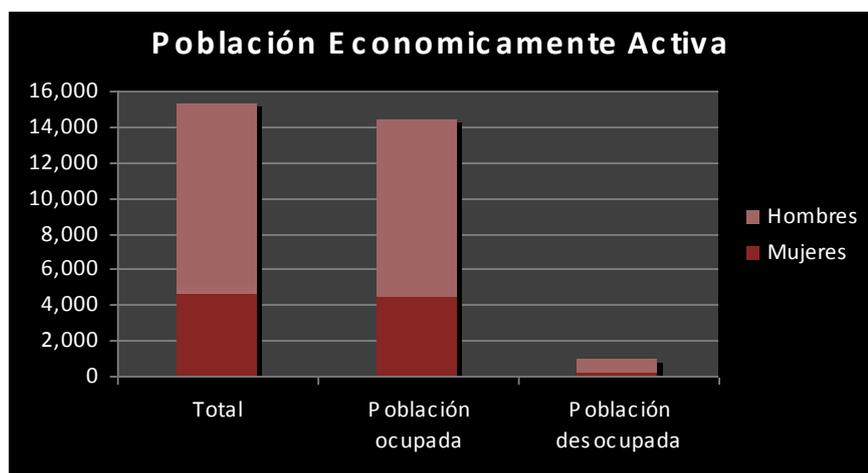
<sup>8</sup> Distinción de las personas de 12 años y más según si saben o no leer y escribir un recado.

oportunidades educativas en el municipio y a una política social que busca la igualdad de género.

Pero cómo se observa esta igualdad en el ámbito laboral y productivo. Aquí tomamos en cuenta la población económicamente activa, esto hace referencia a aquellas personas de 12 años y más, de acuerdo a sí en la semana de referencia participaron o no en la actividad económica, y con base en ello se diferencian entre población ocupada y no ocupada. En este caso tenemos que la población femenina ocupada es de 4,452, mientras que la desocupada es 174, dando un total de 4,626 mujeres económicamente activas<sup>9</sup>.

### 3.5. Población Económicamente Activa.

La información estadística sobre el PEA que traen los censos permite diferenciar el tipo de ocupación y la diversidad socioeconómica que explica, de alguna manera, las desiguales condiciones de vida, como se ve en el gráfico:



Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

Como se muestra en la gráfica es evidente que hay una mayor población económicamente activa de hombres, pero también podemos observar que la población desocupada por parte del sexo masculino es mayor, obteniendo los porcentajes dado el total que se presta para cada sexo, tenemos que hay una población ocupada de hombres del 92.80% versus 96.24% de mujeres, mientras que de la población desocupada tenemos un 7.20% de hombres contra un 3.76% de mujeres.

<sup>9</sup> Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

### 3.6. Vivienda.

Para el rubro de vivienda, podemos dar cuenta que la mayor parte de la población del municipio cuenta con casa propia o independiente pues muestra un índice de 20,544. Por otra parte, también podemos observar que un alto porcentaje de viviendas tiene como material en piso cemento o firme seguido de materiales como madera, mosaico u otro recubrimiento. Veamos pues, cómo se encuentra la distribución de la vivienda en el municipio.

Tipo de vivienda								
Total	Casa independiente	Departamento en edificio	Vivienda en vecindad	Vivienda en cuarto de azotea	Local no construido para habitación	Vivienda móvil	Refugio	No especificado
20,768	20,544	10	9	1	1	14	0	189

Elaboración propia a partir de información de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

Material en piso					
Total	Tierra	Cemento o firme	Madera, mosaico u otro recubrimiento	No especificado	Población en local no construido para habitación, vivienda móvil o refugio y del Servicio Exterior.
20,768	244	12,710	7,756	43	15

Elaboración propia a partir de información de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

Un dato a resaltar es aquellos hogares que cuenta con un piso de tierra, ya que esto lleva a considerar que la vivienda tiene condiciones de insalubridad y marginación de los integrantes de los hogares que en ellas residen, en este caso tenemos únicamente el 1.17% de viviendas con este tipo de piso.

Estos hogares se caracterizan por contar con los servicios de energía eléctrica, drenaje, agua potable y excusado. La mayoría de la población, según evidencia la siguiente tabla, cuenta con estos cuatro servicios básicos.

<b>Servicios:</b>							
<b>Energía eléctrica:</b>		<b>Agua entubada:</b>		<b>Drenaje:</b>		<b>Excusado:</b>	
Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen
20414	315	20462	255	19700	1009	20390	329

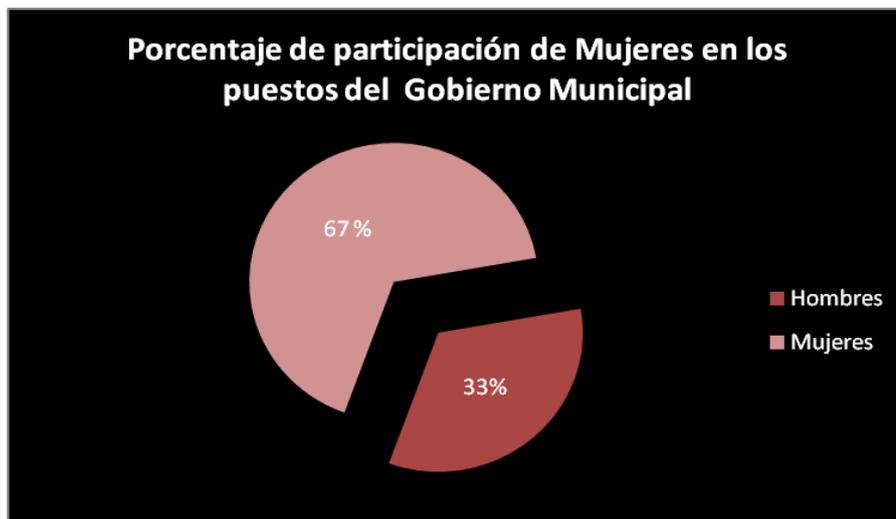
Elaboración propia a partir de información de INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Si bien es cierto que estos servicios mejoran y facilitan la vida doméstica, al permitir alcanzar un mínimo de bienestar y disminuir las condiciones que posibilitan la transmisión de ciertos tipos de enfermedades, podemos resaltar el rubro del agua entubada la cual es indispensable para realizar la mayoría de las actividades domésticas y sin ella no se tendría ninguna condición de higiene pese a que existieran los otros servicios, sin embargo no se discute la participación indispensable de los demás. Por lo que entonces vemos que la condición de las mujeres en estos servicios son buenas, por ejemplo en el servicio de agua tenemos apenas el 1.25% de habitantes mujeres que no cuentan con el servicio, así mismo para el rubro de energía eléctrica y excusado el porcentaje es bajo, de solo el 1.54% y 1.61% respectivamente, ya para lo que es el servicio de drenaje tenemos un 5.12% de habitantes que no disponen con ese servicio.

### **3.7. Transversalidad en el Gobierno Municipal.**

Hablando de la posición que ocupan las mujeres, en los cargos públicos del Gobierno Municipal, podemos verificar que no existe una adecuada cuota de participación política femenina, debido a que de empleados 33 persona de la planta laboral, solo 11 son mujeres, es decir, aproximadamente por cada 10 hombres, solo hay 5 mujeres colaborando en el ayuntamiento de San Juan de Sabinas.

Un factor indispensable para el éxito en las acciones afirmativas que conduzcan a la transversalidad de la perspectiva de género en las prácticas cotidianas del Gobierno Municipal, fin último del presente Plan, es vital una inclusión mayor de personal femenino en los puestos de Gobierno Municipal.



Elaboración propia a partir de información de sitio oficial en internet del Gobierno Municipal.

En el registro que se tiene en el INAFED (Instituto para el federalismo y el Desarrollo de las Mujeres) sobre la cronología de los presidentes municipales, desde el año de 1937 hasta 2012, solo una mujer ha sido presidenta municipal del periodo de 1970-1972, Encarnación Castañeda Maldonado.

Como podemos ver es evidente la centralización de poder que hay en los cargos del ayuntamiento, pero ¿Cuál es la base para obtener un lugar aquí?

Observando el indicador sobre nivel de escolaridad tenemos que hay una cantidad mayor de mujeres con un alto grado de educación, por lo que podemos pensar que pese a que tienen una educación no se les brindan las mismas oportunidades que a los hombres, o que al hacerse cargo de un hogar no ejercen su profesión y se dedica por completo a éste, dejando al hombre la responsabilidad completa de mantener económicamente el hogar, por lo que éste si ejerce su profesión.

### **3.8 Diagnóstico resultado de los instrumentos de investigación.**

Los derechos de las mujeres en la administración pública municipal se conocen pero no se difunden debido a la falta de información sobre el tema.

Se considera que en el municipio, los derechos de las mujeres y de los hombres, se conocen, reconocen, respetan, pero no se difunden, pues falta realizar acciones en materia de difusión.

Los compromisos de los instrumentos jurídicos internacionales que consagran los derechos de las mujeres, no son reconocidos a nivel municipal, pues se dice que no los

tienen en el municipio. También se considera que los instrumentos jurídicos nacionales sobre los derechos de las mujeres no se conocen ni se reconocen.

En el municipio no se cuenta con un presupuesto con enfoque de género, por lo que no se pueden fomentar acciones que tengan relación con el fomento a la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal, sin embargo si existen programas para el fomento de los liderazgos femeninos. En referencia a las acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres, se menciona que no existen.

Los Centros Asistenciales de Integración Familiar adscritos al DIF y el Instituto municipal de la mujer son los responsables de proporcionar los servicios de atención para la violencia de género, sin embargo, no cuenta con el presupuesto adecuado para la prestación de dicho servicio. Por otro lado, 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, se realizan campañas de difusión y sensibilización de manera ocasional, pues se llevan a cabo en días festivos como el Día Internacional de la Mujer, 25 de Noviembre, el Día del Cáncer de mama, entre otras fechas alusivas. En lo que respecta a los talleres de sensibilización en violencia de género para agentes de la policía y los organismos de impartición de justicia, no son llevados a la práctica.

Los programas para el fomento al empleo para las mujeres, como son los cursos de capacitación, éstos son realizados de manera esporádica, por falta de recursos; sin embargo, se menciona que son necesarios porque existe mucho desempleo en el municipio. En cuanto al apoyo a los proyectos productivos de las mujeres y el otorgamiento de micro créditos, son realizados de manera ocasional.

No existen políticas públicas y acciones dirigidas a promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales, recreativas y deportivas en igualdad de oportunidades, pero se menciona que se necesita mucho promover y realizar este tipo de acciones.

Desafortunadamente, dentro del municipio no se tienen acciones dirigidas a las mujeres indígenas y afrodescendientes, es decir, se carece de campañas de alfabetización y programas de becas, proyectos generadores de recursos, capacitación en liderazgo, ciudadanía y organización. Asimismo, no se promueve la organización y participación de mujeres indígenas y/o afrodescendientes en foros y eventos públicos.

La Instancia Municipal de la Mujer representa la Instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal. Dicha instancia considera que no tiene apoyo político. En cuanto a las áreas de trabajo, espacios y equipamiento, se consideran que estos son insuficientes y hace falta contratación de personal para la operación de la misma. En referencia al presupuesto, carece de éste apoyo, por lo que de ahí derivan los problemas que se tienen referentes al espacio, equipamiento y personal.

No obstante, dentro de la Instancia no se han generado instrumentos como un Diagnóstico de situación de las mujeres y se carece de este tipo de información. En referencia a los convenios, programas, eventos o campañas que pudiese articularse entre el municipio y otras Entidades Nacionales para promover los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género son realizados de manera ocasional, sin embargo se sugiere que se le de mayor importancia a las acciones de promoción y difusión.

#### **4. Ejes Rectores y Objetivo General.**

Para efecto del presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio San Juan de Sabinas, los ejes conductores de la perspectiva que lo regirá serán los siguientes:

##### **I. Respeto a los Derechos Humanos de las mujeres**

Procura que las mujeres participen activamente en todas las actividades de la vida sin ser señaladas o censuradas, su integración a la dinámica de la vida laboral y social debe de permitir una relación armoniosa con los individuos con los que convive, su familia y la comunidad en general.

##### **II. Respeto a la Dignidad**

En su sentido más profundo, la dignidad es una cualidad de mujeres y hombres que nos permite mejorar la vida a partir de la libre decisión y el ejercicio de la libertad individual. Si una mujer es despojada de estos derechos básicos, se dice que su dignidad ha sido ultrajada, no por voluntad de la persona, sino porque no puede ejercer su libertad. La dignidad implica el reconocimiento de la condición humana

##### **III. No discriminación**

El término discriminación se refiere al hacer menos a una persona y genera que no se manifieste igualdad entre los mismos, el motivo o motivos que se dan para que esto ocurra es el nivel socioeconómico, origen, género, lengua, religión u orientación sexual.

La discriminación de género o sexismo es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación; no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros.

La discriminación contra las mujeres es algo que inicia desde la educación en el hogar y a muy temprana edad. Es necesario que las nuevas generaciones sean conscientes de que tanto las mujeres como los hombres son merecedores de respeto en los espacios públicos y privados.

#### **IV. Igualdad de Género**

En este proceso, el gobierno municipal debe integrar a la población de forma incluyente y participativa, construyendo alianzas con actores de los gobiernos estatal y federal, así como de la sociedad civil. La intención es innovar con políticas de género que permitan crear normas y procedimientos de justicia en los cuales se garantice la igualdad en el ejercicio de los derechos; que las mujeres sean candidatas a puestos de elección, con acceso a cargos públicos que impliquen poder de decisión; adquieran propiedades o sean sujetas de créditos; que sean tomadas en cuenta –considerando sus particularidades– cuando se diseñe la provisión de servicios y la distribución de recursos.

#### **V. Transversalidad de la Perspectiva de Género**

La transversalidad de la perspectiva de género significa que está presente en cada uno de sus contenidos y fases de formulación, aplicación y evaluación. Asimismo, en los instrumentos paralelos que se diseñen para garantizar la dirección y aplicación de las políticas y acciones para la igualdad y la equidad.

Para facilitar la institucionalización y la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas, es necesario fortalecer las estructuras y procedimientos administrativos municipales que apuntalen el proceso de gestión para la igualdad entre mujeres y hombres en el espacio local.

En concordancia con estos principios, el presente Plan de Igualdad tiene como objetivo general

**Transversalizar la perspectiva de género en el diseño de políticas públicas y programas municipales, mediante objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción específicas que tomen en cuenta las necesidades, intereses, actividades y situaciones de partida diferenciales de mujeres y hombres de San Juan de Sabinas.**

## **5. Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción.**

El alcance del objetivo general de incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en la Política Municipal, del presente Plan, lo garantizarán la voluntad, compromiso y consenso político, para ser aprobado por unanimidad, además de contar con los recursos precisos para su desarrollo, tanto de carácter organizativo (estructura), como económico (presupuesto para recursos humanos y actividades).

Son siete objetivos estratégicos sobre los que se articula este documento, y atienden a varias líneas de acción que, desde perspectivas distintas, incluyen todas aquellas medidas que, a corto y medio plazo, pretenden equilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

De esta forma, el diseño de este Plan, se compone de tres elementos que permiten la gestión integral y coherente de los objetivos y resultados que se pretenden alcanzar:

1. **Objetivo estratégico:** corresponde al efecto o resultado del desarrollo que se espera como consecuencia de alcanzar cada una de las estrategias, siendo este, el impacto positivo del plan.
2. **Las estrategias:** corresponden a los objetivos a corto y mediano plazo deseados por el plan, y expresa las tácticas del proyecto para lograr cada uno de los objetivos estratégicos, e incluye los beneficios o efectos positivos para los beneficiarios del plan.
3. **Las líneas de acción:** son las acciones concretas que se realizan para lograr las estrategias planteadas.

Es pertinente señalar que, con la elaboración del Plan se inicia un proceso, no estando ante un documento cerrado, sino más bien ante propuestas flexibles a desarrollar por este Ayuntamiento y dirigidas a la ciudadanía y al conjunto de servidoras y servidores de la Institución.

Este proyecto constituye una estrategia a mediano plazo que ha de cuidar el proceso para conseguir los resultados a largo plazo. El ritmo de implantación de las propuestas está en virtud de cada una de ellas, por lo que no todas han de abordarse al mismo tiempo.

La metodología empleada requiere la implicación comprometida de todos los sectores a los que va dirigido el Plan, contemplando tanto a los agentes públicos, en este caso representación política y sindical del Ayuntamiento, y a sus técnicos, sea cual sea su nivel de responsabilidad y ámbito así como a los agentes sociales y económicos de San Juan de Sabinas, Coahuila.

### Esquema de los Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción.

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública municipal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los órdenes de gobierno y en el sector privado.	
Estrategia 1.1. Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.	
Líneas de acción.	1.1.1. Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural, en concordancia con los ordenamientos dispuestos en <i>la Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres y la Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza</i> .
	1.1.2. Gestionar la puesta en marcha de una unidad responsable de género que funja como Comité de Planeación, con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica Municipal para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de los ordenamientos normativos federales y estatales que establecen el adelanto de la transversalidad de la perspectiva de género.
	1.1.3. Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, a través de los ordenamientos y normativas de la <i>Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza</i> , en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público municipal.

Estrategia 1.2. Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de acción.

1.2.1. Profesionalizar a las y los servidores públicos de la Administración Municipal en perspectiva de género y en el cumplimiento de la legislación en la materia, en coordinación con el Ayuntamiento y Autoridades Auxiliares.

1.2.2. Preparar y promover el uso de marcos, directrices, manuales, indicadores y otros instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en los objetivos y procesos de formulación, ejecución y evaluación de los programas sectoriales.

1.2.3. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social de la Administración Municipal y en la regulación de los medios de comunicación locales.

1.2.4. Promover mediante acciones, por parte de la Dirección General de Comunicación Social y en orden de sus competencias, que las prácticas y la comunicación social de las dependencias públicas, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.3. Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instancias del Gobierno Municipal.

Líneas de acción.

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

1.3.2. Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

1.3.3. Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión del Ayuntamiento y las instancias Municipales.

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

1.3.5. Establecer procesos y mecanismos consultivos para el intercambio de información y el fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de la sociedad civil y de los grupos comunitarios, para que participen en la Política Municipal de Igualdad.

Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Estrategia 2.1. Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

Líneas de acción.

2.1.1. Legislar con perspectiva de género, actualizando el marco jurídico municipal para eliminar la discriminación y abuso contra las mujeres, en concordancia con lo dispuesto en la *Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza*, asegurando su formulación en la normatividad que rige el funcionamiento del Municipio.

2.1.2. Homologación de criterios y disposiciones para establecer en el municipio, las instancias y medidas conjuntas para garantizar el ejercicio de los derechos de la población y en particular, medidas tendientes a superar la situación de inequidad de las mujeres, en todos los ámbitos de su participación.

2.1.3. Diseño e implementación de programas institucionales de igualdad entre mujeres y hombres en materia de derechos humanos de las mujeres, bajo la adecuación de los instrumentos del marco jurídico municipal con los ordenamientos de la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

2.1.4. Crear comisiones de equidad de género y fortalecer la instancia para la mujer en el municipio.

2.1.5. Realizar las acciones conducentes por parte de la Dirección General de Comunicación Social municipal, para impulsar campañas de comunicación social en favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, así como estimular la participación de los medios de comunicación locales en acciones en contra de las prácticas, mensajes y símbolos sexistas y discriminatorios.

Estrategia 2.2. Eliminar las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres indígenas y fomentar una cultura de respeto y pleno ejercicio de sus derechos en todos los ámbitos del desarrollo.

Líneas de acción.

2.2.1. Prevenir toda forma de discriminación motivada por razones de origen étnico o nacional, género, condición social, económica, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, o cualquiera que atente contra la dignidad humana o sea un obstáculo para su desarrollo pleno e integral, mediante la implementación de campañas de concientización sensibles dirigidas a los y las funcionarias del Ayuntamiento.

2.2.2. Implementar y promover campañas de sensibilización a población abierta y focalizada a grupos en potencial situación de violencia de género y a favor del feminismo de la igualdad, haciendo énfasis en la desigualdad por razones de origen étnico.

2.2.3. Destinar recursos financieros y materiales a programas de apoyo a la población indígena del municipio, que está en situación de vulnerabilidad social, tendientes a impulsar sus actividades económicas, sociales y políticas, para su desarrollo con enfoque de género.

2.2.4. Ampliar el “Programa de atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil”, instrumentando acciones afirmativas para que niñas indígenas accedan a becas y fondos de apoyo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a todas las modalidades niveles educativos.

2.2.5. Difundir entre la población indígena los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, haciendo partícipes a los hombres y a las comunidades de su respeto y ejercicio.

Estrategia 2.3. Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en condiciones de discriminación y la igualdad de trato para el goce de sus derechos.

Líneas de acción.

2.3.1. Desarrollar y promover actividades de información, campañas de sensibilización y acciones formativas, para garantizar la eliminación de obstáculos que dificulten, entorpezcan o impidan a las personas con discapacidad su libre desplazamiento, el uso y disfrute de los servicios comunitarios, dirigidas a las y los empleados del Ayuntamiento y a la comunidad municipal.

2.3.2. Elaboración del reglamento que proteja los derechos de la población vulnerable, vigilando su aplicación, como un mandato plasmado en el *Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013*, en su apartado “Atención a grupos vulnerables, integración familiar y equidad de género”.

2.3.3. Promover el ingreso de las mujeres en condiciones de marginalidad económica y social a mecanismos de protección social y acciones que favorezcan su salud, independientemente de su edad, condición de trabajo o discapacidad.

2.3.4. Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos y en el sector privado, que erradiquen la discriminación de las mujeres, adultas mayores, con discapacidades y en reclusión.

2.3.5. Etiquetar recursos financieros para la puesta en marcha del los “Proyectos integrales de autoempleo para adultos mayores, madres solteras y personas con alguna discapacidad”, plasmados en el *Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013*, en su apartado “Atención a grupos vulnerables, integración familiar y equidad de género”.

2.3.6. Incrementar los recursos financieros y materiales destinados a los programas municipales de *Despensas gratuitas para personas con capacidades diferentes*, *Programa de atención a personas con discapacidades* y el *Programa de atención para adultos mayores*, verificando su impacto real a los beneficiarios.

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Estrategia 3.1. Garantizar a las mujeres el disfrute de la seguridad, incorporando el enfoque de género y de seguridad humana en las políticas y servicios de seguridad pública.

Líneas de acción.

3.1.1. Definir en la normatividad municipal del *Bando de Policía y Buen Gobierno*, políticas de seguridad y prevención delictiva considerando los riesgos diferenciados de mujeres y hombres, así como brindar protección a la integridad física, los derechos y los bienes de las mujeres.

3.1.2. Establecer servicios especializados para la denuncia de delitos de género: feminicidio, violaciones, trata y tráfico de mujeres, niños y niñas, con el concurso de las instancias competentes en el ámbito municipal, estableciendo acciones de seguimiento a la investigación, así como reducir la impunidad en los delitos contra las mujeres.

3.1.3. Propiciar la capacitación y profesionalización del personal de seguridad pública (policías preventivos, agentes ministeriales, peritos) en materia de derechos humanos, género y delincuencia, y en políticas de seguridad con enfoque de género, mediante cursos y seminarios sensibles al género.

3.1.4. Promover la incorporación de mujeres en los distintos cuerpos de seguridad pública.

Estrategia 3.2. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, incorporando el enfoque de género en la procuración, impartición y administración de la justicia.

Líneas de acción.

3.2.1. Incorporar la perspectiva de género en la formación y capacitación de las y los funcionarios encargados de impartición de justicia a nivel municipal.

3.2.2. Impulsar la materia género y derecho en los programas académicos de formación universitaria en derecho y carreras afines, en coordinación con las agencias y los funcionarios encargados de impartición de justicia, para aprovechar sus experiencias, habilidades y conocimientos en la materia.

3.2.3. Desarrollar servicios de información con perspectiva de género accesible en su lenguaje y contenido, mediante la emisión de documentos informativos de fácil acceso, para que las mujeres indiciadas, procesadas y sentenciadas en las áreas ministeriales y de procesos judiciales, aseguren una comprensión y ejercicio efectivo de sus derechos.

Estrategia 3.3. Incorporar la perspectiva de género y seguridad humana en la prevención de riesgos, así como en el manejo y reconstrucción en casos de desastres naturales y emergencias civiles.

Líneas de acción.

3.3.1. Incorporar en las acciones municipales de prevención civil de riesgos y desastres naturales, los factores sociales y la vulnerabilidad de género derivadas de fenómenos como la migración, la pobreza, la falta de capital social, el cambio climático, así como la percepción del riesgo y los aspectos culturales ligados al uso y aprovechamiento del territorio, por parte de la Comisión de Seguridad Pública y Protección municipal, capacitando a los responsables del área en sensibilidad de género.

3.3.2. Promover la integración de comités de protección civil en zonas de riesgo de desastre con la participación de mujeres y hombres de todas las edades, a fin de considerar sus necesidades específicas y aprovechar sus experiencias, habilidades y conocimientos del medio ambiente para conformar programas de prevención, en aras de modificar los escenarios de riesgo y mejorar la capacidad de respuesta.

	<p>3.3.3. Capacitar a los encargados de la Comisión de Seguridad Pública y Protección Civil municipal, para la inclusión de la diferencia sexual en la construcción de bases de datos sobre los desastres, así como en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de programas de evacuación o desalojo, instalación de refugios, como de albergues y en los requisitos de las Reglas de Operación para acceder a los recursos del Fondo Nacional de Prevención de Desastres, en coordinación con las instancias estatales y federales encargadas de la materia.</p>
--	---

<p>Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.</p>	
<p>Estrategia 4.1. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres.</p>	
<p>Líneas de acción.</p>	<p>4.1.1. Elaborar y poner en marcha un programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público y privado, en concordancia con lo establecido por la <i>Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza</i>.</p> <p>4.1.2. Implementar campañas informativas y de prevención de la violencia en la familia y en el noviazgo en adolescentes y jóvenes, dirigidas por el Ayuntamiento para erradicar el autoritarismo familiar, los roles y estereotipos sexistas, las prácticas de resolución violenta de conflictos, el machismo y la legitimación social al uso de la violencia.</p> <p>4.1.3. Profesionalización en transversalidad de género para el personal de las instancias municipales encargadas de la cobertura, la calidad de los servicios de atención a las víctimas directas e indirectas de la violencia de género, para un desempeño sensible al género.</p> <p>4.1.4. Incorporar la formación en género y el conocimiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, en los manuales de formación del personal de seguridad pública municipal (agentes de la policía preventiva, policía ministerial, peritos).</p>

	<p>4.1.5. Gestionar e implementar acciones tendientes a fortalecer la instancia municipal de la mujer para que contemple un área especial para el manejo integral de la problemática de la violencia de género.</p>
	<p>4.1.6. Formalizar, el diseño e implementación de estudios e investigaciones, para una recopilación y sistematizar información diferenciadas por sexo con miras a generar elementos estadísticos de la incidencia de violencia contra las mujeres, conducente a mejorar la implementación de programas y políticas para abatir la violencia por condición de género.</p>
	<p>4.1.7 Promover la coordinación del Centro de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar, el DIF municipal y el DIF estatal, a fin de garantizar la alineación en la política para prevenir la violencia que, implica que cada dependencia incorpore los objetivos prioritarios respecto a la prevención, atención y sanción en su marco de acción y programa interno de trabajo.</p>

Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

Estrategia 5.1. Eliminar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo y disminuir la brecha educativa entre mujeres y hombres.

Líneas de acción.

5.1.1. Fortalecer el *Programa de atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil* que implementa el municipio, con miras a erradicar la tendencia de una mayor deserción de niñas en la educación básica.

5.1.2. Ampliar la cobertura del *Programa para la prevención y atención integral del embarazo en adolescentes*, con la implementación de becas a madres jóvenes y jóvenes embarazadas para que concluyan la educación básica y extender los servicios a las madres adolescentes.

5.1.3. Desarrollar mecanismos de equidad por parte de las instancias educativas municipales, para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el acceso a becas alimenticias y escolares, en todos los niveles educativos en favor de una educación incluyente, focalizados en sectores de población de alta y muy alta marginación.

Estrategia 5.2. Eliminar los estereotipos sexistas y discriminatorios de los métodos de enseñanza, materiales didácticos, prácticas educativas.

Líneas de acción.

5.2.1. Promover la erradicación de prácticas escolares que reproduzcan ideas e imágenes discriminatorias de las mujeres, y que propicien la tolerancia o aceptación de la violencia de género, así como fomentar el uso del lenguaje no sexista en los contenidos educativos.

5.2.2. Encomendar a la Dirección de Fomento Cultural Municipal, la creación y promoción de actividades culturales y recreativas dirigidas a las y los ciudadanos del municipio, con contenidos sensibles de género, para el fomento de una cultura social tendiente a la igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 5.3. Mejorar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

Líneas de acción.

5.3.1. Ampliar la cobertura y utilización de servicios de salud municipales para la atención al embarazo, parto y puerperio en comunidades de alta y muy alta marginación en cumplimiento de la *Ley de Protección a la Maternidad en el Estado de Coahuila*.

5.3.2. Reforzar las acciones por parte de las instancias de salud municipal, para la prevención al embarazo en adolescentes y jóvenes, así como las estrategias de información sobre riesgos y mecanismos de protección y prevención en infecciones de transmisión sexual, en comunidades rurales y grupos de mujeres en condiciones de alto riesgo.

5.3.3. Destinas recursos financieros y materiales para fortalecer los programas de Cáncer Cérvico-uterino, Cáncer Mamario y Salud Reproductiva, involucrando la participación de los hombres, así como intensificar campañas y estrategias de comunicación orientadas a la adopción de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónico-degenerativas y adicciones.

5.3.4. Impulsar la elaboración de un diagnóstico de las adicciones de las mujeres en la atención a la salud mental y desarrollar un programa para prevenir conductas de riesgo, asociadas con el consumo de sustancias psicoactivas, y para el tratamiento de adicciones, con prácticas sensibles al género.

Estrategia 5.4. Incrementar las capacidades de participación, gestión y organización de las mujeres en situación de pobreza para mejorar sus oportunidades productivas, incrementar su autosuficiencia económica y potenciar su desarrollo humano.

Líneas de acción.	5.4.1. Ampliar y diversificar los beneficios del <i>Programa de despensas gratuitas y Despensas gratuitas para personas con capacidades diferentes</i> , incorporando medidas para mejorar el acceso de las mujeres a la alimentación y a la salud.
	5.4.2. Establecer acciones afirmativas para elevar la calidad de vida de las mujeres jefas de hogar y de sus hijos e hijas.
	Desarrollo Social municipal para impulsar de forma efectiva, al desarrollo de habilidades productivas de las mujeres orientadas a la empleabilidad, y promover que más mujeres cuenten con la certificación de capacidades laborales.

Objetivo estratégico 6. Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Estrategia 6.1. Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo.

Líneas de acción.	6.1.1. Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el acceso a empleos, remuneración, protección y ascensos en el cumplimiento de la ley y los derechos laborales.
	6.1.2. Garantizar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, y promover la capacitación de mujeres en empleos y ocupaciones no tradicionales.
	6.1.3. Promover entre los empleadores y trabajadores el respeto a los derechos humanos de las mujeres y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual, mediante campañas y mecanismos de difusión.

Estrategia 6.2. Fomentar una agencia económica de las mujeres para favorecer su autosuficiencia económica, potenciar sus capacidades en pro del crecimiento económico y el bienestar personal y familiar.	
Líneas de acción.	6.2.1. Desarrollar los mecanismos para consolidar proyectos productivos de mujeres, incorporándolas a la cadena productiva y comercial mediante incentivos crediticios, capacitación y acompañamiento institucional integral.
	6.2.2. Incorporar la perspectiva de género en operación de programas de fomento productivo, con criterios e indicadores que permitan una mayor eficacia en su gestión integral.
Estrategia 6.3. Incorporar la perspectiva de género en los programas de desarrollo rural y de sustentabilidad ambiental.	
Líneas de acción.	6.3.1. Revisar la formulación del programa de acceso a la energía y al abastecimiento de agua, incorporando las necesidades e intereses de las mujeres y promover su participación en la toma de decisiones para la provisión y servicios de estos recursos.
	6.3.2. Incorporar a las mujeres en las acciones para revertir el deterioro de los ecosistemas y el cambio climático, así como en las acciones para preservar, usar y disfrutar del agua, el suelo y la biodiversidad.
Estrategia 6.4. Desarrollar, promover y adoptar, políticas y acciones de conciliación trabajo-familia que propicien la igualdad y equidad en las responsabilidades familiares, favorezcan el trabajo de las mujeres, mejoren sus condiciones de competencia laboral y eleven su calidad de vida.	
Líneas de acción.	6.4.1. Desarrollar modelos de certificación para la conciliación trabajo-familia que agreguen valor de calidad a las empresas y productos que los adopten.
	6.4.2. Desarrollar y promover alternativas para socializar o distribuir los costos de las medidas de conciliación trabajo-familia, tales como la extensión de los permisos de cuidado infantil.

Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Municipio y consolidar la cultura democrática.

Estrategia 7.1. Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los ámbitos de gobierno y poderes municipales.

Líneas de acción.

7.1.1. Promover una mayor participación de mujeres en la integración del cabildo municipal, bajo los criterios de la *Ley de Participación Ciudadana para el Estado de Coahuila*, que garantice a los derechos de participación política.

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

Estrategia 7.2. Impulsar la creación de espacios públicos para la participación y organización de las mujeres en la deliberación política de los asuntos municipales y en la consolidación de la cultura democrática.

Líneas de acción.

7.2.1. Impulsar la participación de las organizaciones de mujeres, e incentivar la creación de formas organizativas de participación y de consulta ciudadana en los procesos de la toma de decisiones públicas fundamentales.

7.2.2. Hacer campañas y difundir materiales en favor de los derechos de ciudadanía de las mujeres.

## 6. Indicadores.

Los indicadores deben describir valores o grados que se quieren alcanzar en el avance de cada uno de los objetivos estratégicos, con los resultados, que deriven de la implementación y de las líneas de acción. Es decir, deben de contener información cuantitativa que clarifica las estrategias, permitiendo la verificación objetiva del desempeño del proyecto.

### Esquema de los Indicadores.

<b>Objetivo estratégico 1:</b> Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública municipal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los órdenes de gobierno y en el sector privado.				
<b>Estrategia 1.1.</b> Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.				
<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Plan de Comunicación Informativo sobre contenidos del Plan de Igualdad Municipal.	Trípticos y carteles informativos	Medios informativos ya existentes: publicaciones municipales y el portal de internet del Ayuntamiento	4 trípticos y carteles (trimestrales) 1 apartado en internet con temática de transversalidad, feminismo de la igualdad y glosario de género	Dirección General de Comunicación Social
Unidad Responsable de Género	Número de Unidad Responsable de Género en las Dependencias Municipales	0 Unidades El Año Base corresponde a 2011	1 Unidad	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.
Comisiones de transversalidad y equidad de género	Número de comisiones en las Dependencias Municipales	0 Comisiones en las Dependencias Municipales y el DIF Municipal.	2 Comisiones en las Dependencias Municipales y el DIF Municipal.	DIF Municipal

**Estrategia 1.2.** Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas en favor de la igualdad y equidad de género.

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
Designación de "Agentes de Igualdad"	Número de servidoras y servidores públicos municipales sensibilizados en temas de género	Personal sensibilizado en temática de género del DIF Municipal	50% de las y los servidores públicos municipales.	DIF Municipal

**Objetivo estratégico 2:** Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

**Estrategia 2.1.** Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
Normatividades para el adelanto equidad de género	Número de Normatividades para el adelanto equidad de género	Código Municipal para el Estado de Coahuila  El Año Base corresponde a 2010	1 Código Municipal de conducta de las y los funcionarios del Gobierno Municipal sensible a género.	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.
Comisión de equidad de género	Número de comisiones para la equidad de género	No existe comisiones de tal índole  El Año Base corresponde a 2010	1 Comisión de equidad de género	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.

Instancias Municipales para la Mujer	Número de Instancias Municipal	No existe instancias de tal índole  El Año Base corresponde a 2010	1 Instancia para la Mujer Municipal	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.
Campañas de comunicación social en favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres y la no discriminación.	Número de Campañas implementadas	No se han desarrollado campañas de comunicación social  El Año Base corresponde a 2010	2 Campañas informativas para cada tema, en medios de comunicación local con recurrente periodicidad.	Cuestionarios, Entrevistas y Grupos focales San Juan de Sabinas, Coahuila
<b>Estrategia 2.3.</b> Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en condiciones de discriminación, discriminación por edad y la igualdad de trato para el goce de sus derechos.				
<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Reglamento de derechos de la población vulnerable	1 Reglamento	No existe  El Año Base corresponde a 2010	1 reglamento	DIF Municipal
Proyectos integrales de autoempleo para adultos mayores, madres solteras y personas con alguna discapacidad	Número de proyectos	No se han puesto en marcha.  El Año Base corresponde a 2011	10 proyectos.	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.

**Objetivo estratégico 3:** Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

**Estrategia 3.1.** Garantizar a las mujeres el disfrute de la seguridad, incorporando el enfoque de género y de seguridad humana en las políticas y servicios de seguridad pública.

<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Unidad especializada en delitos contra la mujer .	Número de unidades existentes	No existen. El Año Base corresponde a 2009	1 Unidad especializada en delitos contra la mujer	Reglamento Interior de Seguridad Pública Municipal.
Reformas a los reglamento de Bano de policía y Gobierno para incluir la materia de género	Reformas realizadas.	No existen reformas al respecto. El Año Base corresponde a 2009	Inclusión de reformas para impacto con diferenciación de sexo.	Reglamento de Policía y Gobierno.
Cursos de profesionalización del personal de seguridad pública en derechos humanos con enfoque de género.	Número de cursos de capacitación.	No existen. El Año Base corresponde a 2011	1 curso de capacitación.	Cuestionarios, Entrevistas y Grupos focales San Juan de Sabinas, Coahuila
Inclusión de mujeres en los cuerpos policiacos	Numero de mujeres integrantes de los cuerpos policiacos	No se cuenta con el dato.		No se cuenta con el dato.

**Estrategia 3.2.**Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, incorporando el enfoque de género en la procuración, impartición y administración de la justicia.

<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Cursos de profesionalización de las y los funcionarios en impartición de justicia en derechos humanos con enfoque de género.	Número de cursos de capacitación.	No existen. El Año Base corresponde a 2011	1 curso de capacitación.	Cuestionarios, Entrevistas y Grupos focales San Juan de Sabinas, Coahuila

**Objetivo estratégico 4:** Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

**Estrategia 4.1.** Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres.

<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
Programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres	Número de programas.	Programas del Centro de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar El Año Base corresponde a 2011	1 área especializada en violencia contra la mujer	DIF Municipal
Campañas informativas de prevención de la violencia contra las mujeres.	Número de campañas.	Atención integral a familias en situación de violencia intrafamiliar Año Base 2011	1 campaña	DIF Municipal

Capacitación en transversalidad y sensibilización de género en instancias para la atención a víctimas de la violencia de género	Número de cursos	Programas del Centro de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar (CAIVI).	El Año Base corresponde a 2011	DIF Municipal
Unidad especializada de la mujer municipal, para manejo integral de la violencia de género.	Número de unidades.	No existe como tal.  El Año Base corresponde a 2011.	1 Unidad integrada al Centro de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar	DIF municipal
Estudios e investigaciones, para una recopilación y sistematizar información diferenciadas por sexo	Número de investigaciones	No existen.  El Año Base corresponde a 2011.	1 Estudio coordinado por el Centro de Atención Integral a la Violencia Intrafamiliar.	DIF municipal

**Objetivo estratégico 5:** Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.

**Estrategia 5.1.** Eliminar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo y disminuir la brecha educativa entre mujeres y hombres.

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
<i>Programa de atención, desaliento y erradicación del trabajo infantil</i>	Becas anuales	Monto Asignado \$35,200.00 El año base corresponde a 2011	\$47,520.00 Aumentar en un 35%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.
<i>Programa para la prevención y atención integral del embarazo en adolescentes</i>	Becas anuales	\$12,000.00 El año base corresponde a 2011	\$16,800 Aumentar en un 40%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.

**Estrategia 5.3.** Mejorar la salud de las mujeres, aumentando la cobertura y calidad de los servicios.

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
Población femenina de doce años y más adscritas a servicios de salud.	Porcentaje	13% El año base corresponde a 2010	8% Disminuir en 38.4%	INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

**Estrategia 5.4.** Incrementar las capacidades de participación, gestión y organización de las mujeres en situación de pobreza para mejorar sus oportunidades productivas, incrementar su autosuficiencia económica y potenciar su desarrollo humano.

<b>Indicador</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Línea base</b>	<b>Meta</b>	<b>Fuente</b>
<i>Programa de despensas gratuitas y</i>	Paquete mensual de artículos de la canasta básica	\$13,220.00 El año base corresponde a 2011	\$18,508.00 Aumentar en un 40%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas.
<i>Despensas gratuitas para personas con capacidades diferentes</i>	Paquete mensual de artículos de la canasta básica	\$3,850.00 El año base corresponde a 2011	\$5,775.00 Aumentar en un 50%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas.
<i>Programa de atención para adultos mayores</i>	Becas anuales	\$47,600.00 El año base corresponde a 2011	\$52,360.00 Aumentar en un 10%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas.
<i>Programa de atención a personas con discapacidades</i>	Becas anuales	\$33,600.00 El año base corresponde a 2011	\$38,640.00 Aumentar en un 15%	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas.
<i>Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)</i>	Índice que valora el avance o retroceso en las condiciones de la mujer ante desigualdades sociales y económicas.	0.8434 El año base corresponde a 2011	0.8771 Aumentar en un 4%	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.
<i>Índice de Marginación (IM)</i>	Índice que valora el avance o retroceso en las condiciones de la mujer en el acceso a recursos materiales y económicos.	-1.6997 El año base corresponde a 2011	-1.7677 Disminuir en un 4%	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.

Porcentaje de población en situación de pobreza alimentaria	Población en situación de pobreza alimentaria /Población total en situación de pobreza*100	10.3% El año base corresponde a 2005	8% Disminuir en un 22.3%	CONEVAL. 2005.
Porcentaje de población de situación de pobreza de capacidades	Población en situación de pobreza de capacidades/Población total en situación de pobreza*100	18% El año base corresponde a 2005	17% Disminuir en un 5.5%	CONEVAL. 2005.
Población en situación de pobreza patrimonial	Población en situación de pobreza patrimonial/población total en situación de pobreza *100	45.9% El año base corresponde a 2005	43% Disminuir en un 6.31%	CONEVAL. 2005
Población sin instrucción básica.	Población sin instrucción básica/ Población con instrucción en todos los niveles educativos*100	3.8% El año base corresponde a 2010	2.5% Disminuir en un 34%	INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

**Objetivo estratégico 6.** Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

**Estrategia 6.2.** Fomentar Y fortalecer a agencia económica de las mujeres para favorecer su autosuficiencia económica, potenciar sus capacidades en pro del crecimiento económico y el bienestar personal y familiar

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
Cursos de apoyo a mujeres emprendedoras.	Número de cursos	Programas de la Dirección General de desarrollo social.	Cursos de iniciación empresarial y incubación de micro empresas.	Portal de Internet Oficial del Municipio de San Juan de Sabinas..

**Objetivo estratégico 7:** Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Municipio y consolidar la cultura democrática.

**Estrategia 7.1.** Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los ámbitos de gobierno y poderes municipales.

Indicador	Unidad de medida	Línea base	Meta	Fuente
Índice de Potenciación de Género (IPG)	Índice que valora el avance o retroceso en las condiciones de la mujer de oportunidades de participación política y económica.	0.6407 Año base 2011	0.8 Aumentar en un 24.86%	Diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio de San Juan de Sabinas.
Porcentaje de Participación de mujeres en Gobierno Municipal.	Número de Funcionarias municipales/ Número total de Funcionarias y funcionarios municipales *100	33.33% Año base 2011	45.45% Aumentar en 45% (4) Funcionarias	Portal Internet del Municipio San Juan de Sabinas, Coahuila.

Es importante señalar que entre mayor sea la consecución real de cada una de las líneas de acción particulares del Plan, revelara evidente e intrínsecamente, una mejoría tanto cuantitativa como cualitativa verdadera en el avance de las condiciones las mujeres, siendo así, el mayor número de acciones del Plan concretadas exitosamente, el mejor indicador.

Se debe destacar también que el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG), el Índice de marginación (IM) y el Índice de Potenciación de Género (IPG), considerados en los indicadores, valoran los avances o retrocesos reales en las condiciones de las mujeres, ante desigualdades sociales y económicas, en cuanto al acceso a recursos materiales y económicos, y en las oportunidades de participación política y económica respectivamente, de ahí su relevancia de su identificación por parte del Comité de Planeación.

La sobrecarga de trabajo que tienen las mujeres debido a las responsabilidades domésticas, afecta su disposición de tiempo y de capital social para ingresar al mercado laboral en mejores condiciones. De igual forma, su marginación de la política, reduce sus posibilidades de incidencia en favor de sus demandas y de la instauración de valores de equidad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad y el Estado.

Así, la disminución real de la sobrecarga de trabajo doméstico (medido en horas), el mayor acceso a fuentes de empleo (medido en número de ofertas reales) y una mayor participación política (medido en número de puestos gubernamentales), son verdaderos indicadores para medir, cuantitativamente, la mejoría en las condiciones las mujeres frente a la posición y condición de los hombres.

## **7. Mecanismos de seguimiento y evaluación.**

Durante los años de vigencia de este Plan de Igualdad, la unidad responsable de género designada por el Ayuntamiento, la cual se propone para conformar un Comité de Planeación, llevará a cabo un trabajo de seguimiento y evaluación, paralelo a la ejecución y programación del Plan, el cual se concretará en un informe con la periodicidad que convenga dicho Comité.

En el contexto del Plan, el seguimiento significa la revisión del progreso del proyecto en proceso, mientras que la evaluación se refiere a la estimación de los resultados del proyecto tras la ejecución de cada línea de acción y por ende de las estrategias.

Así, ambas actividades se complementarán, de tal forma que las recomendaciones que pueda efectuar el equipo evaluador sirvan para mejorar la calidad de la programación del Plan de Igualdad.

Para la evaluación se establecerán tres niveles de análisis:

### **1. Seguimiento de la ejecución del Plan.**

El seguimiento de la puesta en marcha y ejecución del Plan, tiene como objetivo fundamental el conocer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como el número de actividades que se han priorizado y valorado como necesarias para llevar a cabo las acciones correspondientes a estos objetivos.

El procedimiento a utilizar será la recolección de una información tipo para todas las actividades desarrolladas. A tal efecto, se elaborará por parte de la comisión técnica encargada, un cuadro marco que recoja los indicadores establecidos, para evaluar la calidad y la consistencia de las actividades programadas.

Se incluirán también, indicadores del grado de atención y la concentración de recursos asignados, para todas y cada una de las actuaciones del presente Plan. Su cumplimiento, realizado anualmente, informará de forma sistemática y concisa de la ejecución de cada línea de acción.

### **2. Análisis cualitativo de la ejecución.**

El análisis cualitativo se basará en la valoración que hagan de la ejecución del Plan y de su coherencia con otras políticas o necesidades relacionadas, tanto las y los servidores del Ayuntamiento, así como los integrantes de las unidades especiales para la mujer del

Municipio, además de las personas representantes de las distintas entidades y colectivos implicados en cada actuación. Igualmente se recogerá la pertinente valoración de los grupos de mujeres y hombres que hayan sido implicados en las actuaciones.

La metodología para este nivel del análisis consistirá en la realización de encuestas y entrevistas a la cadena de agentes participantes, además de mesas de trabajo que permitan conocer las necesidades reales de los sectores vulnerables, en cumplimiento al objetivo del apartado 6.4. Desarrollo Social, del Plan Municipal de Desarrollo, que convoca a una mayor participación ciudadana como elemento esencial para elevar la calidad de vida de sus habitantes.

Se hace necesario así, establecer el sistema de atención ciudadana en el DIF San Juan de Sabinas, para atender y hacer el seguimiento de las demandas de la comunidad, lineamiento estratégico plasmado en el apartado 6.5. Atención a Grupos Vulnerables, Integración Familiar y Equidad de Género del mismo Plan, para recabar información sobre las necesidades, recursos y métodos más adecuados para la continuidad de las actividades.

### 3. Análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres y los hombres.

El análisis cuantitativo, tiene como objetivo medir el impacto diferenciado por sexo, de las diferentes actuaciones. Se realizará a través de cuestionarios dirigidos a proporcionar información de la situación de los grupos de mujeres y hombres, grupos meta de las actividades, en un momento dado y a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Con base en estas preguntas se podrá elaborar una base de datos que, durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, permita analizar la evolución de la situación de las mujeres, priorizando aspectos como educación, empleo, salud, violencia de género, conciliación entre vida familiar y laboral, y calidad de vida.

Es importante promover una coordinación con el Gobierno Estatal, para que mediante la información que aporten estas bases de datos, se apoye el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales e incluso nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional.

En conjunción, estos tres niveles de análisis proporcionarán una evaluación integral de los objetivos a corto y medio plazo, así como la valoración de la competencia de los recursos económicos y humanos, asignados a la implementación de Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio de San Juan de Sabinas, Coahuila.

## 8. Bibliografía.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, McGraw-Hill, México DF., 2011, 188 páginas.
2. Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de Género*, Instituto Nacional de las Mujeres México, México DF., 1ª edición 2007, 192 páginas.
3. Manual para el uso no sexista del lenguaje María Julia Pérez Cervera 4ª edición 2011, 192 páginas
4. Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013 de San Juan de Sabinas, Coahuila, Periódico Oficial, Saltillo Coahuila, 14 de Enero de 2011, 78 páginas.
5. Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD); y el tercer instrumento, de observancia del cumplimiento de la Ley, a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Instituto Nacional de las Mujeres, 1ª. Edición Julio de 2008, 74 páginas.
- 6 *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*
- 7 *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).*
- 8 *La Cumbre del Milenio.*
- 9 *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*
- 10 *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*
- 11 *La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- 12 *Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres*
- 13 *Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza.*
- 14 <http://www.nuevarosita.gob.mx/>
- 15 [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

## 9. 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.

<b>Nombre</b>					
<b>Cargo</b>					
<b>Dependencia</b>					
<b>Teléfono</b>		<b>Edad</b>		<b>Sexo</b>	

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

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

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

<b>Se conocen, reconocen, respetan y difunden los derechos de las mujeres</b>	<b>So conocen pero no se reconocen ni difunden los derechos de las mujeres</b>	<b>No se conocen ni reconocen los derechos de las mujeres</b>
<b>De qué forma</b>		

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

<b>Se conocen, reconocen, respetan y difunden los derechos de las mujeres</b>	<b>Se conocen pero no se reconocen ni difunden los derechos de las mujeres</b>	<b>No se conocen ni reconocen los derechos de las mujeres</b>
---	--	---

**De qué forma**

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

<b>Se conocen, se asumen y se aplican los instrumentos jurídicos internacionales</b>	<b>Se conocen pero no se asumen los instrumentos jurídicos internacionales</b>	<b>No se conocen los instrumentos jurídicos internacionales</b>
--	--	---

**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?

<b>Se conocen, se reconocen e incorporan los instrumentos jurídicos nacionales</b>	<b>Se conocen y reconocen pero no se incorporan los instrumentos jurídicos nacionales</b>	<b>No se conocen ni reconocen los instrumentos jurídicos nacionales</b>
--	---	---

**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?

<b>Existe un Plan que incluye la equidad de género</b>	<b>Se cuenta con un Plan pero no incluye la equidad de género</b>	<b>No existe Plan Municipal</b>
--	---	---------------------------------

**Nombre del documento**

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

<b>Existe un Plan que incluye la equidad de género</b>	<b>Se cuenta con un Plan pero no incluye la equidad de género</b>	<b>No existe Plan Municipal</b>
--	---	---------------------------------

**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?

<b>Se cuenta con un presupuesto municipal con enfoque de género</b>	<b>Se asigna recursos a un programa o acción para mujeres</b>	<b>No se cuenta con un presupuesto</b>
---	---	--

**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?

<b>Se aplica el presupuesto con enfoque de equidad de género</b>	<b>Se aplica el presupuesto pero sin enfoque de equidad de género</b>	<b>No se utiliza el presupuesto</b>
--	---	-------------------------------------

**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?

<b>Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones</b>	<b>Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a la participación de las mujeres en la toma de decisiones</b>	<b>No existen programas y acciones</b>
---	---	--

**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?

<b>Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a los liderazgos femeninos</b>	<b>Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a los liderazgos femeninos</b>	<b>No existen programas y acciones</b>
---	---	--

**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?

<b>Existen y se ejecutan programas y acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres</b>	<b>Existen pero no se ejecutan los programas y acciones de apoyo a las organizaciones de mujeres</b>	<b>No existen programas y acciones</b>
--	--	--

**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?

<b>Existen un espacio y servicios con profesionistas capacitados(as) en equidad de género</b>	<b>Existen un espacio y servicios con profesionistas no capacitados(as) en equidad de género</b>	<b>No existen ni un espacio de profesionistas capacitados(as)</b>
---	--	---

**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?

<b>Existen un espacio y servicios de atención a la violencia de género con presupuesto propio y adecuado</b>	<b>Existen un espacio y servicios de atención a la violencia de género sin presupuesto propio y adecuado</b>	<b>No existen un espacio ni servicios de atención a la violencia de género</b>
--	--	--

**Quién lo otorga y cuánto es**

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

<b>Existen campañas permanentes de prevención a la violencia de género</b>	<b>Existen campañas ocasionales de prevención a la violencia de género</b>	<b>No existen campañas</b>
--	--	----------------------------

**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?

<b>Regularmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género</b>	<b>Ocasionalmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género</b>	<b>No se realizan</b>
--	--	-----------------------

**Qué resultados han tenido los mismos**

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

<b>Existe un refugio municipal en condiciones y con el equipo profesional necesario</b>	<b>Existe un refugio municipal en condiciones sin el equipo profesional necesario</b>	<b>No existe refugio municipal</b>
<b>Qué servicios ofrece</b>		

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

<b>Existe un refugio municipal con el presupuesto propio adecuado</b>	<b>Existe un refugio municipal sin el presupuesto propio adecuado</b>	<b>No existe refugio municipal</b>
<b>Quién otorga el presupuesto</b>		

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

<b>Existen programas y acciones permanentes de fomento al empleo</b>	<b>Existen programas y acciones ocasionales de fomento al empleo</b>	<b>No existen programas ni acciones</b>
<b>En qué consisten y quién los coordina</b>		

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

<b>Existen programas y acciones permanentes de apoyo a proyectos productivos</b>	<b>Existen programas y acciones ocasionales de apoyo a proyectos productivos</b>	<b>No existen programas ni acciones</b>
<b>En qué consisten y quién los coordina</b>		

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

<b>Existen programas y acciones permanentes de otorgamiento de microcréditos</b>	<b>Existen programas y acciones ocasionales de otorgamiento de microcréditos</b>	<b>No existen programas ni acciones</b>
<b>En qué consisten y quién los coordina</b>		

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?

<b>Se ha formulado una política pública y se realizan acciones programadas</b>	<b>Se promueve en ocasiones para eventos o actividades puntuales</b>	<b>No existe una política ni acciones</b>
--	--	---

**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?

<b>Se ha formulado una política pública y se realizan acciones programadas</b>	<b>En algunos deportes y en ocasiones se convoca y apoya a las mujeres y niñas</b>	<b>No se promueve ni facilita</b>
--	--	-----------------------------------

**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?

<b>Cuenta con campañas de alfabetización permanente</b>	<b>Realiza campañas esporádicas de alfabetización</b>	<b>No cuenta con campañas</b>
---	---	-------------------------------

**En qué consisten las campañas**

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

<b>Cuenta con programa de becas permanente</b>	<b>Realiza programas esporádicos de becas</b>	<b>No cuenta con programas</b>
--	---	--------------------------------

**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?

<b>Cuenta con un programa al que se le da el apoyo necesario, seguimiento y evaluación</b>	<b>Gestiona algunos proyectos generadores de recursos pero no se les da el apoyo necesario ni seguimiento</b>	<b>No gestiona ni apoya</b>
--	---	-----------------------------

**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?

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

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

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

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

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

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

<b>Cuenta con efectivo apoyo político</b>	<b>Es variable el apoyo político con el que cuenta</b>	<b>No cuenta con apoyo</b>
<b>En qué consiste el apoyo que otorga</b>		

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

<b>Cuenta con espacio y equipamiento necesario y suficiente</b>	<b>Cuenta con espacio pero no equipamiento necesario y suficiente</b>	<b>No cuenta con espacio ni equipamiento</b>
<b>Quién provee de éstos</b>		

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

<b>Cuenta con recursos humanos necesarios para cumplir con sus funciones</b>	<b>Cuenta con recursos humanos insuficientes para cumplir sus funciones</b>	<b>No cuenta con recursos humanos</b>
<b>Cuántas personas laboran y qué perfil tienen</b>		

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

<b>Cuenta con presupuesto adecuado para cumplir sus funciones</b>	<b>Cuenta con presupuesto inadecuado y escaso para cumplir sus funciones</b>	<b>No cuenta con presupuesto</b>
<b>Quién otorga este recurso</b>		

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

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

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?

<b>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</b>	<b>Ocasionalmente se relacionan y articulan para realizar un programa, evento o campaña</b>	<b>No se establece relación alguna</b>
<b>Qué documento formaliza las relaciones laborales</b>		

## **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.

<b>Nombre</b>					
<b>Cargo</b>					
<b>Dependencia</b>					
<b>Teléfono</b>		<b>Edad</b>		<b>Sexo</b>	

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?

