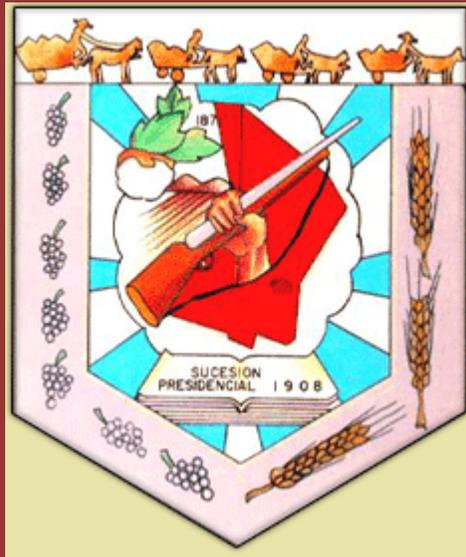




GOBIERNO FEDERAL

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



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO, COAHUILA

ÍNDICE

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

PRESENTACIÓN

La lucha por el reconocimiento y respeto de los derechos humanos, ha formado parte de los grandes triunfos que diferentes grupos “vulnerables” o “minoritarios” han logrado. Dichas conquistas se encuentran inscritas en diversas normativas tanto internacionales como nacionales e incluso estatales, empero, esto no ha sido suficiente para modificar el trato y condiciones que aún se siguen viviendo.

Las mujeres sin duda, han sido de los grupos poblacionales mayoritarios, y sin embargo, minimizados, que poco a poco ganan terreno en ciertos sectores con su presencia y participación, sin con ello se logre el verdadero ejercicio y respeto a sus derechos humanos.

La violación de dichas facultades ha continuado con prácticas de desigualdad entre las mujeres y hombres en las diferentes esferas de desarrollo, a decir, económico, cultura, social, político, etc. Es por ello, que resulta necesario trabajos como el aquí propuesto y llamado “PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO, COAHUILA”, pues desafortunadamente nuestro municipio no se encuentra exento de esta disparidad.

La disposición de las autoridades por impulsar el desarrollo de la comunidad de San Pedro en el que las mujeres ocupan aproximadamente la mitad de la población, ha permitido elaborar la presente planeación con miras a establecer acciones, muchas de las cuales forman parte ya del actuar del día a día del ayuntamiento, que puedan ser articuladas, prioritarias y por tanto estratégicas a ejecutarse por las instancias de gobierno municipal.

Al hilo de lo hasta aquí expuesto, el PLAN DE IGUALDAD DE SAN PEDRO se estructura de tal forma que permita demostrar el fundamento normativo a que da lugar, así como las condiciones socioculturales que tienen las mujeres y que se pretenden atender en el corto, mediano y largo plazo. El Plan también contiene objetivos, estrategias y líneas de acción que permitan orientar de forma más puntual las actividades a impulsar. Finalmente, establece los indicadores a medir y el mecanismo de seguimiento y evaluación que permita detener, rectificar o fortalecer la estrategia iniciada.

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 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, genero, 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.

A nivel municipal, el Bando de Policía y Gobierno para el Municipio de San Pedro, Coahuila, dado el 30 de junio de 2006, tiene por objeto salvaguardar los valores comunitarios relativos a la seguridad general, al civismo, a la salubridad, al ornato público, a la propiedad y al bienestar colectivos y contiene las normas obligatorias que protegen la integridad física y moral de sus habitantes y familias, su seguridad, tranquilidad y el disfrute legítimo de la propiedad privada.

Según dicha normatividad, la encargada de mantener la tranquilidad y el orden público es la Dirección de Policía Preventiva Municipal y correspondiendo la aplicación y hacer cumplir las disposiciones del Bando al Ayuntamiento, al

presidente Municipal, el Director de Policía y los Agentes de la Dirección Preventiva Municipal, los Jueces y el Tesorero municipal.

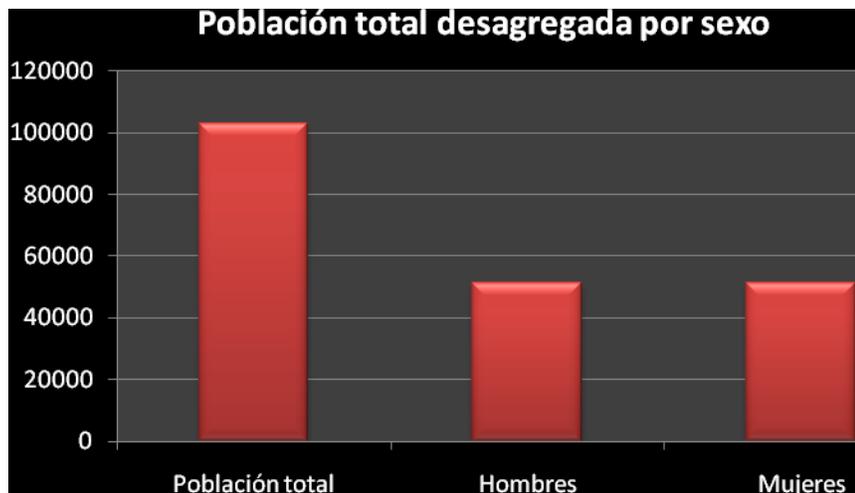
Las atribuciones del ayuntamiento en materia de seguridad pública son garantizar la seguridad y tranquilidad de las personas y sus bienes, promover la participación de los distintos sectores sociales de la población en la búsqueda de soluciones a la problemática de seguridad pública municipal.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE SAN PEDRO

En el presente diagnóstico, se evidencian aspectos socio-económicos más importantes respecto a la condición y posición de las mujeres del municipio de San Pedro, así como algunos resultados encontrados en la investigación de campo (entrevistas y grupo focal con el Presidente Municipal, el Director del DIF, el Director de Finanzas y Administración Municipal, el Director de Desarrollo Social y Rural, a dos Regidoras, a la Jefa de la unidad de atención a la violencia y a un Gerente de SIMAS) la cual se llevó a cabo para fines de la elaboración del presente Plan.

El municipio de San Pedro se localiza en el suroeste del estado de Coahuila. Limita al norte con el municipio de Cuatrociénegas; al noroeste con el de Sierra Mojada; al sur con los de Viesca, Parras y Matamoros, al este con los de Parras y Cuatro Ciénegas y al oeste con los de Francisco I. Madero y Matamoros. Cuenta con una población total de 102,650 habitantes, de los cuales 51,257 son mujeres y 51,393 son hombres, esto es equivalente al 49.93% y 50.07% respectivamente, como podemos apreciar en la siguiente gráfica¹.

¹ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.



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 165 habitantes de lengua indígena en todo el municipio, de los cuales 109 son hombres y 66 mujeres, y tomando en cuenta el total de la población de 3 años y más obtenemos un porcentaje de 0.2% y 0.1% respectivamente².

El Índice de feminidad indica el número de mujeres que hay por cada cien hombres, para este municipio tenemos un índice de 100³.

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, dicha situación ha cambiado; aunque cabe señalar que ha sido de manera mínima, se puede estimar que hay un cambio en

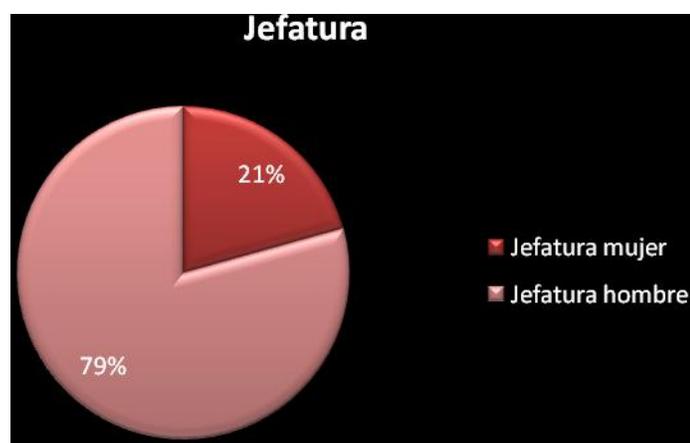
² Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. "Población de 3 años y más por municipio, sexo y grupos quinquenales de edad según condición de habla indígena y condición de habla española.

³ Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

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 5,025 mujeres mientras que la participación de los hombres es de 20,260⁴. 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. Esto lo podemos dimensionar en la siguiente gráfica.

De manera gráfica tenemos lo siguiente:



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

⁴ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

Hablando de la tendencia que caracteriza al mundo actual denominada fenómeno migratorio, ha excluido al municipio. En este sentido, podemos decir que en el municipio de San Pedro se tiene un total de 1,489 migrantes. De este número de migrantes, podemos desglosar los datos y evidenciar que la mayoría migra hacia los Estados Unidos⁵.

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.

Migración				
Sexo	Total	Nacional	Extranjero	
			En los Estados Unidos de América	En otro país
Hombres	1489	1104	376	9
Mujeres	1140	982	150	8

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

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

En la tabla podemos ver claramente como existe un importante índice de migración nacional, es decir a otros países, del resto de migrantes podemos ver que lo hacen hacia los Estados Unidos de América, en comparación con otros países, esto lo podemos atribuir a la cercanía que se tiene con la frontera, y una apreciación de igual manera clara es que hay más hombres migrantes en comparación con las mujeres y sobre todo al extranjero.



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

En el municipio tenemos las siguientes condiciones:

El 42% de la población vive en localidades menores a 2,500 habitantes (comunidades rurales),

El 10.51% vive en localidades entre 2,500 y 14,999 habitantes (comunidades semi urbanas)y,

El 47.49% de la población vive en una localidad de entre 15,000 a 29,999 habitantes (comunidades urbanas).

Con lo anterior, podemos concluir que el municipio de San Pedro puede ser considerado un municipio Mixto ya que la población se distribuye entre las tres anteriores sin que ninguna tenga más del 50% de población.

En este sentido tenemos un índice de marginación de -0.9351322107, 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 0.7748, esto indica que en el municipio se tiene un índice de desarrollo humano medio.

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 0.6293

Respecto a los datos de pobreza, únicamente 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 16.2% de la población con estas características. La pobreza de capacidades menciona, que para poder potencializar todas las capacidades personales el ser humano, requiere 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 25.6%. Con 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 55.0%⁶.



Elaboración propia a partir de datos de 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 no existe una gran diferencia, 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.

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 28,924 mujeres, mientras que 9,621 no cuentan con atención médica⁷.

⁶ CONEVAL. 2005.

⁷ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

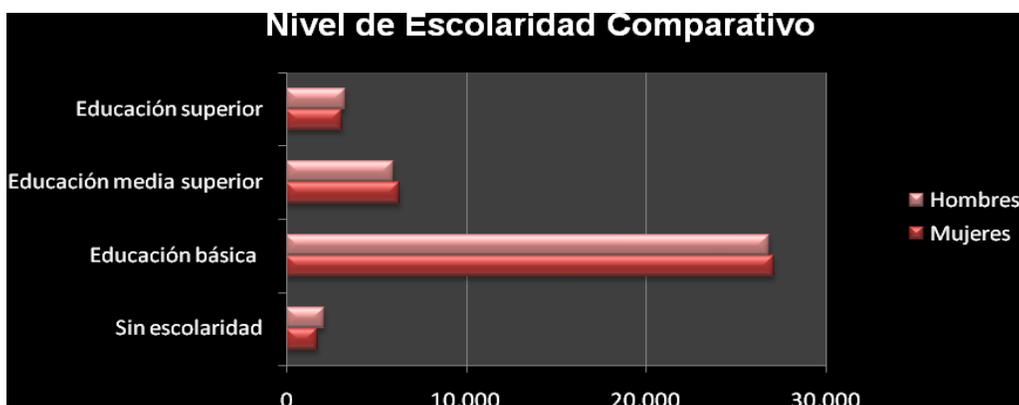
Dentro de las instituciones que brindan atención médica se encuentran las siguientes: IMSS, ISSSTE, ISSSTE Estatal, PEMEX Defensa o Marina, Seguro Popular o una Nueva Generación, Institución privada u otra institución.

En relación a la educación, el nivel de escolaridad de las mujeres de doce años y más, 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 apreciar cuales son las oportunidades que se le brindan a cada uno de ellos y 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 que existe un mayor número de hombres sin escolaridad esto va de un 4.57 % en mujeres a un 5.51% de hombres. Pasando a la lo que es la educación básica de igual manera tenemos un mayor número de mujeres con este nivel, al llegar a lo que es la educación media superior tenemos una igualdad de cantidad y ya para lo que es la educación superior hay un incremento en la cantidad de hombres, podemos señalar que un factor que provoca esto pueda ser que en un cierto nivel de edad los hombres tienen mayores oportunidades, o en su caso, las mujeres se hacen responsables del hogar y esto conlleva a que no terminen una carrera. Y podemos hacer la conjetura de que los hombres pueden tener mejores puestos en la administración pública debido a su nivel académico.

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 aspecto⁸:

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

Condición de leer y escribir		
Sexo	Sabe leer y escribir	No sabe leer y escribir
Hombre	36,045	2,163
Mujer	36,335	1,918

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 corresponde a 2,163 habitantes y en mujeres a 1,918 habitantes, mientras que la que sabe leer y escribir es casi el total, de la cual tenemos a 36,045 hombres y 36,335 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 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 7,687, mientras que la desocupada es 572 dando un total de 8.259 mujeres económicamente activas⁹.

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

⁹ Fuente: 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 80.48% versus 81.34% de mujeres, mientras que de la población desocupada tenemos un 19.73% de hombres contra un 18.66% de mujeres.

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 50,972 mientras que las viviendas en vecindad ocupan el siguiente nivel en una escala de mayor a menor. Por otra parte, también podemos observar que un alto porcentaje de viviendas tiene como material en piso cemento o firme seguido de materiales como madera, mosaico u otro recubrimiento. Veamos pues, cómo se encuentra la distribución de la vivienda en el municipio.

Tipo de vivienda								
Total	Casa independiente	Departamento en edificio	Vivienda en vecindad	Vivienda en cuarto de azotea	Local no construido para habitación	Vivienda a móvil	Refugio	No especificado
51,190	50,972	20	25	10		21	0	142

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.
51,190	859	39,775	10,382	153	21

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 1.68% de viviendas con este tipo de piso. Pero es también importante ver que un 77.7% de las mujeres cuentan con un piso de cemento o firme lo que hace que sus condiciones de vida sean dignas, teniendo así la oportunidad de albergar una familia en condiciones óptimas. Y finalmente tenemos un no menos importante 20.28% de mujeres que cuentan con un piso con recubrimiento de madera o mosaico, lo que obviamente da a éstas una excelente calidad a su hogar y familia.

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.

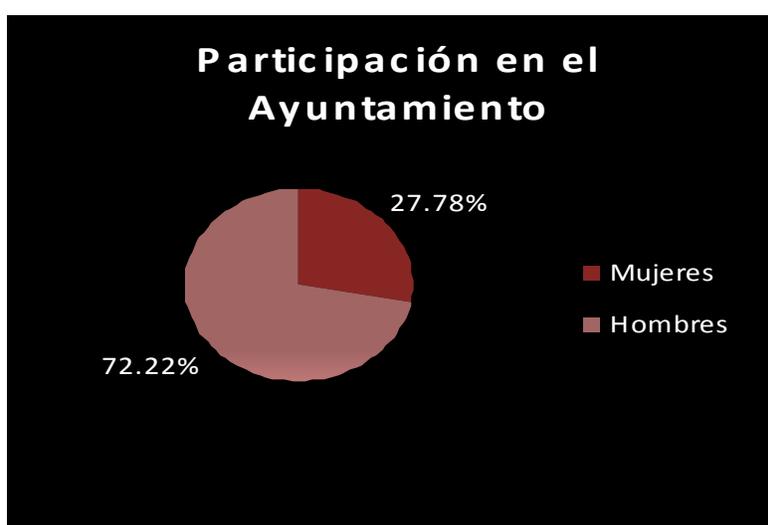
Servicios:							
Energía eléctrica:		Agua entubada:		Drenaje:		Excusado:	
Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen
50635	414	48963	2065	46376	4527	49013	2021

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 0.39% de habitantes mujeres que no cuentan con el servicio, así mismo para el rubro de energía eléctrica el porcentaje es bajo, de solo el 0.60%, ya para lo que son el rubro del excusado aumenta al 3.40% y en el servicio de drenaje tenemos un 12.87% de habitantes que o disponen con ese servicio. Respecto al tema de violencia, cabe destacar que no se encontraron datos desagregados por municipio, situación que concuerda con las personas entrevistadas que refieren que aún no se ha realizado ningún diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio, sin embargo existe un proceso de monitoreo mensual, ejecutado por la Instancia encargada de atender la problemática de la violencia familiar, pero es necesario procesar la información generada.

Se refiere que la Unidad de Atención a la Violencia Familiar ofrece servicios asistenciales de atención psicológica, jurídica y de trabajo social. Dicha unidad cuenta con un espacio para su operación mediante recursos, aunque pocos, canalizados a través del municipio, el DIF y el INMUJERES. Sin embargo, el municipio no cuenta con un refugio para las mujeres que se encuentren en situación de riesgo por esta circunstancia.

Hablando de la posición de las mujeres, podemos evidenciar algunos datos: De los integrantes en el ayuntamiento del municipio tenemos un total de 18 cargos, de los cuales ocupan 5 las mujeres. Esto equivale a un 27.78% de participación de las mujeres mientras que la participación masculina tiene un 72.22%¹⁰. Los cargos ocupados por las mujeres son segundo, cuarto, octavo, décimo tercero y décimo quinto Regidor.



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

¹⁰ Fuente: Registro Estatal de Solicitudes de Información. >Directorio, Presidencia Municipal, San Pedro, Coahuila.

Viendo los resultados arrojados en la participación de las mujeres en el ayuntamiento podríamos preguntarnos si realmente los puestos están en base al nivel educativo de la población, ya que pese a que hay muchas mujeres preparadas con una educación superior, éstas no tiene un porcentaje justo de puestos, porque incluso los niveles de educación entre hombres y mujeres apenas varían, lo que nos lleva a tener la observación de que para formar parte activa del ayuntamiento se toman otros parámetros con una importancia no menos importante que la educación pero si un tanto discriminatoria hacia las mujeres, dejando que la población femenina sea encaminada a otros sectores económicos.

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, ninguna mujer ha tenido la presidencia municipal.

A pesar de esta evidencia, las personas entrevistadas refieren fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal. Se señala que esto se manifiesta en el posicionamiento que han tenido las mujeres en los proyectos comunitarios, reuniones de cabildo, cámaras de comercio, escuelas, iglesias.

EJES RECTORES Y OBJETIVO GENERAL

Un principio es una ley o regla que se cumple o debe seguirse con cierta intención, como consecuencia necesaria de algo o con el fin de lograr cierto propósito, por ello en el presente plan municipal los principios ulteriores que regirán su ejecución con miras a crear las condiciones para que las mujeres tengan acceso a una vida en igualdad de condiciones serán:

1. Respeto a los Derechos Humanos de las mujeres

Como se ha señalado con antelación, la necesidad de tener como prioridad los derechos humanos es porque, si bien las mujeres debieran disfrutar todos los derechos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos, éstos por sí solos fueron insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad, especificidad y complejidad de las problemáticas de las mujeres. Para construir una sociedad realmente igualitaria fue indispensable, adoptar instrumentos que abordaran situaciones que afectan de manera particular a las mujeres, tanto en las esferas públicas como privadas, y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el simple hecho de ser mujer.

2. Respeto a la dignidad

La dignidad humana es una atribución inherente a cada ser humano, y hace de cada persona un ser autónomo e inviolable por tanto deriva del respeto a una/o misma/o y a los demás seres humanos. Siendo el concepto eje que estructura la construcción teórica de los derechos humanos, el respeto a la dignidad pasa por el pleno respeto a cada uno de los derechos humanos.

3. No discriminación

La no discriminación de las mujeres y de cualquier otro colectivo aumenta el bienestar de la sociedad ya que la plena participación de todas las personas contribuye al pleno desarrollo de sus posibilidades para prestar servicio a su país y a la humanidad. En este sentido, la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificultando su participación -en las mismas condiciones que el hombre- en la vida política, social, económica cultural de su país.

4. Igualdad de género

La igualdad no significa que las mujeres deban ser idénticas a los hombres sino que gozan de iguales derechos y posibilidades de desarrollo personal y colectivo; de esta forma la igualdad puede alcanzarse reconociendo las diferencias, identificando y generando respuestas a las inquietudes y necesidades de las mujeres; dando poder y participación real a las mujeres en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales, a efectos de lograr una plena contribución de la mujer al desarrollo democrático y la paz en nuestras sociedades¹¹. Tampoco significa que todas las mujeres son idénticas entre sí, sino que para lograr igualdad debe tenerse en cuenta la diversidad de situaciones en que se encuentran las mujeres.

La desigualdad de género tiene un carácter sistémico y heterogéneo en tanto que está fundamentada en complejas construcciones sociales y culturales; que atraviesan distintos órdenes de la realidad (simbólica, institucional, social y subjetiva) y que por tanto permean diferentes ámbitos donde transcurre la vida humana (la familia, la economía, la política y la cultura).

¹¹ UNIFEM (2006). Derechos de las mujeres: Normativa, interpretaciones y jurisprudencia internacional, Tomo I.

Por ello lograr la igualdad de género implica afectar distintas esferas de las sociedades para llevarlas a una transformación profunda.

5. Perspectiva de género

El eje central de esta perspectiva es el concepto de género; que es una categoría *descriptiva* en tanto que visibiliza las desigualdades entre hombres y mujeres; es *analítica* ya que permite interpretar las diferencias y las desigualdades; y *política* puesto que posibilita entender las formas de distribución de poder entre los géneros.

De esta forma la *perspectiva de género* es una visión científica, analítica y política creada desde el feminismo y su filosofía¹² que busca visibilizar, interpretar y transformar el orden de los poderes, las relaciones, y las desigualdades existentes entre los géneros. Parte del supuesto de que las desigualdades de género son construcciones históricas que pueden y deben ser revertidas a partir de cambios en la sociedad, sus normas, creencias, instituciones.

6. Transversalidad de la perspectiva de género

La transversalidad del enfoque de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas públicas o programas y proyectos municipales, en todas las áreas y en todos los niveles. *"Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias, tanto de mujeres como de varones, una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, política, económica y social, de modo que ambos géneros se beneficien igualitariamente. El objetivo último es alcanzar la igualdad entre los géneros"*. ECOSOC¹³ (1997)

¹² Lagarde, Marcela (1997) *Género y feminismo*. España: Horas y horas.

¹³ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Aplicar la transversalidad se refiere, por tanto, a incorporar la perspectiva de género en la estructura y en cada aspecto del quehacer institucional de un municipio y, no sólo en un área o proyecto aislado. Un elemento importante para lograr la transversalidad de la perspectiva de género es el conocimiento del marco jurídico estatal, nacional e internacional que establece la igualdad, la no discriminación y no violencia contra las mujeres.

En congruencia con lo hasta aquí expuesto, el presente Plan Municipal de Igualdad de San Pedro establece como objetivo general el de:

“Promover la construcción de condiciones de vida igualitarias entre mujeres y hombres y por tanto a la disminución de las brechas de género en los diferentes ámbitos de desarrollo humano, mediante normatividades y mecanismos que propicien la adopción y fortalecimiento de políticas, programas, proyectos e instrumentos en el municipio de San Pedro, Coahuila.”

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En congruencia y estricto apego al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), el presente Plan Municipal establecer 7 objetivos estratégicos:

- **Objetivo estratégico 1:** Generar acciones para institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, y construir los mecanismos para su adopción con los(as) diversos(as) actores del gobierno y sector privado.
- **Objetivo estratégico 2:** Promover la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
- **Objetivo estratégico 3:** Inducir acciones a favor del acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- **Objetivo estratégico 4:** Promover acciones que apoyen 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:** Impulsar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- **Objetivo estratégico 7:** Favorecer el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el municipio.

Con el presente Plan Municipal y el alcance de sus objetivos estratégicos se busca concatenar acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, la coordinación entre todos los recursos y agentes que intervienen en la vida institucional del municipio será medular en la labor, siendo la coordinación con el estado y con la federación un elemento medular con el fin de homologar criterios y apoyarse en procesos para su implementación e institucionalización.

ESTRATEGIAS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES

Objetivo estratégico 1: Generar acciones para institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Municipal, y construir los mecanismos para su adopción con los(as) diversos(as) actores del gobierno y sector privado.

Estrategia 1.1

Contribuir a la transformación de la cultura institucional y los procesos de gestión a favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.1.1. Elaborar un diagnóstico de Cultura Institucional por dependencia en el que se valoren las 9 áreas estratégicas de las instituciones públicas (1. planeación de políticas y acciones con enfoque de igualdad y equidad entre mujeres y hombres; 2. clima laboral; 3. comunicación incluyente (no sexista); 4. selección de personal; 5. salarios y prestaciones; 6. promociones; 7. capacitación y formación profesional; 8. corresponsabilidad vida laboral, familiar y personal y 9. hostigamiento y acoso sexual).
- 1.1.2. Sensibilizar y capacitar al personal de la Administración Pública Municipal (APM) en torno a la perspectiva de género; así como temas que se consideren de importancia para áreas o funcionarios(as) específicos(as).

- 1.1.3. Establecer una Unidad de Género en cada dependencia de la APM que se encargue de, en coordinación con la Instancia Municipal de la Mujer de San Pedro y el Comités de Planeación Municipal, planear acciones estratégicas para dar respuesta a las situaciones de desigualdad encontradas en la APM.
- 1.1.4. Diseñar un programa de cultura institucional por dependencia que permita plantear acciones estratégicas para dar respuesta a las situaciones de desigualdad encontradas en la APM.
- 1.1.5. Difundir entre el funcionariado de las instancias los temas, normativas y programas relacionados con la igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
1.1.1.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de Cultura Institucional elaborado • Porcentaje de instancias que cuentan con diagnóstico de cultura institucional • Porcentaje de instancias municipales que han institucionalizado acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la dinámica institucional
1.1.2.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de sensibilización generados • Procesos de capacitación generados • Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Porcentaje de instancias de la APM beneficiadas con los procesos de sensibilización

- Porcentaje de instancias de la APM beneficiadas con los procesos de capacitación
- Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en la función pública municipal

Líneas de Acción	Indicadores
1.1.3.	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades de Género creadas • Porcentaje de instancias que cuentan con Unidad de Género • Porcentaje de Unidades de Género institucionalizadas en las instancias de gobierno municipal
1.1.4.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Cultura Institucional creados • Porcentaje de instancias que cuentan con Programas de Cultura Institucional • Tasa de mejoría de las condiciones laborales entre mujeres y hombres
1.1.5.	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de difusión empleados • Funcionariado beneficiado por los materiales de difusión

Estrategia 1.2

Promover acciones de revisión y fortalecimiento de la normatividad que rigen la vida institucional de cada área de gobierno.

Líneas de Acción

1.2.1 Realizar reuniones con organizaciones de la sociedad civil y la academia del municipio y/o del estado para establecer acuerdos que permitan sensibilizar y capacitar al personal de la APM y cabildo y apoyar en la revisión normativa.

1.2.2 Sensibilizar y capacitar al personal de la APM de áreas jurídicas y afines, así como al de la Instancia Municipal de las Mujeres (IMM) en torno a la perspectiva de género, derechos humanos y normatividades internacionales, nacionales y locales con el objetivo de dar elementos que permitan revisar y fortalecer las normatividades internas de la APM.

- 1.2.3 Sensibilizar y capacitar al cabildo en torno a la perspectiva de género, derechos humanos y normatividades internacionales, nacionales y locales con el objetivo de impulsar acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- 1.2.4 Realizar una revisión, fortalecimiento y creación de la normatividad que rige la vida interna de la APM en sus diferentes instancias, incorporando el enfoque de género.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
1.2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios de colaboración firmados • Acciones concretas derivadas de los acuerdos de colaboración
1.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de sensibilización generados • Procesos de capacitación generados • Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en el personal de áreas jurídicas y afines
1.2.3	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de sensibilización generados • Procesos de capacitación generados • Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad y cargo • Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad y cargo • Porcentaje del cabildo beneficiados con los procesos de

sensibilización

- Porcentaje del cabildo beneficiados con los procesos de capacitación
- Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en el cabildo

Líneas de Acción	Indicadores
1.2.4	<ul style="list-style-type: none"> • Normatividades internas fortalecidas • Normatividades internas creadas • Normatividades aprobadas y publicadas en el diario oficial del ayuntamiento

Estrategia 1.3

Generar mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en cada área del gobierno.

Líneas de Acción

- 1.3.1 Sensibilizar y capacitar al personal de la Administración Pública Municipal (APM) en torno al hostigamiento y acoso sexual; así como temas que se consideren de importancia para áreas o funcionarios(as) específicos(as).
- 1.3.2 Instalar un mecanismo de prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual por dependencia.
- 1.3.3 Elaborar un protocolo de intervención para los casos de acoso y hostigamiento sexual cada dependencia de la APM.
- 1.3.4 Crear un formato de queja de casos de hostigamiento y acoso sexual para la dependencia

1.3.5 Difundir con los diversos medios de información con los que cuenta la APM, temas, normativas y programas relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
<p>1.3.1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de sensibilización generados • Procesos de capacitación generados • Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia • Porcentaje de instancias de la APM beneficiadas con los procesos de sensibilización • Porcentaje de instancias de la APM beneficiadas con los procesos de capacitación • Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones del personal de la APM sobre el hostigamiento y acoso sexual
<p>1.3.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual creados • Porcentaje de dependencia que cuentan con un mecanismo de prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual
<p>1.3.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos de Intervención para los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual elaborados • Porcentaje de dependencia que cuentan con un protocolos de intervención para los casos de acoso y hostigamiento sexual • Disminución de los casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias de la APM

1.3.4	<ul style="list-style-type: none">• Formatos de quejas de casos de hostigamiento y acoso sexual creados• Porcentaje de instancias que cuentan con su formato de queja de casos de hostigamiento y acoso sexual
1.3.5	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de difusión empleados• Funcionariado beneficiado por los materiales de difusión

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

Estrategia 2.1

Fortalecer conceptual, metodológica y estructuralmente a la Instancia Municipal de las Mujeres (IMM) de San Pedro ya que es la instancia rectora de la política de género en el municipio.

Líneas de Acción

- 2.1.1 Realizar una evaluación de la práctica institucional de la IMM para fortalecer, modificar o impulsar acciones en congruencia con el presente Plan de igualdad.
- 2.1.2 Realizar un programa operativo anual en congruencia con el presente de la igualdad.
- 2.1.3 Establecer acuerdos interinstitucionales entre la IMM, la APM y la APE que permitan signar compromisos y la aplicabilidad para la ejecución del presente plan municipal.
- 2.1.4 Dotar de recursos humanos y materiales a la IMM a partir de elementos de otras instancias de la APM.
- 2.1.5 Capacitar y profesionalizar al personal de la IMM de San Pedro en las temáticas relacionadas con el respeto y ejercicio de los derechos humanos, no discriminación y normatividad vigente.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
2.1.1	<ul style="list-style-type: none">• Evaluación de la práctica institucional realizada• Propuestas de mejora realizadas
2.1.2	<ul style="list-style-type: none">• Programa Operativo Anual realizado• Porcentaje de recursos etiquetados con perspectiva de género en los Programas Operativos Anuales
2.1.3	<ul style="list-style-type: none">• Acuerdos interinstitucionales signados• Compromisos específicos asumidos• Instancias con las que se signaron acuerdos• Porcentaje de los compromisos asumidos alcanzados
2.1.4	<ul style="list-style-type: none">• Recursos humanos asignados a la IMM y perfil de los mismos• Recursos materiales asignados a la IMM
2.1.5	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de capacitación generados• Procesos de profesionalización generados• Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad y cargo• Número de personas beneficiadas con los procesos de profesionalización desagregadas por sexo, edad, cargo y dependencia• Porcentaje de personal de la IMM beneficiado con los procesos de capacitación• Porcentaje de personal de la IMM beneficiado con los procesos de profesionalización

Estrategia 2.2

Favorecer la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres de San Pedro, la no discriminación, la igualdad de trato y la aplicación de acciones afirmativas.

Líneas de Acción

- 2.2.1 Armonización de criterios y disposiciones normativas 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.
- 2.2.2 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 estatales, nacionales e internacionales.
- 2.2.3 Realizar acciones 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.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
2.2.1	<ul style="list-style-type: none">• Normatividades armonizadas• Medidas establecidas• Normatividades aprobadas y publicadas en el diario oficial del municipio
2.2.2	<ul style="list-style-type: none">• Programas institucionales diseñados• Programas institucionales implementados• Índice de desarrollo relativo al género mejorado
2.2.3	<ul style="list-style-type: none">• Acciones realizadas por la dirección de Comunicación Social• Evaluación del impacto de las acciones

Estrategia 2.3

Generar datos actualizado sobre la situación de las mujeres en materia de igualdad jurídica y derechos humanos.

Líneas de Acción

- 2.3.1 Sensibilizar y capacitar al personal de la función pública de planeación, informática y áreas afines en diagnósticos e indicadores con perspectiva de género.
- 2.3.2 Producir y homologar información desagregada por sexo y edad –y por grupos específicos en los registros de cada instancia de la APM.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
2.3.1	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de sensibilización generados• Procesos de capacitación generados• Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de sensibilización• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de capacitación• Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en el personal de la función pública de planeación, informática y áreas afines

2.3.2

- Indicadores generados
- Tasa de mejoría de la condición y posición de las mujeres del municipio de San Pedro

Objetivo estratégico 3: Inducir acciones a favor del acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.

Estrategia 3.1

Promover acciones para que las mujeres disfruten de la seguridad, incorporando un enfoque de género en las políticas y servicios de seguridad pública.

Líneas de Acción

- 3.1.1 Sensibilizar y capacitar al funcionariado encargado de impartición de justicia y afines a nivel municipal en torno a la perspectiva de género, derechos humanos y normatividad internacional, nacional y estatal en torno a la administración y procuración de justicia.
- 3.1.2 Establecer y/o fortalecer mecanismos especializados para la denuncia y atención de delitos de género: feminicidios, violaciones, trata y tráfico de mujeres niños y niñas.
- 3.1.3 Establecer acciones de seguimiento a las investigaciones de delito de género.
- 3.1.4 Promover la incorporación de mujeres en los cuerpos de seguridad pública municipal.
- 3.1.5 Difundir los derechos de las mujeres en un lenguaje y contenido accesible a la población femenina del municipio.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
3.1.1	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de sensibilización generados• Procesos de capacitación generados• Número de personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Número de personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de sensibilización• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de capacitación• Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos y percepciones de las relaciones de género en el personal encargado de impartición de justicia y afines
3.1.2	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos especializados para la denuncia creados y/o fortalecidos• Mecanismos especializados para la atención creados y/o fortalecidos
3.1.3	<ul style="list-style-type: none">• Acciones de seguimiento a las investigaciones establecidas• Casos concluidos satisfactoriamente
3.1.4	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres incorporadas en el cuerpo de seguridad desagregadas por edad
3.1.5	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de difusión establecidos• Personas beneficiadas con los materiales de difusión

Objetivo estratégico 4: Promover acciones que apoyen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Estrategia 4.1

Generar acciones de prevención de la violencia de género a través de procesos que permitan sensibilizar, concientizar e identificar los modelos socioculturales de conducta y las características del fenómeno de la violencia que se ejerce hacia las mujeres en todas las esferas de la vida.

Líneas de Acción

- 4.1.1. Establecer mecanismos de difusión, coordinados a nivel estatal y federal, que permitan poner el tema de la violencia contra las mujeres en la conciencia social e institucional para evidenciarlo como un tema de seguridad social, de salud pública, de derechos humanos y como delito tipificado, condenable y punible.
- 4.1.2. Generar acciones que permitan reflexionar, analizar y/o modificar usos, costumbres y prácticas de violencia contra las mujeres y con ello promover actitudes de rechazo a la violencia y nuevas formas de convivencia y resolución pacífica de conflictos entre mujeres y hombres en las instancias de gobierno y hacia la población.
- 4.1.3. Ejecutar acciones de prevención de la violencia contra las mujeres en el sector educativo como escenario de educación, reeducación y transformación social para generar una visión de respeto hacia mujeres y hombres en las nuevas generaciones.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
4.1.1.	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de difusión establecido para la APM• Mecanismos de difusión establecido para la población• Personas de la APM beneficiadas con los mecanismos de difusión• Población beneficiada con los mecanismos de difusión• Tasa de mejoría en la incorporación de la información en torno al tema de violencia de género en el personal de la APM• Tasa de mejoría en la incorporación de la información en torno al tema de violencia de género en la población en general
4.1.2.	<ul style="list-style-type: none">• Acciones de reflexión, análisis y/o modificación para la APM generados• Acciones de reflexión, análisis y/o modificación para la población generados• Número de funcionarios(as) beneficiadas con las acciones desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Número de personas beneficiadas con las acciones desagregadas por sexo, edad y ocupación• Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos, actitudes y percepciones en torno al tema de violencia de género en el personal de la APM• Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos, actitudes y percepciones en torno al tema de violencia de género en la población en general
4.1.3.	<ul style="list-style-type: none">• Acciones en el ámbito educativo ejecutadas• Personal docente beneficiado• Población estudiantil beneficiada• Tasa de disminución de casos de violencia de género en el ámbito educativo

Estrategia 4.2

Construir mecanismos que garanticen la seguridad y atención especializada y de calidad a las mujeres en situación de violencia.

Líneas de Acción

- 4.2.1 Fortalecer y consolidar mecanismos de coordinación interinstitucional municipal y estatal que permitan la adecuada atención de los casos de violencia.
- 4.2.2 Fortalecer los elementos conceptuales, actitudinales y procedimentales del personal de la APM encargado de la atención de los casos de violencia contra las mujeres.
- 4.2.3 Garantizar la atención especializada y de calidad así como contar con espacios de atención dignos y cercanos para las mujeres del estado en situación de violencia.
- 4.2.4 Garantizar la protección física y psicológica de las mujeres en situación de violencia así como de los(as) menores que lo requieran como una medida resguardo y fortalecimiento integral.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
4.2.1	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de coordinación interinstitucional fortalecidos y consolidados• Instancias con las cuales se establecieron los mecanismos de coordinación

<p>4.2.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos generados para fortalecer los elementos conceptuales, actitudinales y procedimentales del personal de la APM • Personal de la APM beneficiada con los procesos desagregados por edad, sexo, cargo e instancia • Tasa de mejoría en las respuestas sobre conocimientos, actitudes y procedimientos del personal de la APM encargado de la atención de los casos de violencia contra las mujeres
<p>4.2.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atención especializada proporcionada • Personas beneficiadas con la atención especializada desagregada por sexo, edad y ocupación • Tipo de violencia atendida
<p>4.2.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas resguardadas o referidas para su protección desagregadas por sexo, edad y ocupación • Tipo de violencia referida • Porcentaje de disminución de casos de violencia de género en el municipio

Estrategia 4.3

Generar acciones que promuevan el acceso a la justicia de las mujeres en situación de violencia como protección ulterior a sus derechos humanos mediante el fortalecimiento normativo y en consecuencia la sanción justa a la persona ofensora.

Líneas de Acción

4.3.1 Fortalecer y adecuar la normatividad vigente en materia de violencia contra las mujeres para garantizar la adecuada administración de la justicia tanto para las personas en situación de violencia como a las generadoras.

4.3.2 Establecer mecanismos que permitan el cumplimiento en tiempo y forma de la aplicación de la normatividad para las personas generadoras de violencia tanto dentro del ámbito institucional como en la población en general.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
4.3.1	<ul style="list-style-type: none">• Normatividad fortalecida• Propuestas de normatividades aprobadas y publicadas en el diario oficial
4.3.2	<ul style="list-style-type: none">• Acciones de seguimiento puntual realizadas hasta el fin del proceso

Estrategia 4.4

Generar procesos y acciones para la estricta observancia del respeto a los derechos humanos de las mujeres en situación de violencia y así dar cuenta del nivel de avance en la erradicación de dicha práctica y de la disminución de la impunidad.

Líneas de Acción

4.4.1 Promover la generación de indicadores permanentes, y por consecuencia actualizados, que permita valorar el comportamiento de la violencia contra las mujeres, incluido el acoso y hostigamiento sexual, dentro de las instancias de gobierno y en la población en general.

4.4.2 Implementación de mecanismos de evaluación que permitan valorar los niveles en la reducción y/o erradicación de la violencia contra las mujeres dentro de las instancias de gobierno como en la población en general.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
4.4.1	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores generados para los casos de violencia institucional • Indicadores generados para los casos de violencia en la población
4.4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de evaluación implementados para los casos de violencia institucional • Mecanismos de evaluación implementados para los casos de violencia en la población • Porcentaje en la disminución de los casos de violencia institucional • Porcentaje en la disminución de los casos de violencia en la población

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

Estrategia 5.1

Promover la armonización de la normatividad municipal conforme a la estatal, nacional e internacional en materia de igualdad de género.

Líneas de Acción

5.1.1 Realizar una revisión, fortalecimiento y creación de la normatividad que rige las políticas públicas en sus diferentes instancias, incorporando el enfoque de género.

5.1.2 Realizar una revisión de los programas operativos anuales para su fortalecimiento incorporando la perspectiva de género.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
5.1.1	<ul style="list-style-type: none">• Fortalecimiento normativo realizado• Instancias en las que se revisaron las normatividades• Normatividades aprobadas y publicadas en el diario oficial
5.1.2	<ul style="list-style-type: none">• Programas operativos anuales revisados• Instancias en las que se revisaron los programas operativos• Presupuesto con perspectiva de género etiquetado para la ejecución de los programas operativos

Estrategia 5.2

Generar acciones que permitan construir condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo del municipio de San Pedro.

Líneas de Acción

- 5.2.1 Sensibilizar y capacitar a la planta docente y estudiantil de la educación básica y media superior en torno a la perspectiva de género.
- 5.2.2 Promover apoyos para adolescentes embarazadas para evitar que deje sus estudios.
- 5.2.3 Promover acciones para generar cambios en las 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.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
5.2.1	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de sensibilización generados• Procesos de capacitación generados• Personas beneficiadas con los procesos de sensibilización desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Personas beneficiadas con los procesos de capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de sensibilización• Porcentaje del personal beneficiados con los procesos de capacitación

	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de mejoría en las respuestas en torno a conocimientos y percepciones en las relaciones de género en la planta docente y estudiantil de la educación básica y media superior
--	--

Líneas de Acción	Indicadores
5.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyos a adolescentes embarazadas para evitar la deserción escolar • Adolescentes embarazadas apoyadas • Porcentaje de disminución en la deserción escolar de adolescentes embarazadas
5.2.3	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones promovidas • Resultados obtenidos

Estrategia 5.3

Generar acciones que permitan mejorar las condiciones de salud de las mujeres del municipio de San Pedro.

Líneas de Acción

5.3.1 Fortalecer los servicios de salud municipales para la atención al embarazo, parto y puerperio.

5.3.2 Reforzar las acciones por parte de las instancias de salud 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.

5.3.3 Destinar recursos financieros y materiales para fortalecer los programas de Cáncer Cérvico-uterino, Cáncer Mamario y Salud Reproductiva, involucrando la participación de los hombres.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
5.3.1	<ul style="list-style-type: none">• Acciones implementadas para fortalecer la atención al embarazo, parto y puerperio• Mujeres beneficiadas con las acciones desagregadas por edad y ocupación
5.3.2	<ul style="list-style-type: none">• Acciones reforzadas para la prevención de embarazo en adolescentes• Acciones reforzadas para prevenir infecciones de transmisión sexual• Población beneficiada con las acciones de prevención de embarazo en adolescentes• Población beneficiada con las acciones de prevención de infecciones de transmisión sexual• Porcentaje en la disminución de casos de embarazos y contagio de infecciones de transmisión sexual en adolescentes
5.3.3	<ul style="list-style-type: none">• Recursos financieros destinados para fortalecer los programas de Cáncer Cérvico-uterino• Recursos financieros destinados para fortalecer los programas de Cáncer Mamario• Recursos financieros destinados para fortalecer los programas de Salud Reproductiva• Recursos materiales destinados para fortalecer los programas de Cáncer Cérvico-uterino• Recursos materiales destinados para fortalecer los programas de Cáncer Mamario• Recursos materiales destinados para fortalecer los programas de Salud Reproductiva

Estrategia 5.4

Diseñar mecanismos de registro de información e indicadores sobre las acciones desempeñadas por las instancias municipales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de Acción

5.4.1 Revisar la formatería para el registro de acciones impulsadas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

5.4.2 Homologación de criterios en la derivación de datos base.

5.4.3 Generación de un sistema de indicadores que permitan dar cuenta del avance en el proceso por la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
5.4.1	<ul style="list-style-type: none">• Formatos de registro revisados• Instancias que revisan sus formatos de registro• Porcentaje de formatos empleados por las instancias municipales de gobierno
5.4.2	<ul style="list-style-type: none">• Bases de datos homologadas• Instancias que homologan sus bases de datos
5.4.3	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de indicadores generado

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

Estrategia 6.1

Contribuir a la mejora del acceso al mercado de trabajo de las mujeres y estimular su desarrollo laboral.

Líneas de Acción

- 6.1.1 Establecer acuerdos con el sector privado del municipio o de comunidades cercanas para incrementar la convocatoria a mujeres en su campo laboral.
- 6.1.2 Promover incentivos al sector privado que favorezcan la convocatoria y contratación de las mujeres.
- 6.1.3 Solicitar al sector privado el que amplíen el perfil laboral de las mujeres que solicitan y en donde haya evidencia de no discriminación por edad, apariencia y condición física, embarazo, maternidad y situación civil.
- 6.1.4 Capacitar a mujeres para poder cubrir los requerimientos para acceder al mercado laboral.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
6.1.1	<ul style="list-style-type: none">• Acuerdos con el sector privado firmado• Características de los acuerdos firmados
6.1.2	<ul style="list-style-type: none">• Incentivos promovidos con el sector privado• Tipos de incentivos promovidos
6.1.3	<ul style="list-style-type: none">• Solicitudes requeridas y signadas• Empresas con las que se llevaron a cabo las solicitudes
6.1.4	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres capacitadas para incursionar en el mercado de trabajo• Mujeres empleadas en el mercado laboral producto de acuerdos

Estrategia 6.2

Fomentar y fortalecer la participación económica de las mujeres para favorecer su autosuficiencia, ampliar sus oportunidades y potenciar sus capacidades en pro de su bienestar y de su desarrollo.

Líneas de Acción

- 6.2.1 Desarrollar los mecanismos para consolidar proyectos productivos de mujeres.
- 6.2.2 Generar incentivos crediticios para apoyar iniciativas productivas de mujeres en lo individual o en grupos.
- 6.2.3 Generar procesos de capacitación y acompañamiento institucional integral para el auto empleo y/o producción.

6.2.4 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.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
6.2.1	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos para consolidar proyectos productivos de mujeres desarrollados Mujeres beneficiadas con los mecanismos desagregados por edad, estado civil y ocupación
6.2.2	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos crediticios generados Mujeres beneficiados con incentivos crediticios
6.2.3	<ul style="list-style-type: none"> Procesos de capacitación generados Mujeres beneficiadas con los procesos de capacitación
6.2.4	<ul style="list-style-type: none"> Programas que incorporan perspectiva de género Indicadores generados Mujeres incorporadas al mercado laboral Porcentaje en la disminución del desempleo de las mujeres

Estrategia 6.3

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

6.3.1 Generar mecanismos de evaluación y observancia de las condiciones para las mujeres en el acceso a empleos, remuneración, protección y ascensos.

6.3.2 Promover opciones de capacitación y desarrollo profesional a las mujeres ya empleadas para mejorar sus opciones laborales.

6.3.3 Promover la capacitación de mujeres en empleos y ocupaciones no tradicionales.

6.3.4 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.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
6.3.1	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de evaluación generados• Mecanismos de observancia generados
6.3.2	<ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones generadas• Mujeres beneficiadas con los procesos de capacitación desagregada por sexo, edad y ocupación
6.3.3	<ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones generadas• Mujeres beneficiadas con los procesos de capacitación desagregada por sexo, edad y ocupación
6.3.4	<ul style="list-style-type: none">• Campañas de difusión impulsadas• Personas beneficiadas con las campañas• Resultados obtenidos de las campañas

Objetivo estratégico 7: Favorecer el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el municipio.

Estrategia 7.1

Garantizar el acceso y la participación de las mujeres en la administración pública del municipio y en los cargos de elección popular.

Líneas de Acción

- 7.1.1 Sensibilizar y/o capacitar a personas de la APM con toma de decisión para que permita el acceso y oportunidad de las mujeres.
- 7.1.2 Sensibilizar y capacitar a partidos políticos locales para que favorezcan la participación y promoción de las mujeres como representantes populares.
- 7.1.3 Realizar mesas de discusión y promoción para mujeres con trayectoria dentro de la APM.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
7.1.1.	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de sensibilización y/o capacitación generados• Personas beneficiadas con los procesos de sensibilización y/o capacitación desagregadas por sexo, edad, cargo e instancia• Tasa de mejoría en las respuestas sobre las percepciones a personas de la APM con toma de decisión para que permita el

acceso y oportunidad de las mujeres

Líneas de Acción	Indicadores
7.1.2.	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de sensibilización y/o capacitación generados• Personas beneficiadas con los procesos de sensibilización y/o capacitación desagregadas por sexo, edad y partido político• Tasa de mejoría en las respuestas sobre las percepciones en personas de los partidos políticos locales
7.1.3.	<ul style="list-style-type: none">• Mesas de discusión generadas• Promociones hechas• Mujeres beneficiadas desagregadas por edad, cargo y dependencia• Porcentaje en el incremento de mujeres que participan en puestos de toma decisión

Estrategia 7.2

Promover la igualdad y equidad de género, y una mayor representación de las mujeres en las estructuras de decisión de los partidos políticos y las organizaciones sociales.

Líneas de Acción

7.2.1 Incentiva a los partidos políticos para cubrir las cuotas de género establecidas a nivel estatal y federal.

7.2.2 Generar procesos de fortalecimiento personal a mujeres participantes en partidos políticos y organizaciones sociales.

7.2.3 Impulsar el desarrollo y creación de organizaciones de mujeres que trabajen en pro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Indicadores

Líneas de Acción	Indicadores
7.2.1	<ul style="list-style-type: none">• Acciones promovidas para incentivar a los partidos políticos• Compromisos asumidos por parte de los partidos políticos
7.2.2	<ul style="list-style-type: none">• Procesos de fortalecimiento generados• Mujeres beneficiadas con los procesos desagregadas por edad y ocupación
7.2.3	<ul style="list-style-type: none">• Acciones para el impulso de creación de organizaciones sociales• Organizaciones sociales fortalecidas y/o creadas• Mujeres beneficiadas con los procesos desagregadas por edad y ocupación

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de San Pedro, Coahuila, tiene como su principal característica la interinstitucionalidad, por lo tanto el sistema de seguimiento y evaluación es una responsabilidad de las diferentes instancias que conforman la administración pública municipal, incluso el acompañamiento directo y asesoría del estado.

La implementación de un sistema de seguimiento y evaluación constituye un elemento fundamental para conocer el desarrollo y avance de las acciones del Plan Municipal de Igualdad en función de alcanzar los objetivos, además, permitirá hacer los ajustes pertinentes durante su ejecución, de manera que se obtengan los resultados esperados.

Para efectos del seguimiento y evaluación, se elaborarán dos tipos de informes:

Informe de seguimiento: Tiene por objetivo medir sistemáticamente el grado de cumplimiento de las acciones programadas con relación a las metas fijadas en un periodo determinado.

Todas las instancias integrantes del Ayuntamiento, elaborarán anualmente su informe institucional, por lo que los informes de seguimiento serán insumos para el informe general del Plan.

Informe de evaluación: La evaluación consiste en la medición de los resultados producidos por las acciones ejecutadas, incluye el análisis e interpretación de los factores que determinaron dichos resultados. El Plan tiene una vigencia, de manera que pueden realizarse evaluaciones trimestrales o semestrales para conocer su avance.

Al finalizar su ejecución se hará una evaluación de impacto que permitirá conocer en qué medida los objetivos y resultados son alcanzados.

Los informes de las diferentes instituciones que forman el Ayuntamiento serán integrados en un documento, de manera que no se pierda la visión sistemática, ello también llevará a la realización de ajustes.

En este mismo apartado de información, es preciso conocer la valoración que la población beneficiada a través de una contraloría social, así como foros de discusión y mesas de trabajo. **Indicadores para medir la ejecución del Plan Municipal de Igualdad**

Para el alcance de los objetivos, se elaborarán planes operativos anuales del Plan en donde se establecerán indicadores que permitan medir el comportamiento de cada una de sus acciones de forma más precisa. En este sentido se trabajará con base a los indicadores de proceso, de resultado y de impacto.

Las fuentes o mecanismos de de verificación serán: registros institucionales, estudios, encuestas, estadísticas de servicios e informes.

Un diagnóstico con la población beneficiada de las acciones, será de la misma forma una acción directa para la medición del impacto.

Recursos necesarios para el seguimiento y evaluación del Plan Municipal de Igualdad

Para la implementación del sistema de seguimiento y evaluación se requiere de recursos técnicos, financieros y materiales, los que deberán ser considerados en el presupuesto para la ejecución del presente Plan, así como en los presupuestos de todas y cada una de las instancias del municipio en sus respectivos Programas Operativos Anuales.

Coordinación del Plan Municipal de Igualdad

Para la ejecución del Plan Municipal de Igualdad se establecen niveles de actuación.

En un **nivel de dirección** se tomarán las decisiones máximas de la dirección global operativa de la ejecución del Plan Municipal de Igualdad, por lo que será la Presidencia Municipal quien realice dicha labor. Esta deberá recibir los informes de avance y el informe de impacto del mismo.

En un **nivel de planeación**, implica la organización y supervisión de acciones y administración de los recursos humanos, físicos y financieros para la implementación de Plan Municipal de Igualdad. Deberá notificar a la dirección del Plan Municipal de Igualdad los pormenores en la ejecución del proyecto.

La Instancia Municipal de las Mujeres de San Pedro, quien ocupe la Secretaría Ejecutiva del Plan y el Comités de Planeación Municipal serán quienes deberán asumir el acompañamiento de manera directa a las instancias para la ejecución del Plan Municipal de Igualdad.

Finalmente en un **nivel de ejecución**, se llevará a cabo la implementación de las acciones programadas en los planes operativos del Plan Municipal de Igualdad. Asimismo, en este nivel se vela que a lo interior de las instancias se cumplan las acciones contempladas.

Tanto la presidencia municipal como la Instancia Municipal de las Mujeres del Municipio de San Pedro y el Comité de Planeación Municipal participarán activamente en la ejecución de Plan con las acciones que, por sus características, le competen.

BIBLIOGRAFÍA

- I. Código Municipal para el estado de Coahuila de Zaragoza (1999). Última reforma publicada DOF 10 de diciembre de 2010.
- II. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Instituto Nacional de las Mujeres, 1ª. Edición Julio de 2008
- III. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, McGraw-Hill, México DF., 2011.
- IV. Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza
- V. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará).
- VI. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- VII. Cumbre del Milenio. Objetivos del Milenio
- VIII. Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres México, México DF., 1ª edición 2007
- IX. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000). XII Censo General de Población y Vivienda. México: Autor.
- X. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). II Conteo de Población y Vivienda. México: Autor.

- XI. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). II Censo de Población y Vivienda. México: Autor.
- XII. Instituto Nacional de las Mujeres (2002). Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. México: Autor.
- XIII. Instituto Nacional de las Mujeres (2005). Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres. México: Autor.
- XIV. Instituto Nacional de las Mujeres. Desarrollo local con las mujeres <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx>
- XV. Lagarde, Marcela (1997) Género y feminismo. España: Horas y horas.
- XVI. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Coahuila de Zaragoza (2008)
- XVII. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Coahuila de Zaragoza (Propuesta de ley)
- XVIII. Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres
- XIX. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- XX. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)
- XXI. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)
- XXII. Ley para promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza (2003)
- XXIII. Manual para el uso no sexista del lenguaje María Julia Pérez Cervera 4ª edición 2011.

- XXIV. Plan Municipal de Desarrollo 2010-2013 de San Juan de Sabinas, Coahuila, Periódico Oficial, Saltillo Coahuila, 14 de Enero de 2011.
 - XXV. Programa Estatal de Desarrollo de Coahuila de Zaragoza
 - XXVI. Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD) 2009-2012
- 

ANEXOS

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

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

1. Primera Fase

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

2. Segunda Fase

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

3. Tercera Fase

- **Elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Cuestionario para la elaboración del Diagnóstico del

Municipio Promotor de la Equidad de Género

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

INSTRUCCIONES

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

Nombre					
Cargo					
Dependencia					
Teléfono		Edad		Sexo	

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

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

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

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

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

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

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

Se conocen, se asumen y se aplican los instrumentos jurídicos internacionales	Se conocen pero no se asumen los instrumentos jurídicos internacionales	No se conocen los instrumentos jurídicos internacionales
--	--	---

Cuáles y de qué forma

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

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

Cuáles y de qué forma

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

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

Nombre del documento

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

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

Nombre del documento

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

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

Nombre del documento y periodo de ejecución del recurso

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

Se aplica el presupuesto con enfoque de equidad de género	Se aplica el presupuesto pero sin enfoque de equidad de género	No se utiliza el presupuesto
--	---	-------------------------------------

Enumere algunas acciones en las que se aplica el presupuesto

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mayor parte de los programas y acciones se realizan desde la instancia de género	Algunos programas y acciones se realizan desde la instancia de género	No hay y/o ninguno se realiza desde ésta
--	--	---

Nombre del documento en el que se encuentran programados

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

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

Qué documento formaliza las relaciones laborales

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

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

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

Nombre					
Cargo					
Dependencia					
Teléfono		Edad		Sexo	

1. ¿El municipio cuenta con algún diagnóstico sobre la situación de las mujeres? (de ser afirmativo)
 - ¿Cuándo fue realizado y qué nombre recibe?
 - ¿Qué aspectos o temas fueron diagnosticados?
 - A grandes rasgos, ¿qué características fueron encontradas?
2. ¿Conoce los compromisos de los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que consagran los derechos de las mujeres? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué forma accedió a esa información?
3. ¿Se difunden los derechos de las mujeres dentro de la administración pública del gobierno municipal? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué manera?
 - ¿Quién propuso esas acciones?
 - ¿En dónde se encuentra estipuladas?
4. ¿Se difunden los derechos de las mujeres entre las mujeres y hombres que viven en el municipio? (de ser afirmativo)
 - ¿De qué manera?
 - ¿Quién propuso esas acciones?
 - ¿En dónde se encuentra estipuladas?

5. ¿Existe un Plan de Desarrollo Municipal/Plan Estratégico que incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones? (de ser afirmativo)
- ¿Cuál es el nombre del documento?
 - ¿Cuál es el periodo de ejecución para el cual está programado ejecutarse?
 - ¿Qué instancias municipales están comprometidas en su ejecución?
6. ¿Se cuenta con un presupuesto municipal con enfoque de género, comprometido con la equidad de género en la distribución de los recursos? (de ser afirmativo)
- ¿Cuál es el nombre del documento?
 - ¿Cuál es el periodo de ejecución para el cual está programado ejecutarse?
 - ¿Qué instancias municipales están comprometidas en su ejecución?
7. ¿Se realizan acciones específicas para :
- I. Atender la salud integral de las mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
 - II. Favorecer su desarrollo educativo
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
 - III. Promover y facilitar la participación de las mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
 - IV. Apoyar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- V. Apoyar los liderazgos femeninos
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- VI. Apoyar las organizaciones de mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- VII. Atender la violencia de género
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- VIII. Fomentar el empleo para las mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- IX. Apoyar los proyectos productivos de mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- X. Otorgar microcréditos para mujeres
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- XI. Promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales y recreativas
 - ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?

- XII. Promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a la práctica de los deportes
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
- XIII. Apoyar el desarrollo de las mujeres indígenas o de otras etnias (por ejemplo, alfabetización, becas de estudios, generación de recursos, capacitación en liderazgo, ciudadanía y organización
- ❖ ¿Qué tipo de acciones?
 - ❖ ¿Con qué frecuencia?
 - ❖ ¿Quién las ejecuta?
 - ❖ ¿Con qué presupuesto?
8. ¿El municipio cuenta con una instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal, respaldada por una ordenanza, reglamento, acta? (si la respuesta es negativa pasar a la pregunta 14?)
9. ¿Cuenta la instancia de género con efectivo apoyo institucional?, ¿de qué tipo?
10. ¿Cuenta la instancia de género con espacio y equipamiento para cumplir sus funciones básicas?
11. ¿Cuenta la instancia de género con recurso humano para cumplir sus funciones básicas?
12. ¿Cuenta la instancia de género con presupuesto adecuado para cumplir sus funciones básicas?
13. ¿El gobierno municipal y la instancia de género establecen relaciones y articulaciones con entidades nacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género?
14. ¿Qué acciones propone para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio?
15. ¿Cómo considera que pueden realizarse?
16. ¿Qué instancias o dependencias deberían participar en esta labor?
17. ¿Qué mecanismo puede establecerse para realizar estos trabajos?

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

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

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

ACCIONES HACIA LA POBLACIÓN

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

ACCIONES HACIA EL FUNCIONARIADO PÚBLICO

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

laboral e institucional, ¿qué problemas o necesidades tienen poca atención y por qué?

5. ¿Qué se debe realizar al respecto?
6. ¿De qué manera?

FORTALECIMIENTO A LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES

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