



GOBIERNO FEDERAL

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Es prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro 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 las autoridades competentes"

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE VIESCA, COAHUILA.

ÍNDICE

1. Presentación
2. Referente Normativo
3. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el Municipio de Viesca
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.

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Viesca, Coahuila tiene como finalidad establecer las bases normativas y las acciones necesarias para avanzar en la consecución práctica de la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio. Contiene el referente normativo que a nivel internacional, nacional y estatal fundamenta su propósito, asimismo está basado en el diagnóstico de la situación de las mujeres en el municipio. Atiende también a principios como los derechos humanos de las mujeres, el respeto a la dignidad, la no discriminación, la igualdad de género, la perspectiva de género y la transversalidad de la perspectiva de género.

Define los objetivos estratégicos, las estrategias y las líneas de acción que servirán para establecerlo y operarlo en concordancia con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. Finalmente plantea también los indicadores que verificarán su cumplimiento y mecanismos de seguimiento y evaluación.

La implementación del plan dará presencia a las mujeres, les dará voz e influencia y con ello el municipio será un lugar donde las mujeres y los hombres vivan mejor, con más justicia, igualdad, dignidad y respeto.

REFERENTE NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, corresponde a las autoridades e instituciones establecer una coordinación interinstitucional para tal efecto, estableciendo en el Artículo 9 que la Federación, a través de las de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad; establecer mecanismos de

coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional; impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema; coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres.

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

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

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

Dentro de las Disposiciones Generales contenidas en el Capítulo I del Título Primero, el Artículo 1 determina la coordinación entre la Federación, los estados y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las

mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia, cada entidad, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano”. (Artículo 2).

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

- El *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012* (PROIGUALDAD), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto de 2009, fue formulado para dar cumplimiento a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, estableciendo una plataforma de siete objetivos estratégicos con líneas básicas de acción para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a una vida libre de violencia, la justicia y a la seguridad; así como fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género, así como indicadores para el seguimiento y evaluación de los avances en derechos, oportunidades y calidad de vida de todas las mujeres. Cuenta con siete objetivos estratégicos los cuales son: Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado. Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho. Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil. Objetivo estratégico 4: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Objetivo estratégico 5: Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus

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

En tal sentido, y en congruencia con la lucha por los derechos de las mujeres, la legislación de Coahuila en materia de protección y garantía a los derechos de la población ha creado distintas leyes e instrumentado Códigos y Programas Estatales con la concurrencia de las entidades estatales y los municipios para la observación y cumplimiento de los objetos, teniendo como fundamento en todo ello, la *Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza*, con última reforma publicada en el Periódico Oficial el 29 de diciembre de 2010 y en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconociendo a todas las personas el disfrute de sus derechos fundamentales, por lo que las autoridades deberán establecer los mecanismos que garanticen su pleno ejercicio, quedando prohibida toda discriminación por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de estas personas (Artículo 7), correspondiendo a los poderes públicos del estado y de los municipios y a los organismos públicos autónomos, promover e instrumentar las garantías necesarias a fin de facilitar su participación en la vida política, económica social y cultural del estado y remover los obstáculos que impidan o dificulten el pleno desarrollo de estos derechos fundamentales, el fomento y ejercicio de una cultura basada en la pluralidad, diversidad, tolerancia y racionalidad, de la participación ciudadana y comunitaria en la vida pública del estado y los municipios (Artículo 8).

La Constitución local reconoce la autonomía de los municipios expresada en la facultad de gobernar y administrar por sí los asuntos propios de su comunidad (Artículo 158 C) y los gobiernos municipales mantendrán, en la esfera de su competencia, una relación de respeto y colaboración con la Federación para el desarrollo político, social y cultural (Artículo 158N), así como la facultad, entre otras, de formular, aprobar y publicar el Plan Municipal de Desarrollo, los bandos de policía

y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus jurisdicciones y crear las dependencias de la administración pública municipal centralizada, desconcentrada y paramunicipal, debiendo el municipio, además, celebrar los convenios o contratos favorables o necesarios en los distintos ramos de la administración pública municipal con los gobiernos federal y estatal, fomentando los derechos de la población mediante organización de cursos, seminarios y programas de educación y capacitación continua a los integrantes del Ayuntamiento y demás servidores públicos municipales, así como las actividades educativas, científicas, tecnológicas, culturales, recreativas y deportivas, la salud pública en el municipio y la participación de los habitantes interesados en la solución de la problemática municipal y en la formulación del Plan de Desarrollo Municipal (Artículo 158 U).

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

municipales y a la sociedad en general (Artículo 22), propiciando la colaboración y participación activa de las autoridades federales, estatales, municipales y de la sociedad en su conjunto (Artículo 24).

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

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

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

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

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

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

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

Los Ayuntamientos disfrutaran de la libertad de adoptar su ejercicio a las condiciones locales e ir acompañada de la asignación de los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la función o servicio transferido (Artículo 29). La competencia municipal se ejercerá por el ayuntamiento y deberá formular, aprobar y

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

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

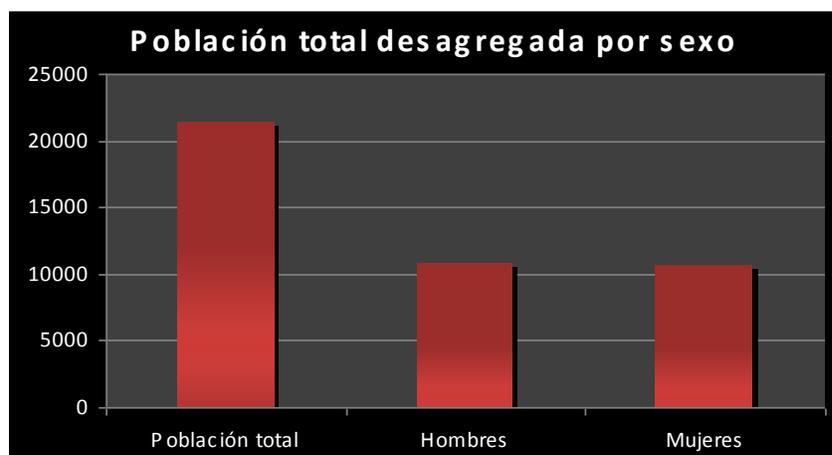
Refiriéndonos específicamente a la normatividad municipal, encontramos el Bando de Policía y Gobierno, publicado el 12 de marzo de 2008, el cual no contiene ordenanzas de protección o establece derechos a las mujeres.

El Reglamento Interior para la Organización Política y Administrativa, dado el 12 de marzo de 2008, no contempla la inclusión de mujeres en los espacios laborales y tampoco la instrucción para la instalación de la Comisión de Equidad de Género.

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

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

Viesca es uno de los municipios de Coahuila de Zaragoza, limita al norte con los municipios de Matamoros y San Pedro; al sur con el estado de Zacatecas, al este con el municipio de Parras y al oeste con el municipio de Torreón. Cuenta con una población total de 21,319 habitantes, de los cuales 10,557 son mujeres y 10,762 son hombres, esto es equivalente al 49.52% y 50.48% respectivamente, como podemos apreciar en la siguiente gráfica¹.



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

En el municipio se cuenta con 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 24 habitantes de lengua indígena en todo el municipio, de los cuales 17 son hombres y 7 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.

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

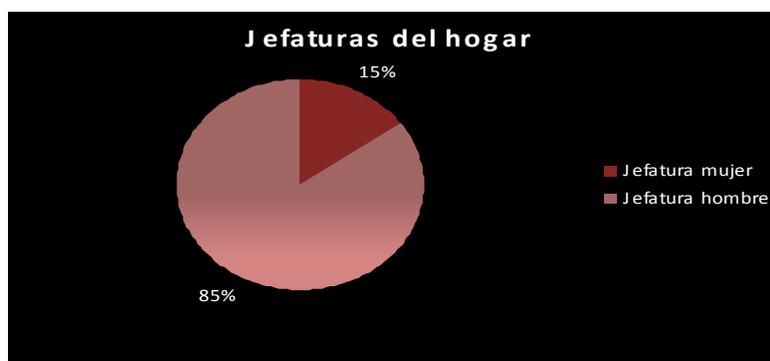
² Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. "Población de 3 años y más por municipio, sexo y grupos quinquenales de edad según condición de habla indígena y condición de habla española.

Respecto al índice de feminidad indica el número de mujeres que hay por cada cien hombres, para este municipio tenemos un índice de 98³.

Un aspecto importante a resaltar en la condición de las mujeres es el hecho de las jefaturas de hogares. Aunque en general se tiene la idea de que la jefatura del hogar está a cargo de los hombres, y aunque ha cambiado de manera mínima, se puede estimar que hay un cambio en cuestión de los roles familiares. Esto evidencia que la participación de la mujer como jefa de un hogar ha ido en incremento pues hoy día es de 788 mujeres mientras que la participación de los hombres es de 4,479⁴. Vale la pena señalar que este dato es respondido por la población encuestada considerando si hay un hombre en la familia o no, independientemente de que este asuma las implicaciones de la jefatura de un hogar.

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

De manera gráfica tenemos:



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

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

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

Pese a que este municipio es considerado un municipio rural, como más adelante veremos, y en medida que solo un 15% de mujeres son jefas de hogar podemos decir que esto es un buen avance ya que generalmente en localidades con un cierto rezago la población crece con ideas un tanto machistas, donde se cree que el hombre es el que tiene el mando, y aquí vemos que por ciertas circunstancias son especificadas, la mujer tiene una buena participación en este sentido.

Hablando de la tendencia que caracteriza al mundo actual denominada fenómeno migratorio, no ha excluido al municipio. En este sentido, podemos decir que en el municipio de Viesca se tiene un total de 718 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	382	325	57	0
Mujeres	336	316	20	0

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

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

La tabla nos muestra que en el municipio únicamente hay migración internacional pero hacia los Estados Unidos, en el registro que se muestra no indica otro país. Obteniendo los porcentajes en base al total de cada sexo, tenemos un 85.08% de emigración nacional en hombres mientras que solo un 14.92% internacional. Así mismo con las mujeres tenemos que el 94.05% emigra hacia otra entidad, mientras que el 5.95% lo hace hacia el extranjero.

De manera Grafica tenemos lo siguiente:



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

En el municipio tenemos las siguientes condiciones:

El 83.07% de la población vive en localidades menores a 2,500 habitantes (comunidades rurales),

El 16.93% vive en localidades entre 2,500 y 14,999 habitantes (comunidades semi urbanas)⁶.

Con lo anterior, podemos concluir que el municipio de Viesca puede ser considerado un municipio Rural ya que el 83.07 de la población vive en localices menores a 2 mil 500 habitantes.

En este sentido tenemos un índice de marginación de -0.5369974682, lo que da al municipio un grado medio de marginación.

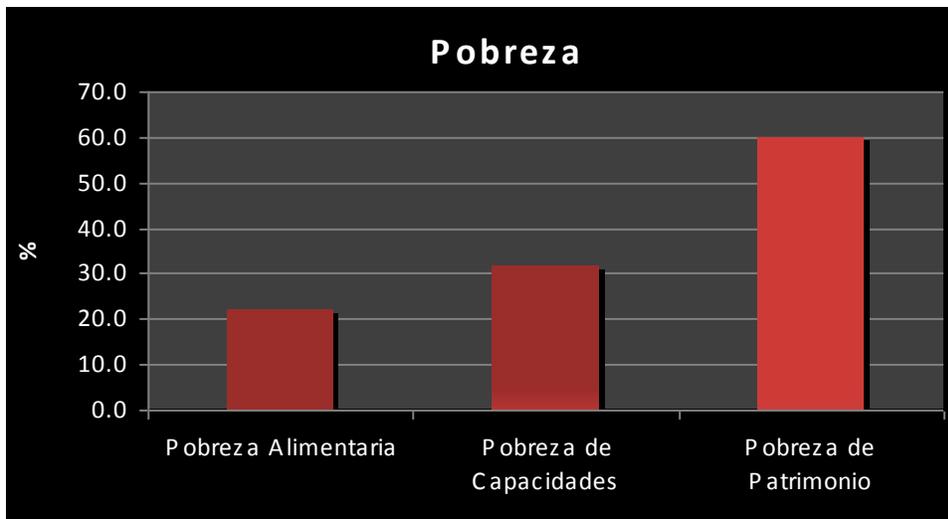
Respecto al índice de desarrollo relativo al género (IDG), que incorpora la pérdida en desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre mujeres y hombres, tenemos un IDG equivalente a 0.7285, esto indica que en el municipio se tiene un índice de desarrollo humano medio.

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 0.5525.

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 21.7% de la población con estas características. La pobreza de capacidades da cuenta del hecho de que el ser humano para potenciar sus capacidades personales necesita satisfacer otras necesidades básicas además de las alimenticias, tales gastos son los referentes a cuidados de la salud y educación básica para este rubro tenemos un 31.3%. Y, respecto a la pobreza de patrimonio que agrega no solo a la canasta alimentaria y a las necesidades consideradas en el concepto anterior, sino también aquellas que permiten al ser humano vivir de manera digna. Estas necesidades adicionales son: vestido y calzado, vivienda, servicio de conservación, energía eléctrica y combustible; estimación del alquiler de la vivienda; y, transporte público, para lo que tenemos en el municipio el 60.1%⁷.

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

⁷ CONEVAL. 2005.



Elaboración propia a partir de datos de CONEVAL 2005.

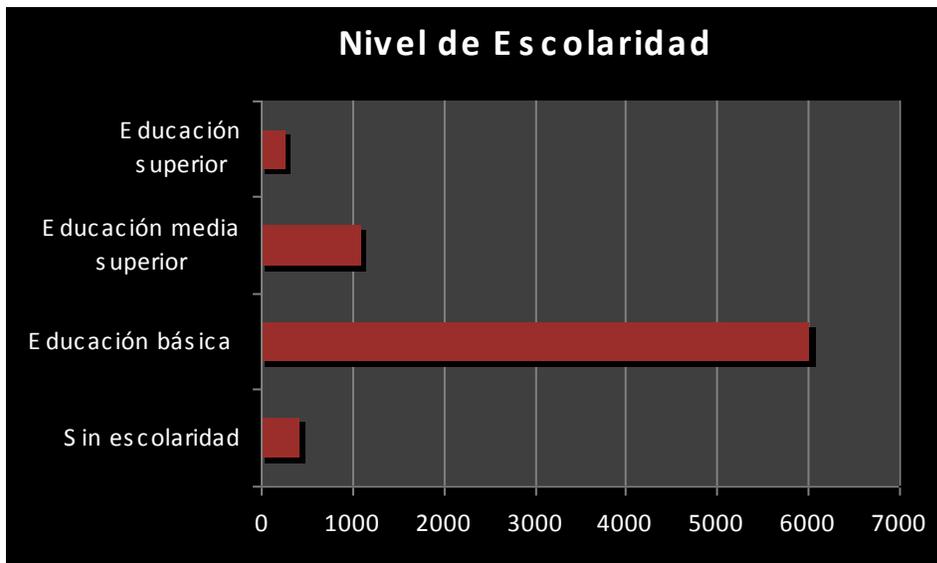
Así podemos observar que pobreza que prevalece en la población de nuestro municipio es una pobreza de patrimonio ya que más de la mitad de nuestra población total no tienen los recursos para tener las necesidades adicionales, mientras que entre la pobreza de capacidades y la pobreza alimentaria no existe 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, y considerando también la población femenina del municipio de doce años y más, esto nos da un total de derechohabientes de 5,515 mujeres, mientras que 2,270 no cuentan con atención médica⁸.

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

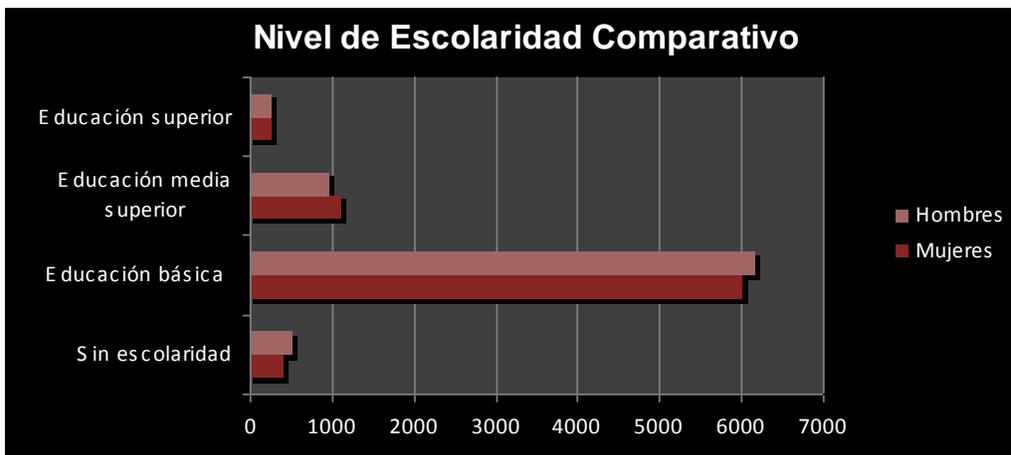
⁸ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.

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 como existe un mayor número de hombres sin escolaridad pues un 5.22 % de mujeres no tienen estudios por un 6.45% de hombres, pero de esta misma manera hay una mayor cantidad en lo que se refiere a la educación básica, siguiendo con la educación media superior hay un incremento en las mujeres y para la educación superior aparentemente se iguala el nivel, apenas variando en un 0.09%. Pero nos podríamos preguntar ¿Cuál es el motivo por el que las oportunidades de seguir preparándose disminuyen tan drásticamente? Como se aprecia en el gráfico es una quinta parte es la que tiene educación media superior, las oportunidades de seguir pueden cambiar por varios aspectos uno de ellos podría ser que al cumplir cierta edad, los jóvenes, tienen que brindar un apoyo a la familia. Otro sería que hay muy pocas opciones para continuar, es decir, muy pocas instituciones y por la falta de servicios para dirigirse hacia la institución, prefieren dedicarse a una actividad que les deje un ingreso. Se pueden hacer más conjeturas, sin embargo sería una buena opción ver a fondo que es lo que hace tener este tan severo problema.

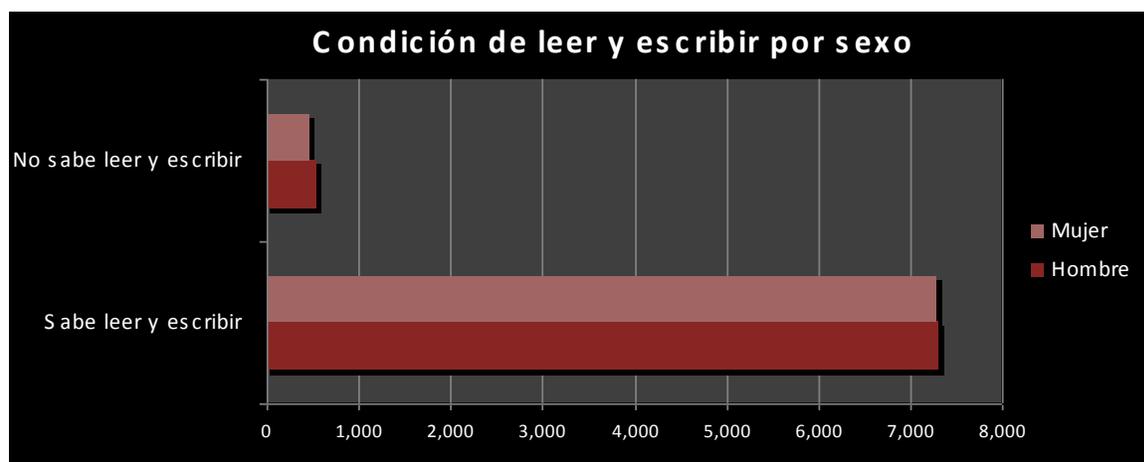
Pero hablando de elementos básicos como el conocimiento y uso de la lectura y escritura que hoy día constituye una herramienta indispensable e insustituible para poder interactuar en la sociedad contemporánea, caracterizada por la gran cantidad, flujo y acceso a la información. De ahí la importancia 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 aspecto⁹:

Condición de leer y escribir		
Sexo	Sabe leer y escribir	No sabe leer y escribir
Hombre	7,310	534
Mujer	7,290	467

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

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

Así mismo de manera gráfica tenemos:



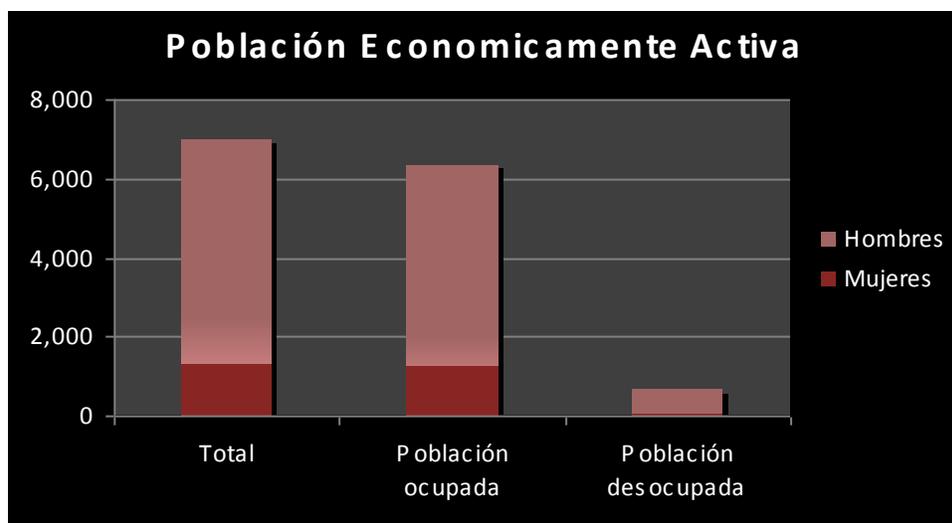
Elaboración propia a partir de información del INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

La población que no sabe leer y escribir en hombres corresponde a un 6.81% y en mujeres a un 6.02%, mientras que la que sabe leer y escribir es casi el total, de la cual tenemos a 7,310 hombres y 7,290 mujeres equivalente a un 93.19% y a un 93.98% respectivamente. 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 1,234, mientras que la desocupada es 70, dando un total de 1,304 mujeres económicamente activas¹⁰.

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



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

Como se muestra en la gráfica es evidente que hay una mayor población económicamente activa de hombres, pero también podemos observar que la población desocupada por parte del sexo masculino es mayor, obteniendo los porcentajes dado el total que se presta para cada sexo, tenemos que hay una población ocupada de hombres del 89.50% versus 94.63% de mujeres, mientras que de la población desocupada tenemos un 10.50% de hombres contra un 5.37% 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

¹⁰ Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010

10,505, y hay muy pocas personas habitando en otros tipos de vivienda. Veamos pues, cómo se encuentra la distribución de la vivienda en el municipio.

Tipo de vivienda								
Total	Casa independiente	Departamento en edificio	Vivienda en vecindad	Vivienda en cuarto de azotea	Local no construido para habitación	Vivienda móvil	Refugio	No especificado
10,554	10,505	0	0	10	4	0	0	35

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.
10,554	187	9,942	412	9	4

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 1.77% de viviendas con este tipo de piso, pero también es importante resaltar que un 94.20% cuenta con un material de cemento o firme, lo que quiere

decir que casi el total de mujeres en el municipio tiene un hogar digno donde poder albergar una 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.

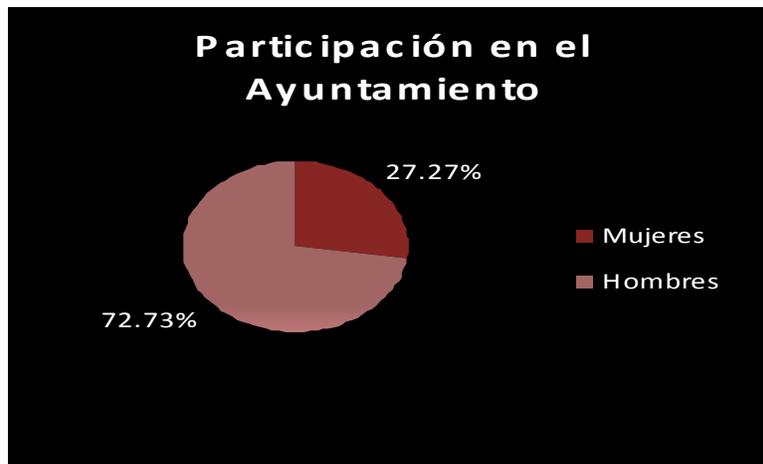
Servicios:							
Energía eléctrica:		Agua entubada:		Drenaje:		Excusado:	
Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen	Si disponen	No disponen
10418	115	10256	280	8819	1658	9745	786

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 el 2.73% de habitantes mujeres que no cuentan con el servicio, así mismo para el rubro de energía eléctrica el porcentaje es bajo, de solo el 1.10%, ya para lo que son el rubro del excusado aumenta al 8.07% y en el servicio de drenaje tenemos un 18.80% de habitantes que no disponen con ese servicio.

Hablando de la posición de las mujeres, podemos evidenciar algunos datos: De los integrantes en el ayuntamiento de Viesca tenemos una participación únicamente de 3 mujeres de 11 cargos, esto nos da un porcentaje de 27.27% de participación de

las mujeres mientras que la participación masculina tiene un 72.73%¹¹. Los cargos ocupados por las mujeres son el de quinto Regidor, y primer y segundo Síndico.



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

En la gráfica podemos ver que la participación de la mujer en el ayuntamiento es poca, sin embargo pese a que solo son tres mujeres con cargos, debemos tener en cuenta que es un municipio rural, donde se crecen con ideas cerradas con respecto al género en donde se considera común que el hombre lleve el sustento económico del hogar, mientras que las mujeres se dedican de lleno a su rol dentro del hogar, desempeñando tareas cotidianas, como el buen mantenimiento físico del hogar, que es comida, aseo entro otras funcione sin dispensables.

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 el cargo de la presidencia municipal.

¹¹ Fuente: Registro Estatal de Solicitudes de Información. >Directorio, R. Ayuntamiento de Viesca, Coahuila.

EJES RECTORES Y OBJETIVO GENERAL

1. Respeto a los Derechos Humanos de las Mujeres.

Con frecuencia los Derechos Humanos de las mujeres han sufrido la misma invisibilización que sus mismas protagonistas, en la historia es larga la lista de esfuerzos que las mujeres han llevado a cabo con la finalidad de lograr la igualdad que los derechos humanos proclaman. Durante la Revolución Francesa se exigió el derecho a votar para las mujeres y Olimpia de Gouges redactó y presentó la "Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana", la propuesta fue desechada y ella terminó en la guillotina. En el siglo XIX se presentan también múltiples esfuerzos, en Inglaterra se reclaman derechos políticos, en E.U. derechos y garantías sobre el trabajo y en la 2ª Internacional Socialista se propone la participación amplia de la mujer en los acontecimientos nacionales e internacionales¹².

El 8 de marzo de 1908 a inicios del siglo XX sucede la trágica muerte causada por un incendio de 130 obreras textiles que se había encerrado en una fábrica para reclamar derechos laborales iguales a los de los hombres, suceso que da pie a que durante la 2ª Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en 1910 se proclame el Día Internacional de la Mujer, que se instituye en la ONU en 1952¹³.

Lo que sucede de 1975 a 1995 es la realización de cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujeres, la CEDAW y la Convención de Belem Do Pará¹⁴, que fueron comentadas en el apartado referente normativo.

Por fin los Derechos Humanos de las Mujeres habían llegado a la primera línea, sin embargo, aún faltaba hacerlos una realidad cotidiana para todas las mujeres. Para lograrlo los Estados Parte incluyen los planteamientos de las Convenciones y Acuerdos internacionales en su normatividad interna y establecen estrategias para

¹² Staff Wilson, Mariblanca Mujer y Derechos Humanos , KO'AGA ROÑE'ETA se.viii (1998) - <http://www.derechos.org/koaga/viii/staff.html> (noviembre 2011)

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

llevar hasta el nivel local las medidas que acuerdan. Este es el punto más importante, en tanto los Derechos Humanos de las Mujeres no sea una realidad en todos los ámbitos de la vida cotidiana la igualdad tan necesaria entre hombres y mujeres no existirá.

2. Respeto a la dignidad.

La dignidad implica el merecimiento del respeto y está en la base de los Derechos Humanos, el art.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, plantea que: "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".¹⁵ Sin embargo la dignidad como práctica cotidiana está lejos, desafortunadamente, de ser un atributo común entre todas las personas, existen condiciones y situaciones sociales que promueven e implican la pérdida de la dignidad y esto se refleja en una incapacidad para exigir el reconocimiento y la vigencia de los derechos. Las condiciones que contribuyen a la pérdida de la dignidad o a un ejercicio no pleno de la misma incluyen cuestiones como la falta de acceso a servicios de agua, electricidad, vivienda, salud, educación, empleo e ingresos, es decir, la falta de recursos materiales que posibiliten una vida digna. Por otra parte situaciones sociales relacionadas con "raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica (o) nacimiento"¹⁶ mencionadas en el art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, también inciden en una pérdida o en un ejercicio no pleno de la dignidad.

Ahora bien, las situaciones y condiciones de las que hemos hablado antes se ven agravadas por la desigualdad de género que se expresa en discriminación hacia las mujeres relacionada con "los roles, responsabilidades, espacios y funciones que la sociedad le asigna".¹⁷

¹⁵ <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

¹⁶ Ibid

¹⁷ <http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Terminos&id=881>

3. No discriminación e igualdad de género.

La discriminación de género se ha fundamentado socialmente en la supuesta naturalidad de las relaciones entre hombres y mujeres que derivan de la diferencia sexual, se ha cargado a esta diferencia con toda una gama de atributos, funciones y responsabilidades que producen una desigualdad manifiesta entre mujeres y hombres. La lucha contra esta situación es seguramente antigua, sin embargo tenemos noticias documentadas de ella desde el siglo XVI.¹⁸

La culminación de la lucha contra la discriminación es La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, documento que pone de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Plantea en sus considerandos que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.¹⁹

La Convención define la discriminación contra las mujeres como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.²⁰

Contribuciones importantes de la Convención para combatir la discriminación y lograr la igualdad de género son el art. 15 en que se consigna la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, el reconocimiento de igual capacidad jurídica y se plantea la obligatoriedad de un trato igual en todas las etapas de los procedimientos de justicia y tribunales; el art. 2 plantea la incorporación en la legislación de el principio de igualdad del hombre y la mujer, la adopción de todas las medidas y

¹⁸ Staff Wilson, Mariblanca Mujer y Derechos Humanos , KO'AGA ROÑE'ETA se.viii (1998) - <http://www.derechos.org/koaga/viii/staff.html> (noviembre 2011)

¹⁹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

²⁰ Ibid

sanciones adecuadas contra la discriminación hacia la mujer, la responsabilidad de los gobiernos de velar que en las instituciones públicas no se incurra en actos de discriminación y modificar usos y prácticas que contribuyan a la discriminación de la mujer, el art. 13 menciona la necesidad de asegurar los mismos derechos y condiciones de igualdad para mujeres y hombres respecto de las prestaciones familiares y la obtención de financiamiento, el art. 11 se ocupa de la esfera del empleo, consignando el derechos a las mismas oportunidades de empleo y la aplicación de los mismos criterios de selección, el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones, el derechos a igual remuneración, a la seguridad social, así como a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo y el art. 7 desarrolla la necesidad de garantizar a las mujeres el derecho a votar y ser elegidas, participar en la formulación y ejecución de políticas gubernamentales, ocupar cargos públicos e ejercer todas las funciones públicas en los planos gubernamentales y participar en organizaciones y asociaciones de la vida pública y política de su país.²¹

Todavía predomina la concepción social que promueve y fundamenta la desigualdad de género y para cambiarla es necesario “comenzar explicando el marco desde el cual se piensa el "problema" de las mujeres. Esto supone desarrollar una visión sobre los problemas de la relación hombre/mujer con una perspectiva de género capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de éstos, y plantear alternativas sociales –como la educación– para su resolución (...) Una perspectiva de género identifica y se propone eliminar las discriminaciones reales de que son objeto las mujeres, por mujeres, y los hombres, por hombres”.²²

La violencia hacia las mujeres es una de las formas de discriminación más extendida y existe un compromiso de los gobiernos para condenarla. La violencia hacia las mujeres “no sólo constituye una forma de discriminación sino que comporta violaciones al derecho a la vida, a la integridad física, libertad, seguridad y protección judicial consagrados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otras. Estas normas internacionales reafirman la obligación del Estado

²¹ Ibid

²² Lamas Martha. La perspectiva de género en Revista de Educación y Cultura de la Secc. 47 del SNTE, No. 8, diciembre de 1995 en <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

de esclarecer la verdad, hacer justicia y proporcionar reparación a las víctimas, aun cuando sus derechos han sido violados por particulares”.²³

4. Perspectiva de Género.

La perspectiva de Género implica “reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres; que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; y que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión”.²⁴ Para la perspectiva de género lo importante es ver, entender y analizar las relaciones de género desde el punto de vista del poder.

Como plantea Susana Gamba, “la perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas. Se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios”.²⁵

5. Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Ahora bien, ¿cómo se relaciona el compromiso de incorporar la perspectiva de género con los Estados Nacionales?, esta relación se establece a través de la política de género. La política de género es la que se plasma en los planes y programas gubernamentales se requiere “la integración de la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género”,²⁶ de tal manera que el poder legislativo aprueba las normas necesarias y da presupuesto a las instituciones competentes para aplicarlas, el poder ejecutivo adopta las medidas pertinentes para la aplicación transversal de la perspectiva de género y para ello

²³ Brasil: Violencia doméstica afecta a cuatro de cada 10 mujeres, en <http://www.choike.org/nuevo/informes/3842.html>

²⁴ Gamba Susana, ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos 2008 en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395>

²⁵ Ibid

²⁶ Cruz Jaimes, Guadalupe. Transversalidad de género en <http://www.cimacnoticias.com.mx/site/s06122604-NUEVA-IDENTIDAD-Tr.16017.0.html>

deben promover políticas respetuosas de la igualdad de género y además ser garante de los derechos que implica y corresponde al poder judicial, los tribunales de justicia, exigir y garantizar el respeto por parte de las instituciones, del sector privado y de la sociedad civil de esas leyes e imponer sanciones y otras medidas legalmente previstas cuando se produzcan las violaciones de esos derechos.

Finalmente es importante explicitar que en la elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Viesca se incorporaron los resultados de los instrumentos de investigación en las estrategias 1.1, 1.2, 3.1, 4.1, 5.1, 5.2, 5.3, 6.2 y 7.2. Asimismo que se sustentaron la líneas de acción en los requisitos municipales.

Todo este panorama y principios rectores, nos llevan a considerar el siguiente objetivo general.

Objetivo General. Promover acciones estratégicas que permitan crear las condiciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de favorecer el desarrollo personal y comunitario del municipio de Viesca.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración municipal de Viesca.

ESTRATEGIA 1.1.

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas municipales a favor de la igualdad y la equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.1.1. Elaborar un diagnóstico completo de la situación y condición de las mujeres del municipio.
- 1.1.2. Incorporar las medidas que deriven de los planteamientos del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Viesca relacionadas con la perspectiva de género, que no estén contempladas en el Plan Municipal de Desarrollo de Viesca al mismo.
- 1.1.3. Permear en todos los programas sectoriales y especiales del Municipio, los enfoques de política de equidad de género que sean necesarios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de desarrollo.
- 1.1.4. Fortalecer la Instancia Municipal de la Mujer del municipio de Viesca con recursos suficientes y con alto nivel de decisión en la estructura orgánica de la Municipalidad, a fin de que pueda dar línea para incidir en la transversalidad del enfoque de género en las acciones, políticas y programas sectoriales desarrollados en el municipio.
- 1.1.5. Establecer coordinaciones entre las distintas dependencias municipales para crear mecanismos que permitan monitorear y evaluar la incorporación del enfoque de género en las acciones, políticas y programas desarrollados.
- 1.1.6. Generar en la administración pública municipal informes periódicos sobre los avances en la transversalidad de género en las acciones, programas, y políticas locales desarrolladas en el municipio.
- 1.1.7. Capacitar a las y los servidores públicos en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género.

ESTRATEGIA 1.2.

Promover acciones que permitan transformar la cultura institucional y los procesos de gestión municipales en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.2.1. Generar procesos de sensibilización y capacitación para las y los servidores públicos y todas las instancias del municipio de Viesca en perspectiva de género, instrumentos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres, en el cumplimiento de la legislación en la materia y en herramientas teórico-prácticas para transversalizar esta perspectiva en sus áreas de trabajo.
- 1.2.2. Preparar y promover el uso de marcos, directrices, manuales, indicadores y otros instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en los objetivos y procesos de formulación, ejecución y evaluación de los programas sectoriales.
- 1.2.3. Promover que las prácticas y la comunicación social de las dependencias municipales, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos e imágenes sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.
- 1.2.4. Impulsar el establecimiento de la transversalidad de género en los datos, estadísticas e informes generados desde los diferentes programas municipales.
- 1.2.5. Difundir entre la población del municipio los acuerdos de las actas del Cabildo relacionados con derechos de las mujeres.

ESTRATEGIA 1.3.

Promover normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las Administración Pública Municipal.

Líneas de Acción

- 1.3.1. Impulsar acciones que promuevan la igualdad de género y no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los

servidores públicos de todas las dependencias de la administración municipal de Viesca.

- 1.3.2. Impulsar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión municipales.
- 1.3.3. Elaborar un código de conducta para todas la administración pública municipal de Viesca que garantice la eliminación de la discriminación por razón de sexo así como el hostigamiento sexual, para este último se formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público.
- 1.3.4. Establecer normas para las dependencias de la administración municipal que incluyan la modificación de la cultura laboral y una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

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

ESTRATEGIA 2.1.

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

Líneas de Acción

- 2.1.1. Promover que los derechos humanos de las mujeres, contenidos en los tratados y convenciones internacionales, se incorporen en la legislación local y asegurar su formulación en la normatividad que rige el funcionamiento de las instituciones.
- 2.1.2. Generar mecanismos locales para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.
- 2.1.3. Realizar campañas de difusión en los medios de comunicación que promuevan la igualdad de género, los derechos de las mujeres, la cultura de denuncia a la violencia, del hostigamiento y la discriminación contra las mujeres, así como, en contra de las prácticas, mensajes y símbolos sexistas y discriminatorios.

2.1.4 Sensibilizar y capacitar a los comités comunitarios para que asesoren, canalicen y difundan los derechos humanos de las mujeres.

ESTRATEGIA 2.2.

Promover la observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en condiciones de discriminación, discriminación por edad y la igualdad de trato para el goce de sus derechos.

Líneas de Acción

- 2.2.1. Realizar campañas de promoción de los derechos humanos de las mujeres por condiciones de discriminación: edad, discapacidades y situación de reclusión.
- 2.2.2. Adoptar acciones afirmativas para las mujeres con discapacidades, adultas mayores y en reclusión, para favorecer su acceso a la educación en todos los niveles y su plena incorporación al trabajo.
- 2.2.3. Promover el ingreso de las mujeres en condiciones de marginalidad económica y social a mecanismos de protección social y acciones que favorezcan su salud, independientemente de su edad, condición de trabajo o discapacidad.
- 2.2.4. Instalar un módulo de información dirigido a mujeres que pretenden migrar del municipio, donde se les ofrezca información y orientación en torno a sus derechos como mujeres migrantes.

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

ESTRATEGIA 3.1.

Contribuir a la seguridad para las mujeres de Viesca, incorporando el enfoque de género y de seguridad humana en las políticas y servicios de seguridad pública del municipio.

Líneas de Acción

- 3.1.1. Definir políticas de seguridad y prevención delictiva considerando los riesgos diferenciados de mujeres y hombres, así como brindar protección a la

integridad física, los derechos y los bienes de las mujeres e incorporarlos al Bando de Policía y Buen Gobierno.

- 3.1.2. Incorporar en el programa de trabajo de la Comisión de Planeación Municipal la Construcción o remodelación de los espacios públicos desde una perspectiva de género, de forma que se conviertan en espacios seguros para el libre circular de las mujeres.
- 3.1.3. Establecer dentro de las instancias locales encargadas de la seguridad local servicios especializados para la denuncia de delitos de género: feminicidio, violaciones, trata y tráfico de mujeres y formar a su personal en estos temas.
- 3.1.4. Fomentar la incorporación de mujeres en los distintos cuerpos de seguridad pública.

ESTRATEGIA 3.2.

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

Líneas de Acción

- 3.2.1. Construir en el Municipio de Viesca normatividad municipal con enfoque de género armonizada con las leyes estatales, nacionales y los instrumentos internacionales.
- 3.2.2. Evaluar la orientación o asistencia legal que se ofrece a las mujeres para cumplir el pleno goce de sus derechos y proponer acciones para su mejora.
- 3.2.3. Promover la invocación de las convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres en las averiguaciones previas, y resoluciones judiciales.
- 3.2.4. Incorporar la perspectiva de género en la formación y capacitación de las y los funcionarios vinculados a la impartición y administración de justicia en el municipio.

Objetivo Estratégico 4: Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

ESTRATEGIA 4.1.

Prevenir, atender y sancionar para contribuir a erradicar la violencia en contra de las mujeres en el municipio de Viesca.

Líneas de Acción

- 4.1.1. Realizar un diagnóstico específico sobre violencia hacia las mujeres en el Municipio de Viesca.
- 4.1.2. Diseñar y poner en marcha, desde la Instancia Municipal de la Mujer y la Defensoría de la Mujer y Familia, un Programa Integral para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres en el marco de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- 4.1.3. Realizar, desde el programa integral, campañas de información y difusión de prevención de la violencia contra las mujeres y de equidad de género, en espacios públicos, centros educativos y dependencias municipales de Viesca, dirigidas a la población en general y en las que se incluirá información sobre los servicios de atención que brinda la Defensoría de la Mujer y la Familia.
- 4.1.4. Capacitar y especializar en género, violencia contra las mujeres y en derechos humanos de las mujeres al personal de las distintas instancias municipales de Viesca, incidiendo especialmente en el personal de seguridad pública (agentes de policía), impartición de justicia (juezas y jueces) y en el personal que brinda los servicios de salud, todo ello con el fin de difundir y propiciar la aplicación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza y de los instrumentos legales de prevención, asistencia, atención y sanción de la violencia hacia las mujeres.
- 4.1.5. Promover acciones dirigidas a prevenir la violencia contra las mujeres en espacios públicos como son los mercados, plazas públicas y transporte público.
- 4.1.6. Ofrecer una mejor cobertura y garantizar una atención integral de calidad a las mujeres víctimas de violencia desde la Defensoría de la Mujer y la Familia.

- 4.1.7. Fomentar la coordinación institucional entre las distintas instancias de la administración pública municipal de Viesca a fin de tener una respuesta efectiva frente a las situaciones de violencia contra las mujeres.
- 4.1.8 Establecer un programa municipal de análisis del modelo de “ser hombre” en la cultura actual, su papel y consecuencias para el desarrollo humanos en los distintos ámbitos de la vida.

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

ESTRATEGIA 5.1.

Promover la igualdad de género en el ámbito educativo del municipio de Viesca.

Líneas de Acción

- 5.1.1. Promover la plena participación, el acceso y la permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, y fundamentalmente en los medios y superiores.
- 5.1.2. Aplicar medidas especiales y realizar acciones afirmativas para disminuir la brecha de género en el acceso y utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC`s).
- 5.1.3. Incentivar a las niñas, adolescentes y mujeres a sumarse al estudio de las ciencias naturales, exactas, de ingeniería y la tecnología.
- 5.1.4. Motivar y equilibrar la participación de las mujeres del municipio de Viesca en temáticas, áreas, talleres y oficios no tradicionales para ellas.
- 5.1.5. Ofrecer actividades de formación, capacitación y actualización a las mujeres jefas de hogar y a mujeres con bajos ingresos.
- 5.1.6. Capacitar al profesorado de todos los niveles educativos en coeducación o educación incluyente a fin de dotarles de herramientas para la puesta en práctica de la equidad de género en el aula.
- 5.1.7. Fomentar la participación y toma de decisiones de las mujeres al interior de los centros educativos del municipio de Viesca.

ESTRATEGIA 5.2.

Mejorar la salud de las mujeres, mejorando su acceso y la calidad de los servicios.

Líneas de Acción

- 5.2.1. Implantar programas que aborden de forma integral la salud física y mental de las mujeres de Viesca.
- 5.2.2. Incrementar la atención médica de calidad a las mujeres de Viesca.
- 5.2.3. Realizar campañas de prevención sobre embarazo adolescente y enfermedades de transmisión sexual, dirigidas a jóvenes de Viesca.
- 5.2.4. Realizar campañas orientadas a la adopción de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónicas degenerativas, en especial diabetes, colesterol alto, hipertensión arterial, cáncer de mama y cervicouterino, desórdenes alimentarios, adicciones y muertes violentas, asociadas a modelos de masculinidad y feminidad prevalecientes.
- 5.2.5. Capacitar a las y los prestadores de servicios médicos sobre calidad de atención desde una perspectiva de género.

ESTRATEGIA 5.3.

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

Líneas de Acción

- 5.3.1. Incorporar medidas para mejorar el acceso de las mujeres a la alimentación, a la salud y educación, fortaleciendo sus capacidades, y el desarrollo de habilidades productivas orientadas a la consecución de empleo, principalmente para aquellas mujeres que no tienen o que tienen menores ingresos.
- 5.3.2. Establecer acciones afirmativas en diferentes sectores para elevar la calidad de vida de las mujeres jefas de hogar y de sus hijas e hijos.
- 5.3.3. Fortalecer la red de estancias infantiles y establecer estancias para adult@s mayores, para favorecer la participación de las mujeres de Viesca en el mercado laboral remunerado.
- 5.3.4. Incorporar en los programas para el ordenamiento, equipamiento y funcionamiento urbano, acciones para consolidar ciudades seguras, eficientes, que respondan a las necesidades y aspiraciones de las mujeres (transporte seguro, entorno físico y social favorable).

- 5.3.5. Fortalecer la organización y promover la participación social de las mujeres en la toma de decisiones de los programas comunitarios y/o locales de desarrollo social.
- 5.3.6. Promover el acceso al financiamiento para la adquisición en propiedad de vivienda por parte de las mujeres, fundamentalmente aquellas que pertenecen a los segmentos más desfavorecidos.
- 5.3.7 Formar grupos comunitarios de mujeres afines que se reúnan mensualmente y trabajen en cada sesión un tema relacionado con la perspectiva de género, los derechos de las mujeres, las leyes que los sustentan, las formas de hacerlos exigibles, la vida cotidiana desde lo personal, la maternidad, la familia, las actividades reproductivas, las productivas, las comunitarias.

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

ESTRATEGIA 6.1.

Impulsar la igualdad de género en el ámbito laboral del Municipio de Viesca.

Líneas de Acción

- 6.1.1. Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el mercado laboral de este municipio, en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, ascensos y puestos de dirección, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo a partir de la vigilancia del cumplimiento de la ley y los derechos laborales.
- 6.1.2. Impulsar, junto con la Coordinación Estatal de Empleo, programas de fomento al empleo y mejora de las condiciones laborales de las mujeres de Viesca, especialmente de aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad.
- 6.1.3. Generar la no discriminación y la equidad en las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, y promover la formación y capacitación de las mujeres y personas con discapacidad en empleos y ocupaciones no tradicionales, a fin de ampliar sus oportunidades laborales y de desarrollo.

- 6.1.4. Realizar campañas en los medios de comunicación dirigidas a sensibilizar tanto al sector empresarial como a las trabajadoras y trabajadores sobre el respeto a los derechos humanos de las mujeres y a combatir el sexismo y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
- 6.1.5. Promover la paridad entre mujeres y hombres en la dirección de las empresas y la inclusión de los temas de género en el diálogo entre empleadores/as y trabajadores/as.
- 6.1.6. Fomentar mediante campañas de sensibilización la corresponsabilidad de toda la familia en el trabajo doméstico.

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. Crear en el municipio un programa integral de apoyos para el desarrollo económico equitativo mediante instrumentos y acciones que promuevan la creación, desarrollo y consolidación de actividades generadoras de ingresos de las mujeres, con requisitos adecuados a la situación de las mujeres.
- 6.2.2. Fomentar la creación y permanencia de proyectos productivos de mujeres en la micro y mediana empresa.
- 6.2.3. Promover el acceso a la gestión, comercialización, crédito y tecnología en los proyectos productivos encabezados por mujeres.
- 6.2.4. Incentivar a las asociaciones de mujeres a que se organicen en cooperativas y redes.
- 6.2.5. Promover proyectos productivos para mujeres en actividades no tradicionales.
- 6.2.6. Generar medidas de acción positiva dirigidas a mejorar la situación económica de las jefas de hogar.
- 6.2.7. Fomentar la participación de las mujeres en la planeación y realización de obras de infraestructura, comunicaciones y obras públicas, para mejorar su acceso en condiciones de seguridad al transporte, los mercados y los servicios que promuevan la potenciación económica de las mujeres.

Objetivo estratégico 7: Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisiones en el municipio de Viesca y consolidar una cultura democrática.

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. Realizar una investigación o diagnóstico sobre la participación política de las mujeres de Viesca para identificar factores que la dificultan y elaborar propuestas para superarlos.
- 7.1.2. Implementar medidas y establecer mecanismos para garantizar e incrementar el acceso y la permanencia de las mujeres a los puestos de decisión en las dependencias de la administración municipal.
- 7.1.3. Fomentar la participación política de las mujeres en los cargos electivos municipales.
- 7.1.4. Impulsar acciones afirmativas en el servicio público a fin de aumentar el número de mujeres en puestos de decisión y responsabilidad en la administración municipal.
- 7.1.5. Capacitar, sensibilizar y proporcionar herramientas a las mujeres y hombres que se encuentran en puestos decisivos para que incorporen la igualdad de género en su quehacer institucional.

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. Fomentar la paridad en los niveles medios y altos en las organizaciones sociales y partidos políticos.
- 7.2.2. Asegurar que en las plataformas de los partidos políticos se establezcan acciones que contribuyan a la paridad, tal como se establece en Política Nacional de Igualdad.

- 7.2.3. Promover en las organizaciones sociales que integren el enfoque de género en su quehacer cotidiano e incorporen a las mujeres en puestos de decisión.
- 7.2.4. Impulsar la participación de las organizaciones de mujeres del municipio.
- 7.2.5. Fomentar el empoderamiento de las mujeres del municipio mediante la capacitación, educación y formación en materia de género, participación política, cabildeo y liderazgo.

INDICADORES.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
1		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas públicas en marcha que fueron ajustadas a partir del análisis e incorporación de la perspectiva de género. - Presupuestos formulados específicamente en función de las necesidades e intereses de las y los beneficiarios de la política a la que corresponden. - Estructura y procedimientos institucionales que fueron ajustados o replantados a partir d la perspectiva de género.
	1.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del diagnóstico con información sobre la situación y condición de las mujeres en el municipio. - Grado de incorporación de la perspectiva de género en la formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas municipales. - Porcentaje de aumento del presupuesto anual de la Instancia Municipal de la Mujer.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
1	1.1.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de reuniones entre diferentes dependencias municipales para coordinar y evaluar las incorporación del enfoque de género en los programas de las dependencias. - No. de servidoras y servidores públicos del municipio capacitados en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género. - No. de áreas de la administración municipal que elaboran sus presupuestos con perspectiva de género.
	1.2.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de talleres de capacitación en perspectiva de género e instrumentos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres, impartidos a los servidores públicos. - No. de personal de la administración pública municipal capacitado y áreas a las que pertenecen. - Número de marcos, directrices, manuales, indicadores y otros instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en los objetivos y procesos de formulación, ejecución y evaluación de los programas sectoriales. - Grado de incorporación de mensajes de equidad, visuales y escritos, en las campañas de comunicación social de las dependencias municipales. - Grado de incorporación del enfoque de género en las estadísticas, datos e informes de las dependencias municipales.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
1	1.2.	<ul style="list-style-type: none"> - Lugares y fechas en los que se han publicado los acuerdos de las actas del Cabildo relacionados con derechos de las mujeres.
	1.3.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de normas establecidas y grado de cumplimiento para la selección, contratación, promoción y ascensos de las y los servidores públicos. - Fecha y lugares de publicación de el código de conducta para todas la administración pública municipal de Viesca que garantice la eliminación de la discriminación - No. y tipo de acciones afirmativas y conciliación realizadas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
2.		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres que manifiestan conocer cuáles son sus derechos humanos, las leyes que los protegen y la forma de hacerlos exigibles.
	2.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grado de incorporación de los derechos humanos de la mujeres en la legislación municipal. - No. y tipo de mecanismos locales establecidos para sancionar el hostigamiento sexual. - No. de campañas de difusión de los derechos humanos de las mujeres realizadas. - No. de comités comunitarios sensibilizados y capacitados.
	2.2.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de campañas de sensibilización sobre los derechos humanos de mujeres en condición de discriminación realizadas. - No. y tipo de acciones afirmativas dirigidas al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que sufren discriminación realizadas. - No. de mujeres que pretenden migrar informadas y asesoradas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
3		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepción de las mujeres sobre su seguridad en el ámbito público. - Medidas relacionadas con la mejora a la orientación o asistencia legal que se ofrece a las mujeres.
	3.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de políticas de seguridad que incorporan el enfoque de género en el Bando de policía y Buen Gobierno y en el programa de trabajo de la Comisión de Planeación Municipal - No. y tipo de servicios especializados para la denuncia de delitos de género creados. - No. de espacios públicos creados o rehabilitados considerando el enfoque de género. - Porcentaje de mujeres incorporadas a los cuerpos de seguridad pública del municipio.
	3.2.	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de acceso de las mujeres a la impartición de justicia y calidad de la misma. - No. de casos en los que se ha incorporado las convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres en las averiguaciones previas, y resoluciones judiciales. - No. de capacitaciones impartidas a las y los funcionarios vinculados a la impartición y administración de justicia sobre perspectiva de género y convenciones y tratados internacionales de derechos de las mujeres.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
4		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres que dicen conocer el derecho a una vida libre de violencia. - Mujeres que mencionan los tipos de violencia de género. - Mujeres que manifiestan denunciar la violencia en todos sus tipos.
	4.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de la violencia de género en el Municipio de Viesca. - Programa Integral para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres de Viesca. - No. de campañas de prevención realizadas y contenido de las mismas. - No. de talleres de capacitación en género, prevención de la violencia y derechos humanos de las mujeres realizados. - No. de personal de la administración pública municipal capacitado y áreas a las que pertenecen. - No. y tipo de acciones realizadas para prevenir la violencia hacia las mujeres en los espacios públicos. - No. de mujeres atendidas por violencia en la Defensoría de la mujer y la familia y grado de satisfacción de la atención recibida.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
4	4.1.	<ul style="list-style-type: none">- Informe sobre la coordinación institucional entre las distintas instancias de la administración pública municipal de Viesca de la respuesta ofrecida frente a las situaciones de violencia contra las mujeres. - No. de talleres, personas, lugares y descripción de acciones de análisis del modelo de “ser hombre” en la cultura actual.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
5.		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres que valoran que es importante eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza básica. - Mujeres que valoran que se da atención a la salud con enfoque de género. - Mujeres organizadas en grupos que participan en las decisiones relacionadas con programas comunitarios y locales de desarrollo social.
	5.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de acciones realizadas para promover la permanencia de las mujeres en el ámbito educativo, el acceso y utilización de las nuevas tecnologías, el acceso a estudios y oficios no tradicionales y el acceso a la toma de decisiones y puestos de dirección dentro del sistema educativo. - No. de mujeres capacitadas en el uso de TIC`s. - No. de mujeres que acceden a formación profesional relacionada con ciencias naturales, exactas, de ingeniería y la tecnología. - No. de mujeres capacitadas en oficios no tradicionales. - No. de jefas de hogar y mujeres con bajos ingresos capacitadas en habilidades para el trabajo productivo. - No. de capacitaciones impartidas al profesorado del municipio sobre educación incluyendo. - No. de profesorado capacitado.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
5.	5.2.	<ul style="list-style-type: none"> - No. de programas de atención integral a la salud de las mujeres puestos en marcha. - Cobertura de campañas de prevención sobre embarazo adolescente, ETS y adopción de estilos de vida saludables para las mujeres realizadas. - Cobertura de campañas orientadas a la adopción de estilos de vida saludables para prevenir enfermedades crónicas degenerativas, en especial diabetes, colesterol alto, hipertensión arterial, cáncer de mama y cervicouterino, desórdenes alimentarios, adicciones y muertes violentas, asociadas a modelos de masculinidad y feminidad prevalecientes. - No. de capacitaciones sobre calidad de atención con enfoque de género impartidas al personal de salud del municipio.
	5.3.	<ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de medidas y acciones afirmativas realizadas para mejorar las oportunidades productivas y de acceso al empleo de mujeres en situación de pobreza. - No. de estancias infantiles y estancias para adult@s mayores establecidas. - Equipamiento y servicios urbanos funcionando relacionado con las necesidades de las mujeres. - No. de grupos y mujeres consultadas para el establecimiento y evaluación de los programas de desarrollo social del municipio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
	5.3.	<ul style="list-style-type: none">- No de mujeres y acciones realizadas de financiamiento de vivienda con propiedad de las mujeres. - No de mujeres, ubicación y temas trabajados en grupos comunitarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
6		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de organizaciones de productoras que: acceden a información en forma permanente sobre precios y mercados; comercializan su producción de manera conjunta; se insertan en nuevos mercados.
	6.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de medidas realizadas para impulsar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, a la remuneración, protección y ascensos y paridad en los puestos de dirección.
	6.2.	<ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de apoyos dirigidos a fomentar el desarrollo económico de las mujeres aprobados y puestos en marcha. - No. de mujeres beneficiarias de estos apoyos. - No. de proyectos productivos de mujeres creados y consolidados. - No. de proyectos productivos de mujeres en actividades no tradicionales creados y consolidados.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES
7.		<p>DE IMPACTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento del número de mujeres en puestos de decisión dentro del Ayuntamiento.
	7.1.	<p>DE CUMPLIMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de medidas y acciones afirmativas realizadas para fomentar el acceso y la participación de las mujeres a los puestos de decisión y cargos de elección popular municipales.
	7.2.	<ul style="list-style-type: none"> - No. y tipo de acciones realizadas y dirigidas a los partidos políticos para que incorporen la paridad de género en sus puestos de dirección. - No. y tipo de acciones realizadas y dirigidas a las organizaciones sociales para que incorporen la paridad de género en sus puestos de dirección. - No. de capacitaciones impartidas para fomentar el empoderamiento y la participación política de las mujeres. - No. de mujeres capacitadas.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Viesca, Coahuila, es necesario partir de los indicadores establecidos, hacer una recopilación y un registro trimestral de la información relacionada con ellos, analizar la información y tomar las medidas necesarias para mantener o mejorar el curso de su aplicación, según los resultados obtenidos en el análisis.

En cuanto a la evaluación se analizará el establecimiento del plan y la consecución de los indicadores, a saber: la realización de las actividades, la publicación de documentos, la incorporación de las mujeres en los ámbitos recomendados, la implantación de los programas propuestos, la asignación de presupuestos.

Se recomienda que el Comité de Planeación y Desarrollo Municipal emita los criterios y la normatividad relacionada con los párrafos anteriores, para evaluar los resultados del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Municipio de Viesca, así como el cumplimiento de lo dispuesto.

Respecto de la participación ciudadana, se recomienda la instalación de un órgano ciudadano de consulta permanente y evaluación, cuyas participantes no perciban retribución, emolumento o compensación alguna y se seleccionen entre las mujeres representativas de diferentes sectores: de organizaciones políticas y privadas, de asociaciones civiles, así como de instituciones académicas, quienes serán designadas por las organizaciones representativas de defensa de los derechos de las mujeres y propuestas al Ayuntamiento.

En cuanto a la contraloría social se propone establecer grupos de beneficiarias de las metas del programa, quienes verificarán la adecuada ejecución y aplicación de los recursos públicos asignados, así como el cumplimiento de las metas.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrera, Dalia y Alejandra Massolo (comp.). El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza e Instituto Nacional de las Mujeres. Distrito Federal, 2003.
- Brasil: Violencia doméstica afecta a cuatro de cada 10 mujeres, en <http://www.choike.org/nuevo/informes/3842.html>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Mexicano. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, 2006.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Mexicano. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Mexicano. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, 2003.
- Castro, Carmen. Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.
- Condición de Género en <http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?entidad=Terminos&id=881>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará. 1994.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- CONEVAL. 2005. www.coneval.gob.mx.
- Cruz Jaimes, Guadalupe. Transversalidad de género en <http://www.cimacnoticias.com.mx/site/s06122604-NUEVA-IDENTIDAD-Tr.16017.0.html>
- Declaración Universal de los derechos humanos en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

- Gamba Susana, ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? "Diccionario de estudios de Género y Feminismos". Editorial Biblos 2008 en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article1395>
- Gómez Sánchez, Elisa. Los derechos de la mujer como derechos humanos: concepto, desarrollo y la aportación del sistema interamericano. <http://www.fusda.org/Revista13-12ElisaGomez.pdf>
- Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde. Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2005.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2000). XII Censo General de Población y Vivienda. México: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). II Conteo de Población y Vivienda. México: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). II Conteo de Población y Vivienda. México: Autor.
- Instituto Nacional de las Mujeres. Desarrollo local con las mujeres <http://generodesarrollolocal.inmujeres.gob.mx>
- Lamas Martha. La perspectiva de género en Revista de Educación y Cultura de la Secc. 47 del SNTE, No. 8, diciembre de 1995 en <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>
- Pérez, Lucía y Emilia Reyes. Transversalización de la Perspectiva de Equidad de Género, propuesta metodológica y experiencia. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C., 2009.
- Staff Wilson, Mariblanca Mujer y Derechos Humanos , KO'AGA ROÑE'ETA se.viii (1998) - <http://www.derechos.org/koaga/viii/staff.html> (noviembre 2011)

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 realiz		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nombre del espacio y servicios que ofrece

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

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

Quién lo otorga y cuánto es

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

Existen campañas permanentes de prevención a la violencia de género	Existen campañas ocasionales de prevención a la violencia de género	No existen campañas
----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	----------------------------

Cada cuándo y en qué consisten

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

Regularmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género	Ocasionalmente se realizan talleres de sensibilización en violencia de género	No se realizan
------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------

Qué resultados han tenido los mismos

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

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

Qué servicios ofrece

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

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

Quién otorga el presupuesto

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

Existen programas y acciones permanentes de fomento al empleo	Existen programas y acciones ocasionales de fomento al empleo	No existen programas ni acciones
----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

En qué consisten y quién los coordina

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

Existen programas y acciones permanentes de apoyo a proyectos productivos	Existen programas y acciones ocasionales de apoyo a proyectos productivos	No existen programas ni acciones
----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

En qué consisten y quién los coordina

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

Existen programas y acciones permanentes de otorgamiento de microcréditos	Existen programas y acciones ocasionales de otorgamiento de microcréditos	No existen programas ni acciones
----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------

En qué consisten y quién los coordina

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se ha creado una instancia que cuenta con inserción formal en la estructura orgánica y con una normativa que la respalda	Se ha creado una instancia pero todavía no tiene una inserción formal en la estructura orgánica y una normativa que le asegure	No se ha creado
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

	permanencia	
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?