

H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO,  
QUINTANA ROO

PROGRAMA DE DESARROLLO  
SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL AYUNTAMIENTO  
OTHÓN P. BLANCO  
MUNICIPIO CAPITAL

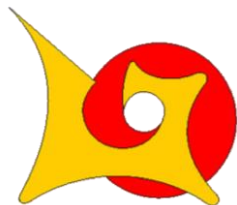
EL VALOR DE LO NUESTRO

# PLAN<sup>DE</sup> DESARROLLO MUNICIPAL 2013 - 2016

## SUB COMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



H. AYUNTAMIENTO  
OTHÓN P. BLANCO  
MUNICIPIO CAPITAL



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

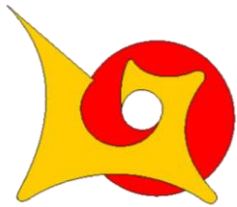
## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### CONTENIDO

I.- PRESENTACIÓN.....	2
II.- INTRODUCCIÓN.....	4
III.- ANTECEDENTES.....	5
IV.- MARCO JURÍDICO.....	6
V.- DIAGNÓSTICO.....	8
VI.- CONTEXTO	
A) ESPACIO EN QUE OPERARÁN.....	10
B) EXPECTATIVAS SOCIALES Y ECONÓMICAS.....	10
VII.- MISIÓN.....	11
VIII.- VISIÓN.....	11
IX.- POLÍTICAS.....	11
X.- OBJETIVOS Y METAS.....	12
XI.- ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN.....	13
XII.- BASES PARA SU COORDINACIÓN Y CONCENTRACIÓN.....	19
XIII.- PLAZOS DE OPERACIÓN.....	19
XIV.- CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	19
XV.- INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	20
XVI.- FUENTES DE FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA.....	21
XVII.- LOS DEMÁS ASPECTOS QUE SEAN NECESARIOS PARA EL LOGRO DEL OBJETIVO DEL PROGRAMA.....	



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



### PRESENTACION

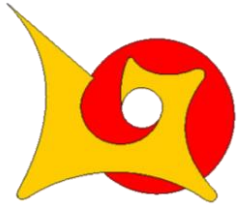
Con fundamento a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 9 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, 44, 45, 50, 51, 52, 70 y 75 de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo y 11 de su Reglamento, el Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia de Othón P. Blanco, elaboró el presente Programa Especial de Equidad de Género 2013-2016.

Este Programa se deriva de las estrategias centrales del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, que otorgan atención prioritaria a la acción de promover entre la población y en todos los ámbitos sociales la perspectiva de género como una condición necesaria para el desarrollo integral de la sociedad, en igualdad de condiciones, oportunidades, derechos y obligaciones.

En el acelerado proceso hacia la democratización en el que nuestro país está inmerso, las mujeres desempeñan un papel cada vez más importante en el ámbito gubernamental y en la sociedad civil.

Sin escatimar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, un número creciente de ellas se han situado en la posición de asumir actividades generadoras de ingreso para el adecuado sustento familiar y de desarrollo y superación personal; no obstante, se debe de reconocer que las relaciones de poder entre hombres y mujeres aún se caracterizan por marcadas diferencias que son fuente de inequidad y de desventaja para las mujeres.

Actualmente los organismos internacionales, los foros económicos regionales y los gobiernos de los países democráticos del mundo, reconocen que las posibilidades de alcanzar el desarrollo humano sostenido y sustentable, a mediano y largo plazo, están directamente vinculadas al logro de la equidad de género entre mujeres y hombres



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



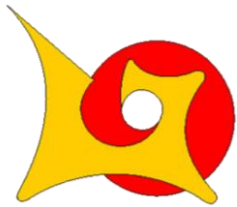
#### I. INTRODUCCION

El fortalecimiento de las acciones que favorezcan la Igualdad entre Mujeres y Hombres es uno de los objetivos prioritarios del Ayuntamiento de Othón P. Blanco en la administración 2014 – 2016, crear las condiciones y las herramientas necesarias para que los hombre y mujeres del Municipio vivan haciendo valer sus derechos mismos que ofrece La Ley para la equidad de género entre hombres y mujeres del estado de Quintana Roo.

En nuestra sociedad existen un gran porcentaje de personas que sufren un trato injusto y discriminatorio lo que crea una brecha enorme y por ende un impedimento para que pueda disfrutar de sus derechos tanto civiles, sociales, económicos, educativos, políticos y culturales.

Las personas pueden sufrir factores de discriminación ya sea por clase social, su origen étnico, su edad, su religión o su orientación sexual, entre otros, sin lugar a dudas la discriminación más persistente es la que enfrentan las mujeres. Estas desventajas se conocen como desigualdades por razón de género.

Es por ello y conociendo las estadísticas de violencia en el municipio de Othón P. Blanco, que se establecen las herramientas para brindar una atención de calidad a mujeres y hombres víctimas de violencia dando como resultado la creación del CEAM (Centro Especializado para la Atención de la Mujer), el cual tienen la misión de ayudar a las mujeres del municipio de Othón P. Blanco que requieren apoyo de cualquier tipo, ya sea por violencia o enfermedad, mediante programas psicológicos, jurídicos y médicos; y será donde a través del subcomité especial de equidad y género se suma y vigila que dichas acciones se lleven a cabo en el Ayuntamiento de Othón P. Blanco.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



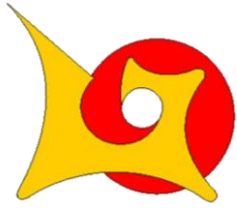
### III.- ANTECEDENTES

En la actualidad se han logrado grandes avances respecto a la equidad de género; sin embargo, este tema en ocasiones se percibe como una utopía ya que independientemente de los grandes avances que se han obtenido, vemos con preocupación que continua existiendo la discriminación hacia los géneros convirtiéndose esto en una problemática socialmente latente. Las mujeres siguen teniendo un acceso diferenciado a la cultura, a los puestos de responsabilidad pública y privada y lo que resulta más grave, siguen siendo víctimas propicias para la desigualdad de género, tanto física como psicológica.

Uno de los grandes logros a favor de la equidad de género en el Estado de Quintana Roo, es la creación de leyes como la “Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia”, “Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, “La Ley para prevenir, atender y eliminar la discriminación” pero no basta con la creación de leyes; es indispensable que éstas se rijan en cumplimiento y seguimiento, que se hagan efectivas políticas públicas, que instituciones como la instancia municipal para la mujer se den a la tarea de convertir lo plasmado de las leyes en un hecho real.

Tanto el Ejecutivo Estatal como el Municipal, han reiterado su compromiso con las mujeres a fin de responder con eficiencia a las demandas y aspiraciones de estas, por ende cada municipio del Estado de Quintana Roo, en este caso el Municipio de Othón P. Blanco en unión con el ejecutivo estatal buscan trabajar como un solo equipo, con políticas y programas efectivos en pro de la mujer.

Al inicio de la actual administración, la igualdad de oportunidades se incluyó como uno de los objetivos primordiales que persigue el Municipio de Othón P. Blanco, mismo que se encargara de actuar, en concordancia con la política nacional y estatal, orientándose a la erradicación de la violencia contra las mujeres; esto al ser la equidad de género imperativa para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos y por ende contribuyendo al desarrollo integral del Estado.



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



### IV.- MARCO JURÍDICO

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"

Tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

CEDAW. I Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

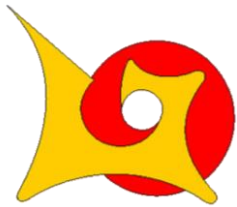
Fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Es considerada como la Carta internacional de los derechos humanos de las mujeres y consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que define el concepto de *discriminación contra la mujer* y establece una agenda para la acción nacional con el objetivo de poner fin a tal discriminación.

Con el fin de examinar los progresos realizados en su aplicación, el Artículo 17 de la Convención establece la creación de un Comité integrado por 23 expertas elegidas por los Estados parte entre sus nacionales, quienes ejercen sus funciones a título personal, por un período de cuatro años.

México ratificó la Convención el 23 de marzo de 1981, año en el que entró en vigor en nuestro país. En apego al Artículo 18 de la Convención, ha presentado seis informes periódicos al Comité de Expertas sobre su aplicación en nuestro país.

Plataforma de acción de BEIJING. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* se celebró en Beijing, China, en septiembre de 1995. El resultado fue la adopción de una *Declaración* y una *Plataforma de Acción* (*Plataforma de Acción de Beijing*) con 12 esferas de especial preocupación, centradas en los temas de: pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



ONU Mujeres. Nueva entidad para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la ONU

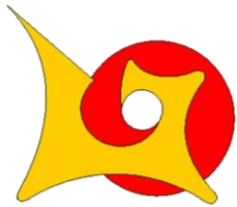
El 2 de julio de 2010 la Asamblea General de la ONU aprobó por votación unánime la creación de “ONU Mujeres” como la nueva entidad que fusiona las cuatro agencias de género existentes en el Sistema de Naciones Unidas: la Oficina de la Asesora del Secretario General de Naciones Unidas para Cuestiones de Género, la División para el Avance de la Mujer, el Instituto de la ONU para investigación en capacitación en cuestiones de género (INSTRAW) y el Fondo de la ONU para la Mujer (UNIFEM).

ONU Mujeres respaldará a los órganos intergubernamentales para la formación de políticas y ayudar a los Estados miembros a implementarlas, otorgando apoyo técnico y financiero; también, formará alianzas con la sociedad civil y velará por el cumplimiento de los compromisos de género de Naciones Unidas.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio. Promulgada el 6 de noviembre del 2009.

En fecha 01 de febrero de 2007 se publica la Ley de acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia, la cual en su artículo 35 prevé la integración y funcionamiento de un Sistema Nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, cuyo objetivo es la conjunción de esfuerzo, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Derivado de lo anterior y con la finalidad de alinearse a la normatividad nacional el Estado de Quintana Roo, en fecha 27 de noviembre de 2007 publica la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo. En cumplimiento a su artículo 34 instala en fecha 13 de diciembre del 2008 su Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contras las mujeres.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



#### V.- DIAGNÓSTICO

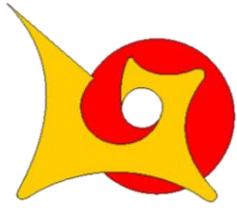
De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2005, del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), el estado de Quintana Roo tenía una población de 1,135,309 habitantes, de los cuales 51% eran hombres y 49% mujeres. Asimismo, la población estatal representaba el 1.10% de la población nacional. El 19.19% de la población total de la entidad habla alguna lengua indígena.

Por otra parte, respecto al tamaño relativo de su economía en 2005, el INEGI calculó en 1.53% la aportación estatal al producto interno bruto (PIB) del país. Entre el año 2000 y 2005 la población de la entidad se incrementó en 29.8% mientras que su economía lo hizo a una tasa de 26%. En cuanto a los índices de desarrollo humano, la información más reciente ubica a Quintana Roo entre los estados con desarrollo humano alto (IDH mayor o igual a 0.80). Su posición en la clasificación nacional se ha mantenido en el lugar 7 en los años 2000 y 2005. En términos relativos, para el año 2005 el índice de desarrollo humano (IDH) estatal fue de 0.8440, valor mayor al nacional (0.8200), aunque creció más lentamente pues mientras el indicador nacional aumentó 1.57%, el del estado lo hizo en 1.40%. En cuanto a la posición de la entidad en la escala nacional del IDH, ésta se ubicó en la posición 7, a seis lugares del Distrito

Federal (mayor nivel nacional de desarrollo humano) y a 25 de Chiapas (entidad con el menor IDH).

Respecto al índice de desarrollo relativo al género (IDG), que incorpora la pérdida en desarrollo humano atribuible a la desigualdad entre mujeres y hombres, en 2005 se observa que la entidad registra un IDG mayor que el obtenido a nivel nacional. Con relación a su evolución del 2000 al 2005, el indicador nacional creció 1.93% mientras que el indicador estatal lo hizo a una tasa superior de 2.00%. La diferencia porcentual entre el IDG y el IDH hace posible obtener una medida sobre la pérdida del desarrollo humano atribuible a estas diferencias, que a nivel nacional fue de 0.66% mientras que para la entidad fue de 0.51%. El Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) en el estado de Quintana Roo implica una merma en desarrollo humano debida a la desigualdad entre mujeres y hombres.



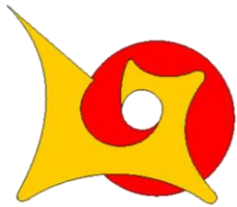


## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



Estas cifras destacan que las mujeres en Quintana Roo tienen un trato asimétrico que redundaría en la restricción de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos: así, por ejemplo, la tasa de alfabetización es de 92.53% para las mujeres y de 95.62% para los hombres; la tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) es para las mujeres de 60.20% y para hombres es de 59.59%. Pero la brecha más importante en uno de los componentes del índice se aprecia en la brecha de ingresos provenientes del trabajo: las mujeres ganan, en promedio, 9 487 dólares PCC, mientras que los hombres 18 361 lo que significa que ellas ganan alrededor del 52.0% de lo que ganan los hombres.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



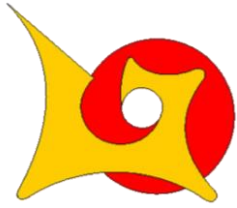
#### VI.- CONTEXTO

##### a) ESPACIO EN QUE OPERARÁN

El respeto a la igualdad de géneros en el ámbito público y privado es motivo de preocupación del Ayuntamiento de Othón P. Blanco, por tal motivo a través del Subcomité de Equidad y Género que operará en el área del Centro Especializado de atención a la Mujer, que se ubica en las oficinas del Sistema DIF Municipal de Othón P. Blanco, atendiendo las 84 comunidades del municipio, así como nuestra ciudad capital, tiene como objetivo el de brindar apoyo a las muchas mujeres que por diferentes factores se encuentran desamparadas y desconocen totalmente sus derechos o inclusive algunas ignoran si están siendo objeto de algún tipo de discriminación. Las que son conscientes de la situación en que viven no saben cómo o hacia qué lugar dirigirse para pedir ayuda.

##### b) EXPECTATIVAS

1. Atender los casos de mujeres y hombres que hayan sido objeto de discriminación o violencia de cualquier tipo, proporcionándoles apoyo psicológico, médico y legal en caso que así se requiera.
2. Gestionar apoyos para las mujeres que necesiten capacitación para el trabajo, algún tipo de beca así como orientación para la generación de su propia fuente de ingreso.
3. Informarles sobre sus derechos, así como capacitarlas a través de talleres de las diferentes problemáticas sociales a las que pueden estar sujetas, así como otros temas importantes como la salud, la alimentación y los diferentes tipos de violencia entre otros.
4. Impulsar mejores condiciones laborales para las mujeres.
5. Lograr el respeto a las diferencias entre hombres y mujeres.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



#### VII.- MISIÓN

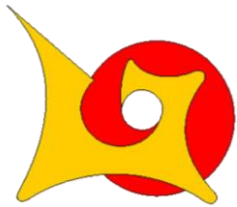
Contribuir a las mujeres y hombres del municipio de Othón P. Blanco que requieran atención, orientación ya sea por violencia o enfermedad, mediante programas psicológicos, jurídicos y médicos

#### VIII.- VISIÓN DEL CEAM

Ser una institución capacitada y sensibilizada en la atención a las personas que se encuentren en alguna situación de vulnerabilidad, así como ser personal capaz de respetar las diferencias de género sin temor a generar algún tipo de discriminación desde el lenguaje hasta las acciones y políticas públicas logrando la inclusión.

#### IX.- POLÍTICAS

Implementar acciones y programas orientándolos hacia el beneficio de los habitantes del Municipio de Othón P. Blanco, con el propósito de dar cumplimiento a la legislación correspondiente y otros requisitos aplicables incluyentes.



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



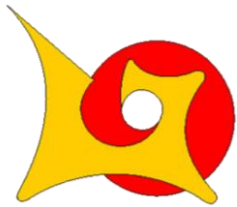
#### X.- OBJETIVOS Y METAS

##### OBJETIVOS

- Desarrollar una herramienta que facilite la atención detallada a las mujeres del Municipio de Othón P. Blanco.
- Proporcionar atención psicológica en los casos específicos derivados de juntas conciliatorias familiares, así como tratamiento psicológico integral en caso de ser necesario.
- Brindar atención jurídica para casos de controversias y acuerdos familiares con el apoyo de la Coordinación Jurídica.
- Establecer Programas de apoyo en el desarrollo de las Mujeres en general, haciendo especial énfasis en las Mujeres Indígenas de Chetumal y las Comunidades del Municipio de OPB.

##### METAS

- 1.- Asesorías jurídicas y psicológicas a hombres y mujeres.
- 2.- Difundir las funciones del CEAM (Centro Especializado para la Atención a la Mujer).
- 3.- Programa PROMAJOVEN
- 4.-difundir los valores en el trabajo (trabajo en equipo)
- 5.- talleres con el CDI



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



#### XI.- ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

##### DESARROLLO SOCIAL INCLUYENTE

Con el objetivo de establecer políticas públicas de atención a las necesidades de la población con un enfoque incluyente e integral se propone la generación de políticas y programas que permitan que la población se comprometa y participe de manera activa para mejorar las condiciones de vida de sus propias familias y del conjunto de la comunidad, en el marco del respeto a los derechos humanos, la inclusión de los grupos vulnerables y la atención a zonas de atención prioritarias por su grado de marginación.

Como acción inicial y de definición de **estrategias**, tenemos la de integrar grupos de trabajo autónomos, pero coordinados en forma integral, que permitan desarrollar los proyectos y programas en una forma interactiva y de mutuo apoyo y soporte.

##### DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA

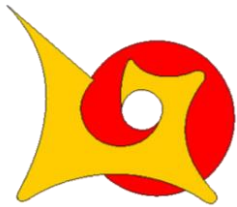
Mejorar las condiciones de bienestar social en la población del municipio de Othón P. Blanco con énfasis en la población vulnerable con programas y proyectos para dotarles de infraestructura y equipamiento, integrarlos a la vida productiva, social y política sobre la base de la vida familiar y la convivencia comunitaria

A partir de las estrategias y programas y proyectos planteados, se han definido las **líneas de acción** y las acciones específicas de manera coordinada, mismas que conforman el centro operativo vital para que los proyectos y programas definidos sean cubiertos en forma eficiente y eficaz, obteniendo resultados coherentes y prácticos con una buena utilización de los medios disponibles.

##### **Equidad de Género**

Impulsar y garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las mujeres; mediante el desarrollo de programas y servicios que atiendan las necesidades sociales, económicas, jurídicas, políticas y culturales que impiden su desarrollo.

IV.3.6.1. Establecer el instituto Municipal de la igualdad entre mujeres y hombres con programas transversales con perspectiva de género que incluyan la prevención y atención en salud para la mujer, ampliación de las oportunidades de educación y mayor acceso de las mujeres a la cultura y participación de la mujer en las decisiones públicas



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



IV.3.6.2. Desarrollar programas de atención jurídica y psicológica para la equidad de género

IV.3.6.3. Promover campañas de difusión y capacitación en los temas de conductas violentas contra las mujeres, sus derechos y mecanismos de apoyo y atención digna, en el ámbito laboral, familiar y conyugal.

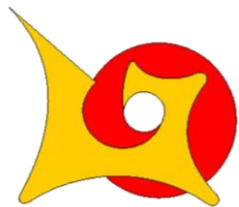
IV.3.6.4. Establecer programas de capacitación productiva y autoempleo para las madres de familia que se encuentren en situación vulnerabilidad.

IV.3.6.5. En coordinación con instancias educativas fortalecer los programas de alfabetización y educación básica en atención al género.

IV.3.6.6. Promover el desarrollo de programas institucionales para la atención de víctimas y victimarios de la violencia intrafamiliar y de género.

IV.3.6.7. Establecer programas para la atención médica hacia las mujeres de la zona rural.

El **operador** de todas las acciones involucradas en los programas y proyectos planteados es una dualidad, entre el Subcomité de Equidad y Género, el CEAM y la Coordinación Jurídica del DIF Municipal de Othón P. Blanco



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### IV. VIVE BIEN

#### Creación del Instituto Municipal de Igualdad de Géneros

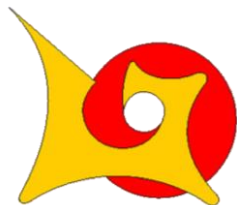
UBICACIÓN		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GÉNERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.1.1	Creación del IMIG

OBJETIVOS
Apoyar e impulsar la aplicación de políticas, estrategias y acciones dirigidas al desarrollo de las mujeres residentes en el Municipio, a fin de lograr su plena participación en los ámbitos económico, político, social, cultural, laboral y educativo, y mejorar la condición social de éstas, en un marco de equidad entre los géneros; a efecto de lograr su objetivo esencial, el Instituto debe promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, mediante la implementación de las acciones previstas en los convenios internacionales, acorde con las atribuciones y facultades que expresamente le confieren los ordenamientos legales aplicables.

METAS
Promover y fomentar las condiciones de igualdad entre los géneros a fin de tener un desarrollo pleno y con participación en el ámbito político, económico, educativo, cultural, etc.

DESCRIPCIÓN DEL EVENTO
Generar la concientización y la sensibilización a las autoridades de la importancia de crear este espacio que permita cumplir con acuerdos no solo municipales, sino estatales y federales.

INDICADORES	
GESTIÓN	RESULTADOS
Propuesta ante cabildo	Autorización de la oficialización de dicho Instituto



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



### Asesorías jurídicas y psicológicas a hombres y mujeres

UBICACIÓN		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GENERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.1.1	Asesorías jurídicas y psicológicas a hombres y mujeres

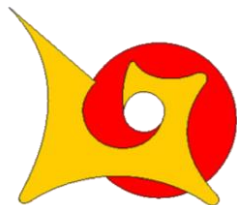
OBJETIVOS
Brindar asistencia jurídica y psicológica a las mujeres que sufren algún tipo de discriminación.

METAS
Lograr cubrir en un 100% la demanda existente que ocurre al DIF Municipal OPB solicitando atención para casos específicos que conllevan la necesidad de un análisis psicológico y/o apoyo en relación con trámites de índole jurídico.

DESCRIPCIÓN DEL EVENTO
Establecer Atención Psicológica, terapias Individuales, terapias Grupales y Organizar y coordinar Bodas colectivas y registro de Actas de Nacimiento, para regularización del estado civil, a través de la Coordinación Jurídica, en funciones de Procuraduría Municipal de la defensa del menor y la Familia

INDICADORES	
GESTIÓN	RESULTADOS
Difusión en audiencias ciudadanas y brigada. Efecto cascada de las y los usuarios	cantidad de casos atendidos /Cantidad de personas que solicitan el servicio





# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### Difundir las funciones del CEAM (Centro Especializado para la Atención a la mujer).

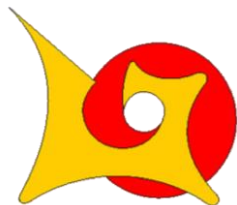
UBICACION		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GÉNERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.1.2	Difundir las acciones enfocadas a la igualdad entre mujeres y hombres en las audiencias públicas.

OBJETIVOS
Dar a conocer a la ciudadanía de las actividades próximas a realizar para la prevención de los riesgos psicosociales que puedan identificarse dentro de su entorno social y generen explícita e implícitamente algún tipo de discriminación.

METAS
Dar a conocer a hombres, mujeres y adolescentes de los diferentes beneficios que se obtienen al generar una vida libre de violencia o algún tipo de discriminación y los servicios que pueden contribuir a un vida sana.

DESCRIPCIÓN DE METAS
Detectar mediante las asesorías, talleres y foros informativos y reflexivos los diferentes casos psicosociales que enfrentan nuestra ciudadanía y dar solución a estos así como demostrar de la necesidad de más espacios para informar y prevenir riesgos sociales

INDICADORES	
GESTIÓN	RESULTADOS
Promoción en escuelas e instituciones	Número de personas atendidas.



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### Programa PROMAJOVEN

UBICACIÓN		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GENERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.3	Programa de prevención del embarazo en la adolescencia

### OBJETIVOS

Prevenir y orientar a las y los adolescentes sobre los métodos anticonceptivos, su buen uso y manejo con el fin de evitar embarazos a temprana edad y enfermedades de transmisión sexual.

### METAS

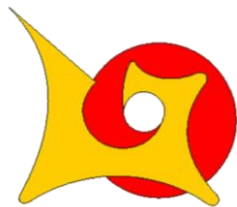
Informar a las y los adolescentes el uso de los métodos anticonceptivos y la responsabilidad sexual, así como sus derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género.

### DESCRIPCIÓN

Generar un ambiente integral entre hombres y mujeres para llevar a cabo dinámicas expositivas y vivenciales la importancia de las responsabilidades compartidas desde el noviazgo hasta cuando por alguna situación se ven inmersos en un embarazo.

### INDICADORES

GESTIÓN	RESULTADOS
Promoción en escuelas y canalización de ellas al área, solicitud de escuelas. Difusión en radio y redes sociales.	Total de hombres y mujeres jóvenes atendidas Total de mujeres jóvenes embarazadas detectadas.



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### PARA TRABAJADORES (FORTALECIMIENTO DE LOS VALORES)

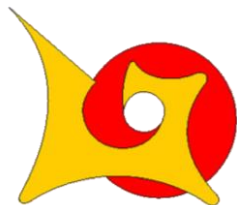
UBICACIÓN		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GENERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.4	LOS VALORES EN EL TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVOS
Darles a conocer, conceptualizar y comprender del compromiso que se obtiene con la empresa, institución, asociación, etc, así como de la calidad y mejoramiento mutuo, la orientación al logro, ser proactivo, reconocimiento personal, respeto y el trabajo en equipo

METAS
Que el trabajador tenga claro el valor de su trabajo y Motivado a dar Confianza y Empatía con el fin de lograr una excelente Comunicación con sus compañeros de trabajo y Compromiso a su institución.

DESCRIPCIÓN DE METAS
La capacitación se realizará en una sola sesión de dos horas desarrollando habilidades de integración a través de los siguientes temas: valores personales vinculados con el área laboral, trabajo en equipo y no discriminación

INDICADORES	
GESTIÓN	RESULTADOS
Elaboración de encuestas en el área laboral. Observaciones de los propios trabajadores y trabajadoras.	- Total de personal capacitado / total el personal activo en nómina.



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



EL VALOR DE LO NUESTRO

### PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROPIAS DE LA MUJER

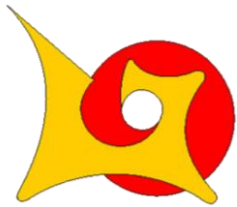
UBICACIÓN		
EJE	IV	VIVE BIEN
DIRECTRIZ	IV.3	DESARROLLO INTEGRAL PARA LA VIDA
LÍNEA ESTRATÉGICA	IV.3.1	EQUIDAD Y GÉNERO
NÚMERO DE EVENTO	IV.3.4	EL VALOR DE COMENZAR DE NUEVO

OBJETIVOS
Contribuir con las mujeres othonenses en el fortalecimiento de su calidad de vida tanto física como mental, para un mejor desarrollo en sus diversos contextos

METAS
Generar mayor estima y calidad de vida a las mujeres othonenses.

DESCRIPCIÓN DE METAS
Valoraciones médicas con especialistas en cirugía plástica para reconstrucción de mama.

INDICADORES	
GESTIÓN	RESULTADOS
Promoción y difusión impresa, redes sociales, radio y televisión.	Total de personas atendidas/total de mujeres con reconstrucción mamaria.



# H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

## PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



### **XII.- BASES PARA SU COORDINACIÓN Y CONCENTRACIÓN**

Una vez obtenidos los recursos para la ejecución de los proyectos, provenientes de las instancias que trabajaran en coordinación con el subcomité de equidad y género, se ejecutaran de acuerdo a la planeación y se coordinará con las instituciones involucradas para la evaluación y seguimiento de los mismos.

### **XIII.- PLAZOS DE OPERACIÓN**

El presente programa tendrá vigencia el periodo de la presente administración.

### **XIV.- CONTROL, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:**

La función de Control Operativo y Seguimiento será realizada por el subcomité de equidad y género, y lo correspondiente a Evaluación y emisión de parámetros para Actualización por la Coordinación de Planeación, del Sistema DIF Municipal O.P.B.

#### **CONTROL:**

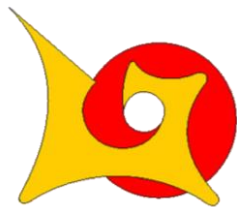
- Llevar un registro de las capacitaciones y personas atendidas en el CEAM.
- Control de archivos por caso.

#### **SEGUIMIENTO**

Establecer y controlar un constante flujo de información de cada uno de los programas y proyectos para mantener la información al día.

#### **EVALUACIÓN**

A través de los reportes emitidos por parte del CEAM en forma mensual, para dar a conocer los avances de las estrategias establecidas, se efectuara por parte de la



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO

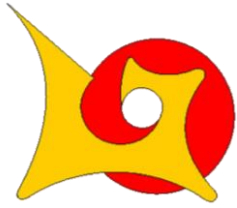


EL VALOR DE LO NUESTRO

Coordinación de Evaluación y Seguimiento (Planeación), el análisis de tal información.

#### XV.- INDICADORES DE EVALUACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	
GESTIÓN	RESULTADOS
<ul style="list-style-type: none"><li>Estrategias y Acciones proyectadas / Estrategias y Acciones implementadas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Condiciones de Equidad de Género existentes al inicio del Proyecto/Condiciones de Equidad de Género existentes al concluir el Proyecto</li><li>Condiciones de igualdad y/o desigualdad existentes al inicio del Proyecto/Condiciones de Igualdad y/o desigualdad existentes al concluir el Proyecto</li><li>Condiciones de Empleo existentes al inicio del Programa/Condiciones existentes al concluir el Programa</li><li>Resultados del Programa de capacitación en material de igualdad entre mujeres y hombres dirigido a funcionarios/as de la administración pública y sector privado.</li></ul>



## H. AYUNTAMIENTO DE OTHON P. BLANCO, QUINTANA ROO

### PROGRAMA DE DESARROLLO SUBCOMITÉ DE EQUIDAD DE GÉNERO



#### XVI.- FUENTES DE FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA

Hasta el momento no existe una partida ni un techo presupuestal para las acciones en materia de equidad y género, se realizan a través de gestiones con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, patrocinios, y presupuesto del DIF Othón P. Blanco.