



PROGRAMA 2025

Propuesta de ejecución y evaluación de programas y acciones para el ejercicio fiscal, 2025

InMujeres Zapopan



| | |
|---|----|
| Introducción | 2 |
| 2 Marco normativo y conceptual | 3 |
| 4 Alineación con los planes de desarrollo | 7 |
| 5 Alineación con el plan municipal de desarrollo y gobernanza 2021 – 2024 | 8 |
| 6 Alineación con la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible 9 | |
| 7 Misión, visión y valores institucionales | 10 |
| 8 Estructura Orgánica | 12 |
| 9 Diagnóstico del Instituto | 13 |
| Radiografía Institucional | 13 |
| Organigrama: unidades | 13 |
| Análisis administrativo | 14 |
| Recursos humanos | 14 |
| Recursos financieros | 15 |
| Diagnóstico situacional por tema estratégico | 16 |
| 10 Respuesta del Programa Anual 2025 a problemáticas sociales | 19 |
| 11 Programas, acciones y metas | 21 |
| Programa i. Zapopan por una Cultura de Igualdad | 21 |
| Programa II. Rumbo Igualdad | 22 |
| Programa III. Zapopan por una Ciudad Segura para Todas | 23 |
| Programa IV. Ciudad para Todas | 24 |
| 12 Mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación | 25 |
| Histórico Progresivo de Metas | 26 |
| Estrategias para la ejecución | 27 |

INTRODUCCIÓN

El presente Programa de Trabajo Anual 2025, del Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva (InMujeres Zapopan), responde a lo dispuesto por la Ley de Planeación Participativa para el Estado de Jalisco y sus Municipios,

El actual Programa es el resultado de un ejercicio de revisión, análisis y replanteamiento de los contenidos del Programa de Trabajo correspondiente al año 2024, considerando las áreas de oportunidad, resultados y los logros del trabajo previo, conforme al desempeño y consistencia.

Los objetivos del presente Programa Institucional Anual reflejan los lineamientos y compromisos para seguir apuntalando el desarrollo del InMujeres Zapopan y su impacto en la población, especialmente las mujeres, así mismo se encuentran alineados al cumplimiento de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En la primera parte, se enmarca la normatividad que le da sentido jurídico y la importancia que reviste para la política social y cultural la igualdad de género, al señalar el marco normativo que la origina, le otorga facultades y rige su funcionamiento.

Dentro del Programa 2025 también se encuentran los objetivos institucionales, los proyectos y acciones derivados de éstos y un despliegue de mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación.

2 MARCO NORMATIVO

El Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva (InMujeres Zapopan), es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno de Zapopan encargado de **asesorar, evaluar, diseñar, aplicar y gestionar políticas que impulsen el desarrollo, autonomía e igualdad para las mujeres a nivel municipal.**

El InMujeres Zapopan fue creado en 2016 como Organismo Público Descentralizado (OPD), con el cometido de “ser el ente rector para la transversalización de la política de igualdad sustantiva en el municipio.”¹

En 2017 se publicó el Reglamento Interno² y se organizó su estructura orgánica, misma que se modifica en 2020³ con la escisión de la Unidad de Administración y Planeación.

Las facultades del InMujeres Zapopan están contempladas en el artículo 6 de su Reglamento Interno:

- Promover y garantizar la difusión, reconocimiento, y ejercicio de los derechos de las mujeres y la cultura de la denuncia ciudadana ante las autoridades competentes por la violación de los derechos humanos de las mujeres;
- Impulsar y coordinar con las dependencias de la administración pública de los tres niveles de gobierno, acciones y políticas públicas para la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres;

¹ Artículo 5, fracción II, Reglamento Interno del OPD Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva

² Gaceta Municipal Vol. XXIV No. 5, Segunda Época. Se publica el Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva. 2 de febrero de 2017.

³ Gaceta Municipal Vol. XXVII No. 43, Segunda Época. Reformas de los Artículos 6, 7, y 41 y Adicionar Tres Fracciones al Artículo 6 y la Adición del Artículo 41 Bis todos del Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva.

- Fomentar, proponer y fortalecer las campañas de prevención y atención de la salud integral de las mujeres, la educación para la salud y la salud sexual y reproductiva;
- La promoción, difusión y desarrollo de acciones de capacitación, talleres, conferencias, cursos y cualquier otra herramienta que apoye la profesionalización de la mujer, para lograr una igualdad sustantiva en el Municipio;
- Participar, desarrollar y coordinar reuniones, foros, coloquios y eventos en materia de igualdad para el intercambio de conocimientos y experiencias con otros organismos públicos o privados;
- Impulsar acciones que contribuyan a evitar y resolver el problema de la violencia y discriminación contra las mujeres;
- Promover la elaboración de metodologías, indicadores y estudios de género en colaboración con instituciones públicas, privadas y académicas de reconocido prestigio;
- Brindar atención psicológica y asesoría legal a las mujeres y hombres en riesgo o receptores de violencia;
- Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las dependencias de la administración pública municipal y de los sectores social y privado, en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

A partir de estas atribuciones, que se contemplan en el presente Programa de Trabajo 2025, la ejecución y operación se hace a través del marco conceptual y enfoque de Derechos Humanos y de Igualdad de Género, con la Interseccionalidad como eje transversal.

“La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros” (ONU Mujeres México, 2016).⁴

⁴ <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>

La interseccionalidad está presente en la relación entre género, identidad y expresión de género, clase, etnicidad, edad, ubicación geográfica, orientación sexual y discapacidad.

Estos enfoques procuran restablecer la especificidad de los derechos humanos en el marco general legislativo en el área de los derechos de las mujeres. Desde esta perspectiva se plantea moldear las posibilidades y oportunidades de la gente en los ámbitos económico, social, político y cultura y tomar en cuenta esos derechos en los procesos de planificación y programación, así como en la formulación de políticas, programas y acciones.

Se ha establecido un marco jurídico internacional para garantizar y proteger los derechos humanos de las mujeres y sancionar la discriminación y la violencia de género. En este marco, cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979)⁵ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (1994)⁶. En ambas convenciones se declara la ilegalidad de todo tipo de discriminación (explícita o implícita) contra las mujeres que constituya un obstáculo para el ejercicio de sus derechos y para su derecho a vivir libres de violencia.

El Estado Mexicano ha suscrito convenios internacionales en materia de derechos, igualdad de las mujeres, así como los dirigidos a la prevención, atención, sanción y eliminación de todas las violencias en contra de las mujeres, que son vinculantes para el ejercicio de gobierno en las agendas nacionales, estatales y municipales. Entre los tratados y convenios internacionales de los que México es parte, se encuentran la CEDAW, La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing-1995), entre otras. Sumado al compromiso global en lograr los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de la hoja de ruta que se establece en la Agenda 2030 y especialmente el 5 que establece la Igualdad de género.

⁵ <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>

⁶ https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

Uno de los aportes más importantes de la instrumentación de políticas de Igualdad de género ha sido la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)⁷, que establece en su capítulo cuarto referente a los municipios:

- I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y locales correspondientes;
- II. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;
- III. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo con la región, en las materias que esta Ley le confiere, y
- IV. 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. Estos lineamientos se encuentran contemplados en la *Ley Estatal para Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010)*⁸

Por su parte, el Municipio de Zapopan crea y armoniza su normatividad con el *Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Zapopan, Jalisco (2018)*⁹ y el *Reglamento de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* para el municipio de Zapopan.

⁷ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

⁸ Ley Estatal para Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010)

⁹ <https://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2018/05/Reglamento-para-la-Igualdad-Sustantiva-entre-Mujeres-y-Hombres-del-Municipio-de-Zapopan-Jalisco.pdf>

4 ALINEACIÓN CON LOS PLANES DE DESARROLLO

Los planes de desarrollo nacional, estatal y municipal son el marco programático en los cuales se inscribe el presente documento. En lo que respecta al Plan Nacional de Desarrollo en el eje transversal: Igualdad de género/No discriminación e inclusión y sus artículos “1.4 Construir la paz y la seguridad con respeto a los derechos humanos; 1.4.2 Impulsar programas y acciones para la prevención de la violencia y el delito desde un enfoque diferencial y basado en los derechos humanos; y 2.11.6 Promover y garantizar el empleo digno con enfoque de género, juventud, inclusión y no discriminación. Finalmente, 2.11.5 Propiciar la participación de un mayor número de personas, con énfasis en los grupos en situación de discriminación, en los programas de capacitación continua y formación de capital humano a nivel nacional y multinacional”.

Por otra parte, en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2021-2024, a través del eje transversal; Desarrollo social, pobreza y desigualdad; en la temática de Igualdad de género y los objetivos: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en Jalisco mediante la implementación de una política estatal de desarrollo con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, a través de la cual se aseguren el acceso de las mujeres y niñas jaliscienses a los recursos y beneficios del desarrollo y a una vida libre de violencia de género”; así como, “Asegurar que los poderes del estado implementen medidas de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, así como acciones afirmativas para el empoderamiento de las mujeres y las niñas jaliscienses y la erradicación de la violencia de género, en el marco de los derechos humanos de las mujeres”.

Finalmente, en alineación con el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024 en los Temas de desarrollo “1. Zapopanas y zapopanos y 4. Zapopan en Paz”.

5 ALINEACIÓN CON EL PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO Y GOBERNANZA 2021 – 2024

De acuerdo con las atribuciones que le confiere el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco y otros ordenamientos legales, a continuación, se detallan los objetivos y estrategias del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021–2024, a los que el presente Plan Institucional contribuirá a su cumplimiento:

Tema de Desarrollo 1 – Zapopanas y zapopanos

- Trabajar para la igualdad y la inclusión.

Compromiso

...ser un gobierno cercano con la sociedad, que otorgue servicios públicos de calidad y programas de desarrollo integrales, incluyentes e igualitarios.

Tema de Desarrollo 4 – Zapopan en Paz

- Trabajar por el tejido social.

Compromiso:

Vamos a trabajar, trabajar y trabajar para promover la cultura de paz, el mejoramiento de la justicia municipal y la mitigación de factores de riesgo para la población.

6 ALINEACIÓN CON LA AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 es el compromiso de países tendientes a sumar esfuerzos para construir un mejor futuro a partir de tres dimensiones: la social, la económica y la ambiental. Al tomar en cuenta de manera simultánea e interrelacionada las tres dimensiones, se abordan y atienden las necesidades fundamentales del planeta y la sociedad.

Para implementar y dar seguimiento a la Agenda 2030, en México se han creado diversos mecanismos legales en las 32 entidades federativas, y en el Ejercicio fiscal de 2021, son eje del diseño del Plan y sus programas, así como el debido presupuesto. Los ODS son 17 retos para los países y hacen un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

En este marco, el municipio de Zapopan da continuidad a los compromisos asumidos e incorpora las tres dimensiones del Desarrollo Sostenible, al vincular los O.D.S., con las Estrategias generales del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021 – 2024.

El Programa Institucional Anual del InMujeres Zapopan, alinea sus acciones y objetivos con los siguientes Objetivos de desarrollo sostenible:

- **ODS 5. Igualdad de Género.** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres.
- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible y un empleo y trabajo decente para todos y todas.
- **ODS 10. Reducción de las desigualdades.** Reducir la desigualdad en y entre los países, al igual que garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias.
- **ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.** Promover sociedades justas, pacíficas e incluyentes.

7 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

Los siguientes apartados fueron redactados acorde con la normatividad aplicable a la que se ha hecho referencia en el marco normativo y conceptual y de la visión que estará guiando su operación durante la presente Administración municipal.

Misión institucional

Somos el organismo del Gobierno municipal encargado de impulsar la Política de igualdad de género en Zapopan, a través de programas estratégicos con un enfoque interseccional, lo que implica una activa participación ciudadana que incida en eliminar las brechas de género y elevar la calidad de vida de las mujeres.

Visión institucional

Ser el organismo público líder a nivel metropolitano que coloque a Zapopan dentro de los municipios con menor desigualdad, a través de un entorno propicio para la generación de empresas y empleos dignos, elevando la calidad de vida de sus habitantes y una ciudad segura para las mujeres.

Valores y principios institucionales

| | |
|-----------------|---|
| Honestidad | Conducirse con integridad, veracidad, diligencia, honor, justicia y transparencia de acuerdo a los objetivos establecidos. |
| Responsabilidad | Desempeñar las funciones otorgadas con profesionalismo, eficacia y esmero. |
| Empatía | Reconocer las diferencias y los distintos contextos sociales para crear procesos más integrales y brindar un mejor servicio. |
| Inclusión | Adaptar todas las políticas, programas, acciones y proyectos para que respondan a la diversidad de la población, tomando en cuenta a todos los grupos en situación de vulnerabilidad. |
| Transparencia | Privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública, para generar valor a la sociedad y promover un gobierno abierto y transparente. |
| Respeto | Otorgar un trato digno y cordial a las personas y garantizar, promover y proteger la universalidad y la aplicabilidad de los derechos humanos. |
| Igualdad | Prestar los servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia, tomando en cuenta el espectro de desigualdad económica y social presente en la ciudad. |
| Solidaridad | Propiciar que el trabajo se realice en equipo y de manera armónica en beneficio de la ciudadanía. |

8 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Para el cumplimiento de sus objetivos y desempeño de sus funciones, el Instituto cuenta con la siguiente estructura:

1. La Junta de Gobierno;
2. Órgano de Control Interno;
3. Dirección del Instituto;
 - a) Unidad de Programas para la Integración de la Igualdad Sustantiva (UPIIS);
 - b) Unidad Jurídica, Transparencia y Buenas Prácticas;
 - c) Unidad de Planeación y
 - d) Unidad de Administración
4. Un Consejo Consultivo con representantes de a) agrupaciones indígenas, b) instituciones académicas, c) asociaciones civiles, d) organismos no gubernamentales y e) empresariales.

9 DIAGNÓSTICO DEL INSTITUTO

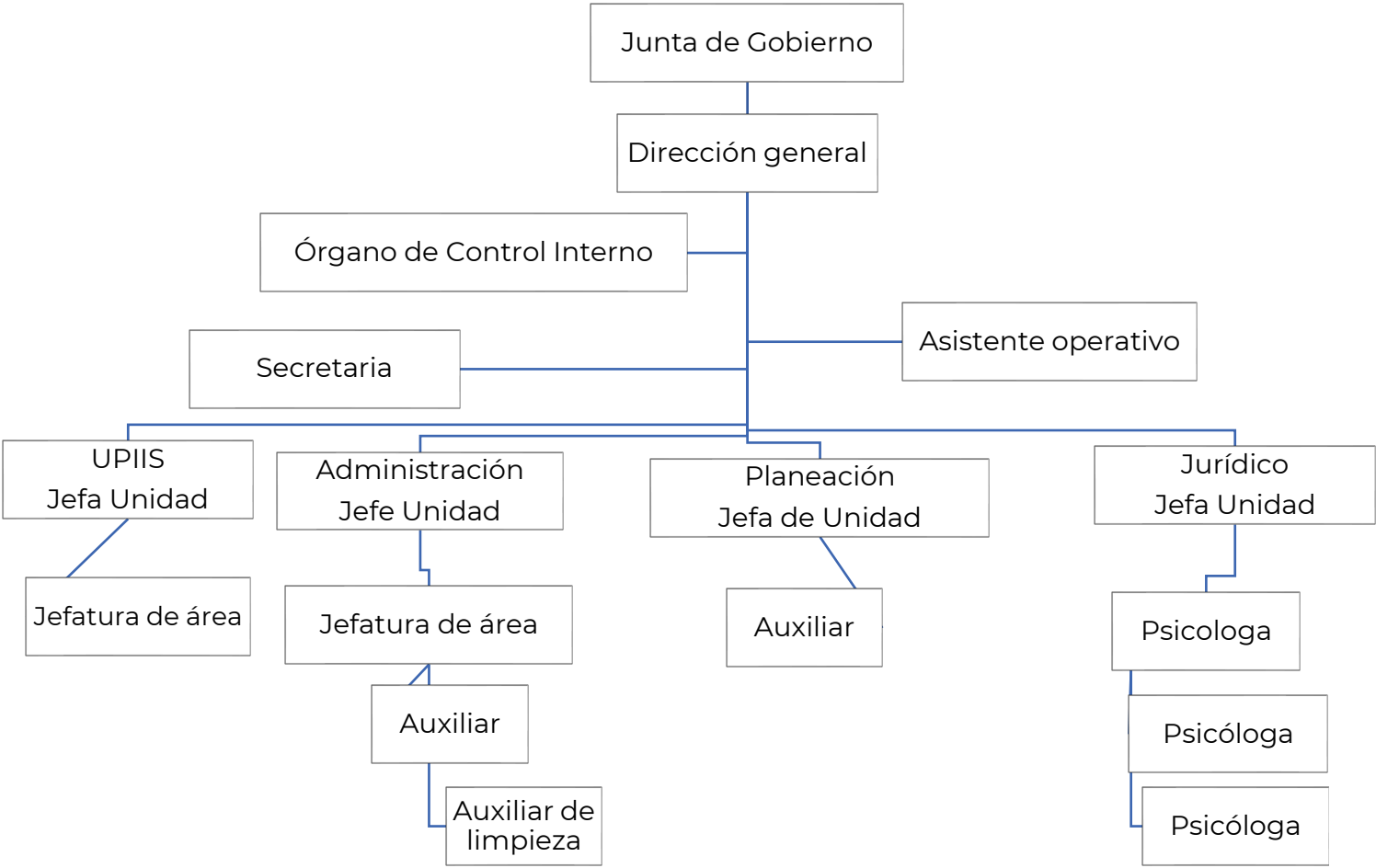
En este apartado, se presentan los resultados del diagnóstico realizado para conocer y reconocer el estado que guarda el InMujeres Zapopan, reconociendo sus áreas de oportunidad, así como sus potencialidades, detallando las principales problemáticas que le aquejan y que pueden presentar un obstáculo para alcanzar la visión y misión institucional.

RADIOGRAFÍA INSTITUCIONAL

Para conocer mejor la situación que guarda el Instituto en cuanto a su estructura, procesos y recursos, así como de las problemáticas que busca atender, es necesario un diagnóstico inicial y un breve análisis donde se presentan los resultados e información de la dependencia.

ORGANIGRAMA: UNIDADES

Comisionadas 4



ANÁLISIS ADMINISTRATIVO

Recursos humanos

Cantidad total de recursos humanos

| Sexo | Total |
|---------|-------|
| Hombres | 5 |
| Mujeres | 14 |
| Total | 20 |

Por régimen de contratación

| Tipo de contratación | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------------|---------|---------|-------|
| Supernumerarios | 4 | 11 | 15 |
| Comisionados/as | 1 | 3 | 4 |
| Servicios | 0 | 1 | 1 |

¹⁰ Fuente: Unidad de Administración.

Recursos financieros

Evolución de Egresos 2019-2025

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>Sueldos y prestaciones</i> | 5,381,480 | 5,878,447 | 5,912,082 | 6,273,000 | 6,807,707 | 7,250,208 | 7,782,048 |
| <i>Servicios</i> | 1,736,712 | 790,868 | 552,422 | 1,048,242 | 1,350,801 | 4,243,890 | 5,014,951 |
| <i>Ejercicio operativo de programas</i> | 2,396,100 | 1,003,600 | 930,500 | 2,141,100 | 2,941,703 | 5,244,569 | 5,203,000 |

Situación de servicios generales

Parque vehicular

| <i>Tipo</i> | Cantidad | Uso | Estado |
|------------------|----------|------------|-----------|
| <i>Automóvil</i> | 4 | Utilitario | Seminuevo |

Tecnologías de la información y comunicación

| <i>Tipo</i> | <i>Cantidad</i> | <i>Estado</i> |
|--------------------|-----------------|---------------------|
| <i>Laptop</i> | 3 17 | Seminuevo Nuevas |
| <i>Cámara foto</i> | 2 | Nuevas |
| <i>Copiadora</i> | 2 | Rentada |
| <i>Televisión</i> | 2 | Nueva/seminueva |
| <i>Proyector</i> | 2 | Nuevos |
| <i>Celular</i> | 2 | Seminuevos |
| <i>CPU</i> | 1 | Nuevo |
| <i>Monitor</i> | 1 | Nuevo |

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL POR TEMA ESTRATÉGICO

- En 2016 se crea el O.P.D. Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva.
- En el periodo de enero a octubre de 2024 se atendió psicológica y jurídicamente a un total de 1019 personas.
- Las solicitudes de servicios y apoyos más recurrentes son relativos a despensa o económicos.
- Se han impartido capacitaciones a funcionariado municipal. Para el ejercicio anual de 2024, hasta octubre se capacitó un total de 1084 servidores/as públicos a través del programa PICIS (virtual) y PICIS Violeta (presencial).
- Dentro del programa de Talento e Innovación de Mujeres Empresarias (TIME) se benefició a un total de 709 mujeres, en el período de enero a octubre 2023.
- Se elaboró la actualización del Diagnóstico sobre mujeres y género para la Igualdad Sustantiva (2020 y 2022).

- Se elaboró el Diagnóstico de violencia de género y acoso sexual en el espacio público de Zapopan (2019 y 2023).
- Se cuenta con el diagnóstico territorial sobre violencia comunitaria a través del estudio "Radiografía de violencia contra las mujeres de las colonias Santa Margarita, Constitución, Colli Urbano, Polígono Norte y Polígono Norponiente, Santa Ana Tepetitlán, Miramar y Lomas de la Primavera. Automapeo de puntos de riesgo y su semaforización en el espacio público".

FODA

| DE ORIGEN EXTERNO DE ORIGEN INTERNO (atributos del entorno) (atributos del Instituto) | ÚTILES para la consecución del objetivo | PERJUDICIALES para la consecución del objetivo |
|--|---|---|
| | FORTALEZAS | DEBILIDADES |
| | <ul style="list-style-type: none">• El InMujeres es una instancia especializada para el adelanto de las mujeres.• Progreso sustancial en áreas específicas (reglamentación en igualdad entre mujeres y hombres y prevención de violencia).• Equipo de expertas en la temática comprometidas y competentes• Alianzas y coordinación con otras entidades (gubernamentales, de la sociedad civil, académicas, etc.)• Proyectos tendientes a ser buenas prácticas.• Compromiso político y liderazgo de la Dirección del Instituto. | <ul style="list-style-type: none">• La estructura orgánica es reducida fundamentales para el crecimiento e impacto del Instituto.• Parte del personal operativo y fundamental para la operatividad y consecución de metas se encuentra en calidad de préstamo por comisión de su área de origen.• Percepción de los Institutos de las mujeres por parte de la población e incluso del funcionariado como un satélite de DIF o una instancia de asistencia social para las mujeres.• |

| | <p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planificación estratégica propone el aprovechamiento posible de los recursos y las oportunidades. • Un Instituto revitalizado puede obtener más fondos. • Las alianzas con otras instancias u organizaciones permiten mancomunar tareas y costos y reducir la duplicación de tareas. • El compromiso creciente con los derechos de las mujeres y la igualdad de género crea espacios adicionales en los cuales el InMujeres puede trabajar, por ejemplo, el sector privado. | <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perder recursos humanos especializados (comisionados) • La duplicación de tareas con otras instancias. • Las resistencias o reacción negativa a los derechos de las mujeres y la igualdad de género dejan menos espacio para que el Instituto trabaje con los servidores/as públicos/as y sociedad. • El acendramiento de una cultura machista y patriarcal pone resistencias al trabajo de sensibilización y concientización. |
|--|---|--|

10 RESPUESTA DEL PROGRAMA ANUAL 2025 A PROBLEMÁTICAS SOCIALES

Contexto

Economía y Empleo

- El 69.7% de las personas en una encuesta para habitantes de Zapopan se vieron afectadas por la pandemia en el área económica (pérdida de empleo, cierre de su negocio, ingresos más bajos, entre otros).
- En Zapopan 45.19 por ciento de las mujeres tuvieron un empleo remunerado el último año, en contraste con 54.29 por ciento que no lo tuvieron... Las mujeres, a pesar de no tener un empleo formal, se autoemplean en trabajos de venta por catálogo (Tupperware, Usana, Just) o inclusive negocios.¹¹

Educación

- ...las mujeres con menor grado de estudio llegan a tener entre 4 y 6 hijos. Esta relación resulta coincidente con los hallazgos a nivel nacional (INEGI 2018:32). Los dos factores sumados: baja escolaridad y mayor número de hijos, impactan claramente en la movilidad social de las mujeres, quienes ven reducidas sus opciones para formarse mejor, obtener mejores empleos e incluso se encuentran en mayor vulnerabilidad ante relaciones violentas (INEGI 2018a).

¹¹ InMujeres Zapopan. Diagnóstico sobre Mujeres y Género para la Igualdad Sustantiva. 2019

Salud sexual y reproductiva

- Las adolescentes entre 15 y 19 años no son madres en su inmensa mayoría, aunque casi el 5% de ellas ya tiene al menos un hijo. Todas las madres adolescentes son solteras.¹²

Pobreza y desigualdad

- Solamente el 9.75 por ciento cuenta con un contrato y únicamente 12.25 gozan de prestaciones. así, la inmensa mayoría de las zapopanas no tiene garantías legales mínimas como un contrato, y en consecuencia, tampoco tienen acceso a beneficios laborales reconocidos por la ley: seguro social, vacaciones pagadas, aguinaldo.¹³

Violencias

- La mayoría de apoyo legal solicitado por mujeres al Gobierno Municipal de Zapopan es por pensión alimenticia y divorcios.
- La violencia es la problemática principal por la que las mujeres acuden a orientación psicológica y es por violencia psicológica y física, en mayor proporción y ocurre principalmente en el ámbito familiar.
- A partir de 2018 el Municipio de Zapopan es decretado en Alerta de Violencia de Género por la federación¹⁴ a través de la CONAVIM y desde 2016 por el Estado de Jalisco con la Alerta de Violencia en Contra de las Mujeres. Alerta que obliga a implementar una serie de acciones y estrategias para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres y especialmente el feminicidio.

¹² Diagnóstico sobre mujeres y género para la igualdad sustantiva en Zapopan, Jalisco. Instituto Municipal de las Mujeres Zapopanas para la Igualdad Sustantiva. (2022)

¹³ Idem.

¹⁴ <https://www.gob.mx/conavim/prensa/pronunciamento-sobre-la-alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-en-jalisco?idiom=es>

11 PROGRAMAS, ACCIONES Y METAS

A continuación, se establecen los principales proyectos y acciones que se ejecutarán para cumplir con los objetivos del presente Programa Institucional Anual.

PROGRAMA I. ZAPOPAN POR UNA CULTURA DE IGUALDAD

| Actividades | Unidad de medida | Meta componente | Responsable |
|--|--|-----------------|-------------|
| I. ZAPOPAN POR UNA CULTURA DE IGUALDAD | | | |
| Componente 1 | TIME | | |
| Objetivo 1 | Capacitar e informar a emprendedoras y empresarias para fomentar e impulsar su desarrollo personal y laboral | | |
| 1.1 TIME (Cree, Crece, Emprende, Innova y Networking) | Persona | 700 | UPIIS |
| 1.2 TIME Género | Persona | 200 | UPIIS |
| Componente 2 | PICIS | | |
| Componente 2 | Capacitaciones y charlas para la transversalización de la Perspectiva de Género para el servicio público | | |
| Objetivo 2 | Capacitar y sensibilizar a servidoras y servidores públicos en Perspectiva de Género | | |
| Indicador 2 | Avance porcentual de personas capacitadas y sensibilizadas en PICIS conforme a la meta anual | | |
| 2.1 PICIS Seminarios en línea | Servidor(a) | 350 | UPIIS |
| 2.2 PICIS Violeta | Servidor(a) | 650 | UPIIS |
| Componente 3 | Decidamos juntas | | |
| Componente 3 | Charlas para la promoción de los derechos sexuales | | |
| Objetivo 3 | Informar a las personas del sector educativo sobre la promoción de los derechos sexuales | | |
| 3.1 Charlas, Derechos sexuales | Persona | 700 | UPIIS |
| Componente 4 | Espacios para la igualdad | | |
| Objetivo 4 | Sensibilizar al personal de empresa para fomentar e impulsar un ambiente laboral con igualdad de género | | |
| 4.1 Charla, Buenas prácticas laborales | Persona | 250 | UPIIS |

PROGRAMA II. RUMBO IGUALDAD

| Actividades | Unidad de medida | Meta componente | Responsable |
|--|--|-----------------|-------------|
| II. RUMBO IGUALDAD | | | |
| Componente 5 | Rumbo Igualdad | | |
| Objetivo 5 | Promocionar, fomentar e impulsar los derechos humanos de las mujeres a través de eventos | | |
| 5.2 Evento 8 de marzo | Personas | 250 | UPIIS |
| 5.2 Teatro foro, Hasta que un día... | Personas | 750 | UPIIS |
| 5.3 EMPI-Estudio diagnóstico (Empresa Prolgualdad) | Trabajadores | 300 | Planeación |
| 5.4 Diagnóstico sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en Zapopan | Población femenina | 645,058 | Planeación |

PROGRAMA III. ZAPOPAN POR UNA CIUDAD SEGURA PARA TODAS

| Actividades | Unidad de medida | Meta componente | Responsable |
|--|---|-----------------|-------------|
| III. ZAPOPAN SEGURA PARA TODAS | | | |
| Componente 6 | Servicios InMujeres | | |
| Objetivo 6 | Atender a las personas en situación de violencia a través de servicios jurídicos y psicológicos | | |
| 6.1 Asesoría Jurídica | Persona | 550 | Jurídico |
| 6.2 Orientación psicológica primera vez | Persona | 600 | Jurídico |
| 6.3 Orientación psicológica seguimiento | Persona | 1000 | Jurídico |
| Subprograma 7 | Entorno Seguro | | |
| Objetivo 7 | Informar al sector educativo para la prevención de las violencias de género | | |
| 7.1 Charla, Tipos de violencia y Cultura de Paz | Persona | 600 | UPIIS |
| Subprograma 8 | Seguras en Internet | | |
| Objetivo 8 | Informar al sector educativo para la prevención de la violencia cibernética | | |
| 8.1 Charla, Ciber violencia de género | Persona | 300 | UPIIS |

PROGRAMA IV. CIUDAD PARA TODAS

| Actividades | Unidad de medida | Meta componente | Responsable |
|---|--|-----------------|-------------|
| IV. CIUDAD PARA TODAS | | | |
| Componente 9 | Ciudad para todas | | |
| Objetivo 9 | Promocionar, fomentar, impulsar e investigar la prevención de las violencias de género | | |
| 9.1 Evento 25 de noviembre | Personas | 250 | UPIIS |
| 9.2 Teatro foro, Diálogos por la paz | Personas | 1,500 | UPIIS |
| 9.3 Radiografía de espacios de riesgo en Tesistán | Población femenina | 3,470 | Planeación |
| 9.4 Cartografía de espacios de riesgo en Tesistán | Población femenina | 3,470 | Planeación |
| 9.5 Radiografía de espacios de riesgo Polígono norponiente sección III | Población femenina | 1 | Planeación |
| 9.6 Cartografía de espacios de riesgo Polígono norponiente sección III | Población femenina | 1 | Planeación |
| 9.7 Guía para mujeres violentadas | Población femenina | 645,082 | Planeación |
| 9.8 Reforzamiento Zona Pulso de Vida (socialización de siete módulos/socialización) | Folletos/carteles | 90,528 | Planeación |

Administración y operación de proyecto especial – Gobierno Municipal de Zapopan / Comisaría General de Zapopan e InMujeres Zapopan

| Actividades | Unidad de medida | Meta componente | Responsable |
|------------------------------|--|-----------------|-------------|
| IV. CIUDAD PARA TODAS | | | |
| Componente 9 | Ciudad para todas | | |
| Objetivo 9 | Promocionar, fomentar, impulsar e investigar la prevención de las violencias de género | | |
| 9.9 Bus-aliado | Rutas | 1 | Planeación |

12 MECANISMOS PARA LA INSTRUMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este capítulo se establecen los indicadores y las metas que permitirán monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos del presente Programa 2025. Primero se describen los detalles de cada indicador, y posteriormente se establecen las metas correspondientes.

Evaluación

El InMujeres Zapopan cuenta con mecanismos de evaluación internos y externos para incitar a la mejora y legitimar el trabajo realizado.

Se cuenta con instrumentos de evaluación que dan puntual seguimiento de manera mensual al avance de los resultados que contempla cada indicador.

| CANT. ANUAL | TIPO DE EVALUACIÓN | TEMPORALIDAD |
|----------------|---|--------------|
| 1 | Evaluación (Informe) | Anual |
| 4 | Reportes de avance de resultados | Trimestral |
| 4 | Bases de datos que se incorporan en el sitio oficial del Instituto al Sistema de Datos abiertos, como una fase más de Transparencia | |

HISTÓRICO PROGRESIVO DE METAS

| Indicadores | Fórmula | Base 2022 | Meta 2023 | Meta 2024 |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| Zapopan por una Cultura de Igualdad | | | | |
| Avance porcentual de personas capacitadas en TIME conforme a la meta anual | Personas capacitadas en el año/Personas capacitadas meta anual) *100 | 188 | 275 | 640 |
| Avance porcentual de jóvenes informados/as conforme a la meta anual | (Jóvenes informados en el año/Jóvenes informados conforme a meta anual) *100 | 260 | 300 | 1000 |
| Avance porcentual de eventos realizados conforme la meta anual | (Eventos realizados en el año/Eventos meta anual)*100 | 9 | 13 | 20 |
| Zapopan por una Ciudad Segura para Todas | | | | |
| Avance porcentual de personas atendidas por violencia en razón de género | Personas atendidas en el año/Personas atendidas meta anual) *100 | 1220 | 1910 | 2120 |
| Avance porcentual de servidores/as públicos capacitados, conforme a la meta anual | (Servidores/as y personas en general capacitadas en el año/Servidores/as capacitados conforme a meta anual) *100 | 1988 | 1748 | 2000 |
| Avance porcentual de estudios realizados conforme a la meta anual | (Estudios realizados en el año / Estudios meta anual) *100 | 3 | 4 | 6 |

ESTRATEGIAS PARA LA EJECUCIÓN

Investigación

La investigación es esencial para la orientación, diseño y ejecución de políticas públicas. Los resultados de la evaluación del estado de la violencia en contra de las mujeres es una asignatura pendiente y a partir de ello difundir los resultados al resto de las instancias municipales e incorporar la perspectiva de género en las acciones municipales.

Promoción

La promoción como herramienta, incide en la toma de conciencia, contar con una sociedad más informada y con participación social y política; visibiliza la desigualdad, inequidad, violencia y desinformación de los derechos humanos.

Esta estrategia no sólo sirve para la formación de valores, orientaciones y prácticas propias de una cultura de igualdad, sino para lograr el acceso y la representación de las mujeres en los espacios públicos y en el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

Se operarán acciones que guarden los principios fundamentales de respeto, igualdad e inclusión de las personas en la sociedad, especialmente aquellas que se realizarán en los días conmemorativos como el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer y el 25 de Noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Estos foros servirán para la discusión informada sobre políticas públicas que afectan a las mujeres.

Capacitación

La estrategia de capacitación orienta las acciones de las personas hacia la transformación propia y de la realidad, así como la reelaboración de conceptos que permiten desmontar construcciones culturales históricas que sostienen las desigualdades.

Desde esta estrategia, se proponen acciones específicas de atención psicológica y jurídica, capacitación y fortalecimiento para el empleo y autoempleo, y capacitación en perspectiva de género.

Es mediante la capacitación y la sensibilización, especialmente al personal público municipal que es posible transversalizar este enfoque y que se plasme en acciones de bienestar e igualdad hacia las mujeres, pues son estas instancias las encargadas de la promoción de acciones afirmativas que se requieren para cerrar las brechas de desigualdad.

Monitoreo y evaluación

El InMujeres llevará a cabo el monitoreo y evaluación de la ejecución de este Programa, prestando especial atención a los resultados a mediano y a largo plazo.

Como parte de la ejecución del Programa se harán informes anuales, en los cuales, se pondrán de relieve las actividades internas.

Se hará el seguimiento de manera trimestral sobre el avance de las acciones y sus resultados. Paulatinamente se podrán integrar los instrumentos para la evaluación de desempeño y el progreso realizado hacia la consecución de los productos previstos y los resultados, así como los problemas y las limitaciones encontrados.

Rendición de cuentas

El InMujeres tiene como entes reguladores de su quehacer y presupuesto a su Órgano de Control Interno que da seguimiento a las acciones y el empleo correcto de los recursos. Como figura superior se encuentra la Junta de Gobierno que aprueba el programa, plan institucional, presupuesto e informes que presenta la directora.

Por otra parte, se tiene la supervisión y control de la Auditoría Superior del Estado de Jalisco, que de manera semestral y anual recibe de este Instituto los programas y presupuesto a ejecutar, así como los avances de sus resultados.

Finalmente hay que mencionar que de manera obligatoria se informa de manera mensual a la Dirección de Procesos Ciudadanos y Evaluación el cumplimiento de cada uno de los indicadores que contempla este Programa.

REFERENCIAS Y CONSULTA

| | |
|--------------------------------------|---|
| Bases de datos de personas atendidas | https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/rendicion-de-cuentas/beneficiarios/ |
| Sistema de Indicadores de Zapopan | https://agenda.zapopan.gob.mx/indcaptura/ingresar.aspx |
| Sistema de Evaluación de Desempeño | https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/articulo-8/sistema-de-evaluacion-de-desempeno-sed/ |
| Informes, planes y programas | https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/informes-planes-y-programas/ |
| Manuales de organización | https://www.zapopan.gob.mx/transparencia/articulo-8/manuales-de-organizacion/ |
| Manuales de operación | https://www.zapopan.gob.mx/manuales-de-operacion/ |

