

PROGRAMA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE MINERAL DE LA REFORMA 2022-2024



Índice

Titulo	Pagina
1.-PRESENTACIÓN-----	3
2.- INTRODUCCIÓN-----	4
3.-MARCO NORMATIVO-----	5
4.- SIGLAS Y ACRONIMOS-----	6
5.- TRANSVERSALIDAD-----	8
6.-DIAGNÓSTICO MUNICIPAL-----	8
7.- OBJETIVO GENERAL-----	15
8.-LÍNEAS ESTRATÉGICAS-----	15
9.-CONCLUSIONES-----	23
10.-BIBLIOGRAFIA-----	24



1.-PRESENTACIÓN

En el marco regulatorio del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, fue suscrito un convenio de colaboración entre el Gobierno del Estado de Hidalgo e INMUJERES, al cual se adhirieron los 84 municipios con el objeto de coordinar acciones de cooperación que permitan garantizar la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el Estado de Hidalgo.

Para el Municipio de Mineral de la Reforma, Hidalgo el respeto a la dignidad de las personas, la no discriminación, la eliminación de la violencia de género, así como la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, son condiciones indispensables para el pleno disfrute de todos los derechos humanos y la construcción de una sociedad democrática, por lo que esta administración ha establecido la perspectiva de género como una política transversal en su quehacer cotidiano. En este sentido es importante incorporar en las políticas públicas municipales los enfoques de igualdad de género, dado que las mujeres tienen necesidades distintas a las de los hombres; interculturalidad, porque en el contexto en el cual residen presenta características diferenciadas para los grupos étnicos que existen en el municipio; y, el prospectivo que contempla una visión de largo plazo desde una perspectiva inclusiva y solidaria, con los cuales se pretende obtener como resultado un desarrollo integral y la mejora de las condiciones de bienestar en nuestro Municipio.



2.-INTRODUCCIÓN

Las y los servidores públicos municipales de Mineral de la Reforma coincidimos en la necesidad de contar con un mecanismo en el ámbito municipal que permita orientar en un solo sentido todas las acciones que desde las diversas áreas de la Administración Pública Municipal se desarrolle a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Dicho mecanismo se denomina **Sistema Municipal Para Prevenir, Atender, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, siendo este mismo el que emite, dé seguimiento, ejecución y evaluación del **PROGRAMA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE MINERAL DE LA REFORMA 2022-2024**, estableciendo los objetivos estratégicos y líneas de acción que contribuyan en la obtención de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el municipio, fundamentado en el marco jurídico internacional, estatal y municipal, acorde con la temática, consolidando así un compromiso integral con los principios de igualdad y no discriminación.

La finalidad es lograr que la aplicación del programa sea fruto de consenso y la participación de las y los servidores públicos y la ciudadanía en general.

De esta manera se busca garantizar que la implementación sea factible, adecuada y, sobre todo, que responda de manera prioritaria a las necesidades específicas del Municipio.



3.-MARCO NORMATIVO

En el contexto de asegurar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio el presente programa se basa en un robusto marco normativo que abarca desde el ámbito internacional hasta el local. Este conjunto de ordenamientos jurídicos no solo refleja un compromiso global con la equidad de género, sino que también se adapta a las necesidades específicas de la población de Mineral de la Reforma, conformando un sólido respaldo legal que orienta y respalda la implementación efectiva del programa en el ámbito local.

3.1.- DISPOSICIONES INTERNACIONALES:

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER (CEDAW)
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (BELEM DO PARÁ)

3.2.-DISPOSICIONES NACIONALES:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
- LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.
- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

3.3.- DISPOSICIONES ESTATALES

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE HIDALGO
- LEY ORGÁNICA MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE HIDALGO
- LEY PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE HIDALGO

3.4.-DISPOSICIONES MUNICIPALES

- BANDO DE POLICÍA Y GOBIERNO DEL MUNICIPIO DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO
- DECRETO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE MINERAL DE LA REFORMA, HIDALGO.
- PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO DE MINERAL DE LA REFORMA 2020-2024

4.-SIGLAS Y ACRÓNIMOS

PM- Presidente Municipal

SMPASEV- Sistema Municipal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres de Mineral de la Reforma, Hidalgo

CPIG- Comisión Permanente de Igualdad y Género del Ayuntamiento

SGM- Secretaria General Municipal

ST- Secretaria de Tesorería

SDHyS- Secretaria de Desarrollo Humano y Social de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

SEDECO- Secretaría de Desarrollo Económico de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

SSPyTM- Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Mineral de la Reforma.

SOPyDU- Secretaria de Obras Públicas y Desarrollo Urbano de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

IMMMR- Instituto Municipal de las Mujeres de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

DIF- Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

IMJUVE- Instituto Municipal de la Juventud de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

SIPINNA- Sistema Municipal de Protección Integral de los derechos de Niñas,



Niños y Adolescentes de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

IMCFD- Instituto Municipal de la Cultura Física y el Deporte de Mineral de la Reforma, Hidalgo

UPE- Unidad de Planeación y Evaluación



5.-TRANSVERSALIDAD

En el presente programa la igualdad de género está presente de manera transversal. Durante su desarrollo se tomaron en cuenta las metas e indicadores establecidos en el Objetivo 5 IGUALDAD DE GÉNERO de los ODS. Esta consideración nos permite asegurar la orientación de las acciones programadas hacia la igualdad, reconociendo la interconexión entre los distintos aspectos del desarrollo sostenible y la importancia de abordar las desigualdades de género en todas sus formas.



6.-DIAGNÓSTICO MUNICIPAL

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS



El municipio de Mineral de la Reforma se encuentra en el Estado de Hidalgo de la República Mexicana y es uno de los ochenta y cuatro municipios de esta entidad, su cabecera municipal es Pachuquilla que es el diminutivo de Pachuca que en Otomí significa “lugar de gobierno”.

El municipio se localiza al centro del Estado de Hidalgo, entre los paralelos 19° 58' y 20° 09' de latitud norte; los meridianos 98° 39' y 98° 47' de longitud oeste; con una altitud entre 2400 y 290 metros al nivel del mar; cuenta con una superficie de 115.24 km², y representa el 0.55% de la superficie del Estado. Al norte colinda con los municipios de Pachuca de Soto y Mineral del Monte; al este con los municipios



de Mineral del Monte y Epazoyucan; al sur con los municipios de Epazoyucan y Zempoala; al oeste con los municipios de Zempoala y Pachuca de Soto.

Mineral de la Reforma es un caso excepcional, de acuerdo con el Censo de Población, en 1980 contaba con una población de 7,142 residentes, valor que se incrementa 6 veces en la década del 2000 y hacia la década de 2010 su ritmo de crecimiento continúa de forma considerada para acceder a poco más de 127 mil personas. Para el año 2020 ya se contaba con un total de 202,749 habitantes, muchos de ellos en respuesta por la diversa oferta habitacional de los fraccionamientos que han hecho aparición en este territorio y de la promulgación de límites territoriales con Municipio de Pachuca de Soto, cuando diversas colonias de este último se incorporaron a Mineral de la Reforma.

POBLACIÓN

MINERAL DE LA REFORMA 2020 POBLACIÓN MASCULINA Y FEMENINA

Municipio		Población			
Total					
Mineral de la Reforma	202,749	106,490	52.5%	96,259	47.5%

Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2020.

DISCRIMINACIÓN

La discriminación es el rechazo social basado en estereotipos, prejuicios, estigmas y valores culturales de acuerdo con lo que una sociedad o grupo social considera características aceptables.



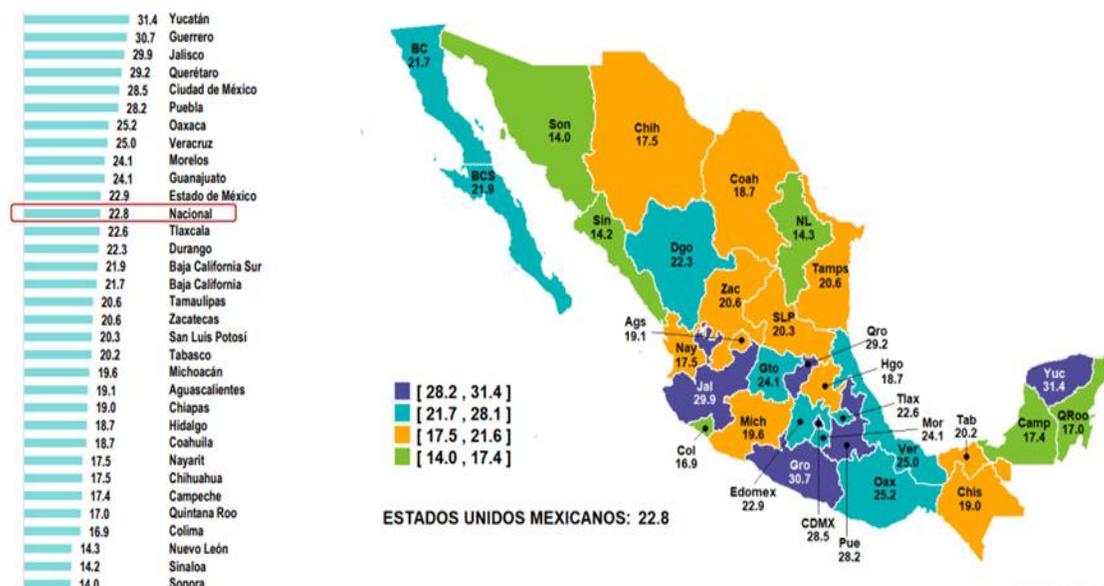
Es un fenómeno estructural que refiere al conjunto de prácticas y situaciones que, basadas en prejuicios, estigmas y creencias culturales, niegan el trato igualitario a las personas y a ciertos grupos sociales por algún motivo prohibido, lo que ocasiona una reducción o negación en el acceso y disfrute de sus derechos y libertades fundamentales.

La ENDIREH 2021 estima que, en el estado de **Hidalgo**, 70.6% de las mujeres de 15 años o más, experimentaron algún tipo de violencia: Psicológica, Física, Sexual, Económica o Patrimonial a lo largo de la vida y 43% en los últimos 12 meses.

Hidalgo se ubica en el lugar número 23 de prevalencia de experiencias de discriminación en mujeres, mientras que en el caso de los hombres se ubica en el lugar número 24 de los estados evaluados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), mediante la Encuesta Nacional sobre la Discriminación publicada en el año 2022.

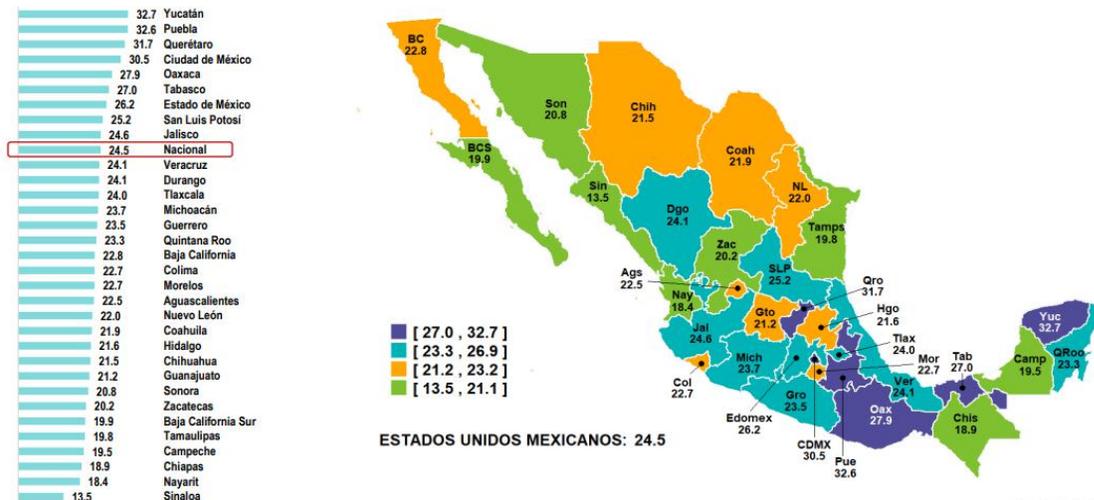
Prevalencia de experiencias de discriminación - Hombres

Porcentaje de hombres de 18 años y más que declararon haber sido discriminados en los últimos 12 meses por entidad federativa



Prevalencia de experiencias de discriminación - Mujeres

Porcentaje de mujeres de 18 años y más que declararon haber sido discriminadas en los últimos 12 meses por entidad federativa



INEGI

Es importante crear mecanismos para la atención, prevención y erradicación de la discriminación ya que en el Estado de Hidalgo en el 2017 el porcentaje de víctimas de discriminación fue de 17.8 % y en el año 2022 tuvo un incremento hasta llegar al 20.3 %.

IGUALDAD

La igualdad de género, para UNICEF, significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

Sin embargo, la realidad sigue evidenciando que niñas, adolescentes y mujeres en su diversidad enfrentan aún hoy mayores desventajas por razón de su género. Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres en este sentido siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual.

Eso impide que se avance en el goce de condiciones de igualdad y en construir nuevas relaciones sociales y entornos saludables y justos para niños, niñas y adolescentes.

Efectos estructurales de la desigualdad y la discriminación

Efectos en el Ámbito educativo

Población con algún nivel académico por grupos de interés y sexo según condición de alfabetismo

	Total		Hombres		Mujeres	
	Sabe leer y escribir	No sabe leer ni escribir	Sabe leer y escribir	No sabe leer ni escribir	Sabe leer y escribir	No sabe leer ni escribir
 Indígena (12 años y más)	86.5	13.2	90.0	9.8	83.5	16.1
 Afrodescendiente (12 años y más)	96.1	3.9	97.0	3.0	95.2	4.8
 Discapacidad (12 años y más)	84.3	15.4	87.5	12.2	81.7	18.0
 Migrante (15 años y más)	97.7	2.2	98.4	1.6	97.1	2.7
 Diversidad religiosa (12 años y más)	95.2	4.7	96.4	3.6	94.3	5.6
 Población de 60 años y más (60 años y más)	87.1	12.5	89.8	9.9	85.0	14.6
 Adolescentes y jóvenes (12 a 29 años)	99.3	0.7	99.1	0.9	99.4	0.6
 Mujeres (18 años y más)	95.0	4.9	NA	NA	95.0	4.9
 Trabajadoras del hogar ¹ (18 años y más)	95.6	4.3	NA	NA	95.6	4.3
 Diversidad sexual y de género ² (18 años y más)	97.4	2.6	96.8	3.2	98.1	1.9

INEGI

La desigualdad es quizá el problema más grave de la educación en todo el mundo. Sus causas son múltiples, y entre sus consecuencias se encuentran las diferencias en el acceso a la escolarización, la permanencia y, sobre todo, el aprendizaje.

La discriminación de género en la educación se da también una vez adentro del sistema educativo y afecta a las mujeres y hombres, estando además

relacionada con otras variables, como la pertenencia étnica, religiosa, social o la orientación sexual.

Efectos en el ámbito laboral

Población que trabajó por grupos de interés y sexo según condición de prestaciones en su actividad laboral

		Total		Hombres		Mujeres	
		Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)	Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)	Tiene contrato por escrito	Tiene derecho a servicios públicos de salud (IMSS, ISSSTE u otro)
	Indígena (12 años y más)	17.5	18.4	16.4	17.6	19.6	19.8
	Afrodescendiente (12 años y más)	37.8	42.3	36.8	39.0	39.3	47.0
	Discapacidad (12 años y más)	24.0	26.2	20.6	23.8	29.7	30.2
	Migrante (15 años y más)	44.1	44.2	42.3	43.3	46.9	45.5
	Diversidad religiosa (12 años y más)	30.5	32.5	29.1	31.1	32.5	34.5
	Población de 60 años y más (60 años y más)	17.5	20.1	16.2	19.2	20.5	22.3
	Adolescentes y jóvenes (12 a 29 años)	36.8	36.3	33.9	34.4	41.6	39.6
	Mujeres (18 años y más)	42.3	42.7	NA	NA	42.3	42.7
	Trabajadoras del hogar ¹ (18 años y más)	15.8	16.6	NA	NA	15.8	16.6
	Diversidad sexual y de género ² (18 años y más)	47.2	48.4	46.8	49.2	47.8	47.1

La discriminación laboral es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.

Brecha Salarial La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

Efectos en el ámbito de salud

Población por grupos de interés según servicios de salud a los que acude

Grupo de interés	Seguro Social (IMSS)	ISSSTE	ISSSTE Estatal	PEMEX, Defensa o Marina	Centro de Salud u Hospital de la SSA, INSABI	IMSS-PROSPERA o IMSS-BIENESTAR	Consultorio, clínica u hospital privado	Consultorio de farmacia	Otro lugar	No se atiende	Tendencia
Total	27.5	4.1	1.0	0.7	23.4	0.9	21.3	18.9	0.7	1.6	
Indígena (12 años y más)	12.4	2.8	0.6	0.5	45.6	2.4	19.9	12.1	0.8	2.9	
Afrodescendiente (12 años y más)	26.2	6.7	0.4	2.1	23.1	0.4	23.0	15.7	0.6	1.9	
Discapacidad (12 años y más)	33.9	4.9	1.2	0.9	25.5	1.0	17.8	11.9	1.8	1.2	
Migrante (15 años y más)	23.9	2.8	0.6	1.0	18.2	0.6	27.7	21.3	1.1	2.8	
Diversidad religiosa (12 años y más)	23.8	3.7	0.8	1.2	28.8	1.3	19.3	18.3	0.7	2.1	
Población de 60 años y más (60 años y más)	34.4	8.0	1.4	1.2	19.1	1.0	21.2	10.9	1.0	1.8	
Adolescentes y jóvenes (12 a 29 años)	25.5	2.3	0.7	0.5	24.4	1.0	21.0	22.5	0.6	1.4	
Mujeres (18 años y más)	28.7	4.9	1.1	0.7	22.9	0.9	20.9	18.2	0.7	1.0	
Trabajadoras del hogar (18 años y más) ¹	22.0	1.4	0.3	0.4	33.6	1.2	15.6	23.5	0.7	1.5	
Diversidad sexual y de género ²	31.7	5.1	0.8	0.9	15.1	1.0	23.8	19.6	0.2	1.8	

¹ Corresponde a un subconjunto de la población de mujeres 18 años y más que respondieron el módulo de mujeres.



En la tabla se muestra la distribución de los servicios de salud a los que tienen acceso la Población a nivel nacional.

Igualdad de género en salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados.

La equidad de género significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres.

Existen diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios. Lograr la igualdad de



género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por género

7.-OBJETIVO GENERAL

Establecer las bases de colaboración entre las diversas áreas de la Administración Pública Municipal, las y los integrantes del Ayuntamiento, para diseñar, ejecutar y evaluar acciones que contribuyen en la obtención de la igualdad sustantiva y la no discriminación entre mujeres y hombres.

8.-LÍNEAS ESTRATÉGICAS (SUBSISTEMAS DE ACCIÓN)

PREVENCIÓN

Promover el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, que eviten acciones de discriminación, inequidad, omisión, invisibilización y obstaculización en el acceso a los servicios públicos.

LÍNEA DE ACCIÓN	TIPO DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (INSTITUCIONES COORDINADAS)
Sensibilización para la adopción del lenguaje inclusivo	Utilizar un lenguaje inclusivo en todos los materiales informativos, evitando términos que refuerzan roles de género tradicionales y asegurando que la información sea comprensible para personas de todos los géneros.	IMMMR DIF SDHys SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE

		CPIG
Capacitación y sensibilización	Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de todas las dependencias de la Administración para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libre de violencia	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Igualdad laboral	Impulsar la igualdad laboral en los procesos de contratación y promoción, eliminando brechas de desigualdad. En servidores públicos de primer y segundo nivel.	Contraloría ST
Enfoque de género	Diseñar y difundir materiales informativos que reconozcan y aborden las necesidades específicas de género, evitando estereotipos y asegurando que la información sea igualmente relevante para hombres y mujeres	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Sensibilización en materia de inclusión en el nivel educativo	Promover en la educación los valores de convivencia, asegurando la	SDHyS DIF



medio superior.	inclusión y eliminando barreras que afectan la igualdad de género	SIPINNA IMMMR
Sensibilización para la Detección Oportuna de Enfermedades de Género	Impulsar acciones de sensibilización para la detección oportuna y la prevención de enfermedades propias de su género.	
Estadísticas en materia de seguridad con enfoque de género	Contribuir a la generación de estadísticas que favorezcan la igualdad sustantiva y coadyuben a la integración de un diagnóstico.	SSPyTM
Estadísticas con enfoque de género	Generar la homologación y desagregación en el registro de información a fin de contar con estadísticas con enfoque de género	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Promover la atención con perspectiva de género y pertinencia de la población con diversidad sexual	Implementación de talleres para la sensibilización y atención no discriminatoria apegado a los lineamientos de derechos humanos.	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST

		SGM UPE CPIG
--	--	--------------------

ATENCIÓN

LÍNEA DE ACCIÓN	TIPO DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (INSTITUCIONES COORDINADAS)
Atención integral	Fortalecer los instrumentos de actuación para la asesoría, acompañamiento, apoyo y atención a quejas o denuncias por discriminación o violencia	IMMMR DIF SIPINNA SSPyTM. Contraloría
Transversalización de la perspectiva de género	Participar en el Plan de Desarrollo Municipal, en los programas que de él se deriven y en los programas sectoriales, procurando que en su contenido se incorpore la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación.	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Implementar estrategias y programas de salud, creando mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres.	Realizar campañas y estrategias de sensibilización que contribuyan a combatir los estigmas y la discriminación en los servicios de salud.	IMMMR DIF
Atención psicológica y jurídica	Brindar los servicios de	IMMMR



	acompañamiento psicológico y legal a familias víctimas de violencia.	DIF SIPINNA SSPyTM
Tecnologías inclusivas	Fortalecer el desarrollo de las capacidades intelectuales en la ciudadanía promoviendo la innovación tecnológica	SDHyS DIF
Estadísticas en materia de seguridad con enfoque de género	Contribuir a la generación de estadísticas que favorezcan la igualdad sustantiva y coadyuben a la integración de un diagnóstico.	SSPyTM
Espacios seguros	Asegurar que la infraestructura y los servicios sean basados en perspectiva de género y tengan en cuenta las necesidades, garantizando seguridad y accesibilidad	SOPyDU
Capacitación Integral	Crear mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en temas relacionados con la economía, toma de decisiones, desarrollo personal, deportiva y cultural.	IMMMR DIF SDHyS SEDECO IMJUVE SSPyTM SIPINNA IMCFD Contraloría SGM CPIG
Vigilancia y seguimiento de los lineamientos e instrumentación jurídica Municipal.	Conocer e investigar los presuntos casos de discriminación, corrupción, acoso, y hostigamiento que se presenten, cometidos por personas servidoras públicas, y velar porque se garantice el cumplimiento de todas las resoluciones.	Contraloría



Colectivos, Asociaciones de apoyo en el ámbito Municipal.	Promover la articulación de organizaciones y colectivos de la sociedad civil que trabajan en contra de la discriminación y violencia	SSPyTM
Cumplimiento de indicadores	Dar cumplimiento a los indicadores con perspectiva de genero de los programas presupuestarios.	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Vigilancia de medios de comunicación	Impulsar la vigilancia y los mecanismos de observación de medios de comunicación a fin de combatir la reproducción de contenidos sexistas y discriminatorios.	SGM
Capacitación para el autoempleo	Realizar talleres de empoderamiento económico. Impartir cursos especializados en distintas áreas, adaptados a las necesidades de mujeres y hombres para brindar competencias específicas para su inserción exitosa en el mercado laboral.	DIF IMMMR SDHS SEDECO
Vinculación de los ofertantes laborales	Establecer alianzas con empresas que sean reconocidas por sus prácticas	SEDECO

	<p>laborales equitativas y condiciones adecuadas para los empleados, creando puentes de acceso para mujeres desempleadas. Organizar ferias de empleo centradas en la inclusión de mujeres, donde empresas comprometidas con la equidad laboral tengan la oportunidad de reclutar a candidatas directamente</p>	
Estimular la capacidad productiva de la mujeres y hombres	Establecer canales de comercialización de los productos elaborados y servicios proporcionados por mujeres de las distintas regiones.	IMMMR SEDECO

ERRADICACIÓN

LÍNEA DE ACCIÓN	TIPO DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (INSTITUCIONES COORDINADAS)
Sanciones a Servidores Públicos	Emitir resoluciones por disposición e informes especiales y, en su caso, establecer medidas administrativas y de reparación contra las personas servidoras públicas en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación previstas en las leyes.	Contraloría
Educación continua	Fomentar la continua actualización de los protocolos de atención para responder	IMMMR DIF SDHyS



	ante la desigualdad y discriminación	SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG
Designación presupuestal	Presupuesto designado para la prevención, atención, sanción y erradicación de cualquier forma de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres.	CPIG
Aplicación de normativa incluyente	Crear e implementar a través de iniciativas el uso del lenguaje inclusivo en todos los instrumentos, reglamentos y documentación emitida por todas las áreas.	IMMMR DIF SDHyS SEDECO. IMJUVE SSPyTM. SIPINNA IMCFD SOPyDU Contraloría ST SGM UPE CPIG



9.-CONCLUSIONES

Con este programa se busca fortalecer significativamente el reconocimiento de la importancia de promover la igualdad y la no discriminación como principios fundamentales en la población de Mineral de la Reforma. Hemos identificado áreas específicas que requieren esfuerzos adicionales para abordar la discriminación y fomentar la inclusión, lo que nos permite dirigir nuestros recursos y acciones de manera más efectiva.

Destacamos la necesidad urgente de involucrar a diversos sectores de la sociedad, desde el gobierno local hasta organizaciones civiles, empresas y ciudadanos, en la implementación de medidas concretas para combatir la discriminación y desigualdad. Esta colaboración intersectorial es fundamental para promover un cambio real y duradero en el Municipio de Mineral de la Reforma asegurando que todos los miembros de la sociedad tengan igualdad de oportunidades y sean tratados con dignidad y respeto.



10.- BIBLIOGRAFÍA

http://www.mineraldelareforma.gob.mx/PDF/ACTUALIZACION_DEL_PLAN%20MUNICIPAL_DE_DESARROLLO_MR_2020-2024.pdf

https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2021/12/Pronaind_GuiaCiudadana_FINAL.Ax_.pdf

<http://mineraldelareforma.gob.mx/PMD/ArchivosWeb/Document/ACTUALIZACION%20C3%93NPMDMineraldeReforma2020-2024.pdf>

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf

http://planestataldedesarrollo.hidalgo.gob.mx/pdf/Especiales/GENERO/Programa_Transversal_Genero.pdf

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<https://www.refworld.org/es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>

http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Organica%20de%20la%20Administracion%20Publica%20para%20el%20Estado.pdf

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2022/doc/enadis2022_resultados.pdf

<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

<https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud>

