

Instituto Municipal de la Mujer
Programa Municipal para la Igualdad
entre Hombres y Mujeres
Durango, Dgo. 2012



Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal.

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a las Políticas Municipales de Igualdad y



ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	9
2. PRESENTACIÓN	10
3. INTRODUCCIÓN.....	11
4. MARCO NORMATIVO.....	13
4.1. <i>En materia de igualdad entre mujeres y hombres</i>	<i>13</i>
<i>TRATADOS INTERNACIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....</i>	<i>13</i>
<i>LEGISLACIÓN FEDERAL</i>	<i>14</i>
<i>LEGISLACIÓN ESTATAL.....</i>	<i>15</i>
<i>LEGISLACIÓN MUNICIPAL</i>	<i>16</i>
4.2. <i>En materia de planeación gubernamental</i>	<i>17</i>
<i>LEGISLACIÓN FEDERAL</i>	<i>17</i>
<i>LEGISLACIÓN ESTATAL.....</i>	<i>17</i>
<i>LEGISLACIÓN MUNICIPAL</i>	<i>18</i>
5. METODOLOGÍA	19
6. CONTEXTO	21
6.1. <i>Dinámica demográfica.....</i>	<i>21</i>
6.1.1. <i>Distribución de la población urbana y rural.....</i>	<i>22</i>
6.1.2. <i>Índice de femineidad.....</i>	<i>24</i>
6.1.3. <i>Situación materna</i>	<i>24</i>

6.1.4. Matrimonios y divorcios.....	27
6.1.5. Situación conyugal en jóvenes de 12 a 19 años	29
6.1.6. Hogares y familias	30
6.1.7. Jefatura en el hogar.....	30
6.1.8. Jefatura por tipo de hogar	31
6.1.9. Actitudes equitativas de género.....	33
6.1.10. Paternidad y responsabilidades en el hogar	35
6.2. Empleo	38
6.2.1. Participación de la mujer	38
6.2.2. Desempleo.....	39
6.2.3. Subocupación e informalidad.....	43
6.2.4. Ingresos.....	44
6.3. Equidad y discriminación	45
6.4. Violencia de género	48
7. PROBLEMÁTICA.....	54
7.1. Equidad	54
7.2. Corresponsabilidad familiar	55
7.3. Violencia de género	57
7.4. Empleo y emprendimiento.....	59
8. PROGRAMA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO	62
SUBPROGRAMA 1. PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD	64
SUBPROGRAMA 2. FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR	75

SUBPROGRAMA 3. COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	85
SUBPROGRAMA 4. IMPULSO AL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO	97
9. RESULTADOS ESPERADOS	109
10. CONCLUSIONES	110

INDICE DE GRAFICAS

Gráfica 1: Pirámide poblacional 2000 y 2005	21
Gráfica 2: Pirámide poblacional 2010	22
.....	22
Gráfica 3: Distribución de la población por tipo de localidad (Mujeres)	23
Gráfica 4: Índice de femineidad	24
Gráfica 5: Promedio de hijos nacidos vivos.....	25
Gráfica 6: Escolaridad de la madre en nacimientos registrados en el municipio	26
Gráfica 7: Relación de Divorcios por cada 100 matrimonios.....	27
.....	27
Gráfica 8: Duración de los matrimonios que terminaron en divorcio en el municipio	28
Gráfica 9: Tendencia del mutuo consentimiento como causa de divorcio en el municipio	28
Gráfica 10: Porcentaje de Hombres y Mujeres entre 12 y 19 años en Unión Libre (2000 -2010)	29
.....	29
Gráfica 11: Jefatura en el hogar	31
Gráfica 12: Hogares no familiares por sexo de jefatura	32
Gráfica 13: Hogares familiares por sexo de jefatura	32

Gráfica 14: Por favor indique que tan frecuente era que su padre o tutor participara en las tareas domesticas.....	36
Gráfica 15: Por favor indique que tan frecuente era que su padre o tutor participara en las tareas domesticas (desglosadas)	37
Gráfica 16: Tasa de participación	39
.....	39
Gráfica 17: Tasa de desocupación	39
Gráfica 18: Población femenina desocupada por edad (2005-2011).....	40
Gráfica 19: Relación entre población ocupada y desocupada entre 25 y 29 años - (Número de personas desocupadas por cada 100 ocupadas)	41
Gráfica 20: Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1)	41
Gráfica 21: Tasa de presión general (TPRG)	42
Gráfica 22: Tasa de trabajo asalariado	42
Gráfica 23: Tasa de subocupación	43
Gráfica 24: Tasa de ocupación en el sector informal.....	44
Gráfica 25: Composición de la Población Ocupada de la ciudad de Durango por nivel de ingresos según el sexo (2011)	45
Gráfica 26: La sociedad no ayuda a las mujeres porque no conoce sus problemas.	46
Gráfica 27: En México no se respetan los derechos de las mujeres	47
Gráfica 28: En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por ser mujer?	47
Gráfica 29: Regularmente pide usted permiso a su esposo/pareja o algún familiar para... ..	48
Gráfica 30: ¿Qué debería de hacer una mujer si su marido o pareja la agrediera físicamente? (Máximo tres opciones)	49
Gráfica 31: ¿Qué tanto se justifica pegarle a una mujer?	49

Grafica 32: ¿Qué tanto cree usted que en México las personas les pegan a las mujeres?	50
Grafica 33: En su opinión, ¿en una pareja el hombre debe ganar más dinero, menos dinero o igual dinero que la mujer?	50
Grafica 34: Si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre, ¿le pierde o no le pierde el respeto al hombre?.....	51
Gráfica 35: Muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres	51
Gráfica 36: Lugar que ocupa el estado en el contexto nacional respecto a las Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de violencia a lo largo de la relación con su última pareja, por tipo de violencia.....	53
Gráfica 37: Porcentaje de Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de violencia a lo largo de la relación con su última pareja (Cifras estatales)	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tratados Internaciones para la igualdad de género	13
Tabla 2: Legislación federal.....	14
Tabla 3: Legislación estatal.	15
Tabla 4: Legislación municipal	16
Tabla 5: Legislación federal.....	17
Tabla 6: Legislación estatal	17
Tabla 7: Legislación municipal	18
Tabla 8: Porcentaje de mujeres con al menos un hijo nacido vivo en el municipio de Durango por grupos de edad	25
Tabla 9: ÍTEMS ESCALA GEM	34
Tabla 10: Problemática sobre equidad	54
Tabla 11: Problemática sobre corresponsabilidad familiar	55
Tabla 12: Problemática sobre violencia de género	57

Tabla 13: Problemática sobre empleo y emprendimiento	59
Tabla 14: Proyecto 1-1 Reporte de indicadores municipales de equidad de género.....	68
Tabla 15: Proyecto 1-2: Gestión de instrumentos de política pública para la equidad de género	69
Tabla 16: Proyecto 1-3: Campaña “La igualdad de género se enseña en casa”	71
Tabla 17: Proyecto 1-4: Jornadas para una publicidad con equidad	73
Tabla 18: Proyecto 2-1: Estudio para conocer el uso del tiempo de mujeres y hombres en el municipio de Durango	78
Tabla 19: Proyecto 2-2: Campaña “En casa todos podemos ayudar”	79
Tabla 20: Proyecto 2-3: Un día en el trabajo de Mamá y Papá	80
Tabla 21: Proyecto 2-4: Centro Municipal de Formación para Madres y Padres.....	82
Tabla 22: Proyecto 3-1: Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de genero	89
Tabla 23: Proyecto 3-2: Capacitación del personal que atiende los casos de violencia en el Municipio	90
Tabla 24: Proyecto 3-3: Campaña de prevención de la violencia “Los derechos humanos también valen en casa”	92
Tabla 25: Proyecto 3-4Redes vecinales contra la violencia de género	94
Tabla 26: Proyecto 4-1: Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en el municipio de Durango. .	102
Tabla 27: Proyecto 4-2: Micro financiamiento para mujeres	103
Tabla 28: Proyecto 4-3: Servicio integral de intermediación laboral para mujeres.....	104
Tabla 29: Proyecto 4-4: Condiciones más justas para las trabajadoras domésticas.....	106

1. RESUMEN EJECUTIVO

El Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se deriva del Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género, y en ambos se contempla la identificación de las brechas de género que atentan contra el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres dentro del municipio de Durango.

Para tener un panorama claro de la situación, se utiliza información cuantitativa captada de diversas fuentes, entre las que se incluyen el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Sistema Nacional de Información en Salud (SINAIS), por mencionar sólo algunos. A partir de esto, se analizan los datos estadísticos sobre la dinámica demográfica, tanto de mujeres como de hombres en los últimos diez años, permitiendo identificar los principales cambios que han tenido lugar en la población del municipio de Durango y relacionarlo con indicadores económicos, de salud, de educación, entre otros.

La información cualitativa por su parte, se obtuvo de entrevistas a profundidad, consultas a la ciudadanía, grupos de enfoque y encuestas, resultando en una amplia participación de la comunidad para la construcción de este Programa.

Derivado del diagnóstico y análisis realizado para la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres, se identificaron los temas estratégicos que debería atender este primer programa para la igualdad de mujeres y hombres, planteándose una serie de objetivos que, mediante los proyectos prioritarios propuestos, busca ir construyendo el camino para lograr una sociedad justa, equitativa e igualitaria para mujeres y hombres.

En este sentido, el programa se divide en cuatro subprogramas: promoción de la equidad, fomento de la corresponsabilidad familiar, combate a la violencia de género e impulso al empleo y el emprendimiento. A su vez cada uno de éstos, se divide en proyectos prioritarios, donde se describen los objetivos, actividades, metas, indicadores y recursos previstos.

2. PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental para cualquier sociedad, al tiempo que constituye una meta de difícil cumplimiento, debido a la cantidad de factores que la impactan y a lo arraigado de prácticas culturales que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres.

Para la presente Administración Municipal, lograr que la igualdad de género sea una realidad en Durango, es un compromiso asumido por el C.P. Adán Soria Ramírez y su equipo de colaboradores desde el inicio de la gestión de gobierno, considerándolo como tema transversal en toda la administración municipal, y coordinado por el Instituto Municipal de la Mujer.

El Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es parte integral de una serie de iniciativas emprendidas con apoyo del Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de la Mujer (FODEIMM), que entre sus objetivos plantea claramente el de *“avanzar en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres (...) para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género, a través de la ejecución de acciones afirmativas”*.

Es conveniente puntualizar que en el desarrollo del Programa se consideró desde el inicio impulsar decididamente un proceso donde se integrara activamente la ciudadanía, mujeres y hombres, representantes de la sociedad civil organizada, iniciativa privada y funcionarios públicos, permitiendo a cada uno incorporar sus preocupaciones, problemáticas y propuestas en los proyectos, metas y actividades que aquí se describen.

Desde el Gobierno Municipal de Durango, se refrenda el compromiso con todas las mujeres, por generar mejores condiciones de vida para ellas y sus familias, y procurar que el conjunto de la sociedad reconozca su importancia para el desarrollo económico, social y humano.

3. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género constituye una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales, limitando total o parcialmente las posibilidades de desarrollo de las mujeres para alcanzar una adecuada calidad de vida.

Las prácticas de discriminación, violencia y desigualdad reflejan las relaciones basadas en un ejercicio de poder desigual entre mujeres y hombres. Lejos de ser conductas aisladas, son vistas por gran parte de la sociedad como costumbres o situaciones normales, por lo que las mujeres al exigir el cumplimiento de sus derechos en general se enfrentan ante muchas barreras de difícil superación.

El desarrollo local y la igualdad de género son elementos de un mismo proceso y ambos refieren a la ampliación de igualdad de oportunidades como elemento motivador para que mujeres y hombres puedan decidir en igualdad de circunstancia sobre sus vidas. Este proceso ha presentado importantes avances, sin embargo, aún quedan importantes desafíos y brechas por atender, sin embargo un aspecto favorable es que cada vez existen más mujeres y hombres interesados en modificar las situaciones adversa que enfrenta la igualdad en nuestra sociedad.

En el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha buscado indagar a profundidad sobre las desigualdades presentes entre mujeres y hombres en Durango, por lo que en este documento además del marco normativo que guía las acciones en materia de igualdad, se desarrollan dos apartados fundamentales para el planteamiento de acciones concretas, en primer lugar el contexto de la situación que incluye una recopilación de estadísticas que permite conocer la situación de mujeres y hombres, en diversos temas. Enseguida, se incluye una síntesis de las problemáticas emanadas de las preocupaciones que desde la sociedad civil se visibiliza en este tema.

Es con base en el Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género, que este primer Programa centra su actuar en cuatro estrategias, promoción de la equidad, fomento de la corresponsabilidad familiar, combate a la violencia de género e impulso al

empleo y el emprendimiento. Para cada una de éstas, se identifican objetivos, proyectos prioritarios, metas, indicadores, participantes y recursos.

El principio fundamental del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es constituirse en un instrumento de política pública que permita integrar y orientar las acciones y proyectos que se implementen en el municipio de Durango, para lo cual contempla la interrelación y coordinación de las dependencias municipales y de los diversos órdenes de gobierno, en beneficio de las mujeres duranguenses, de sus familias y en general de toda la población.

4. MARCO NORMATIVO

El Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Durango, al igual que el Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género del cual se deriva, considera como elementos normativos para su diseño y planteamientos, los que regulan el actuar internacional en la materia, y las disposiciones legales aplicables y vigentes en los Estados Unidos Mexicanos.

En este sentido, en las siguientes páginas se presenta una síntesis de la normatividad aplicable, agrupada en dos sentidos, primero se incluyen aquellas que tratan la igualdad de mujeres y hombres, y enseguida, se relacionan las que orientan los procesos de planeación en el ámbito gubernamental.

4.1. En materia de igualdad entre mujeres y hombres

TRATADOS INTERNACIONALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Tabla 1: Tratados Internacionales para la igualdad de género

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Representa el marco para el planteamiento de políticas, programas y acciones de todas las esferas públicas y ámbitos de gobierno y busca otorgar a las mujeres la posibilidad de acceder a los recursos necesarios para reivindicar sus derechos humanos.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, Convención de Belém do Pará (1994).	Constituye el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante, dirigido a poner una acción concertada para eliminar la violencia contra las mujeres.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).	Manifiesta la preocupación generalizada por los problemas de desigualdades de género, proponiendo acciones concretas para mejorar la condición y posición de las mujeres en el mundo.
Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (2000).	Establece específicamente como uno de sus objetivos, el “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”
Programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la	Busca integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todos los órganos, organismos y entidades del sistema interamericano.

LEGISLACIÓN FEDERAL

Tabla 2: Legislación federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 1°. “Todas las personas gozarán de los derechos humanos”. Además de que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra”. Artículo 4°. El varón y la mujer son iguales ante la ley (...).
Código Civil Federal	Artículo 2°. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer (...).
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de observancia general en toda la República, en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (...). Artículo 4. El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros (...).
Ley General para la Igualdad	Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar

entre Mujeres y Hombres	la igualdad entre mujeres y hombres (...). Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución (...).
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Artículo 1. La presente ley tiene por objeto (...) prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (...). Artículo 3. Todas las medidas (...) garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres (...). Artículo 4. Los principios rectores (...) que deberán ser observados (...) son: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.
Ley para Prevenir y Eliminar la	Artículo 1. (...)El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra

LEGISLACIÓN ESTATAL

Tabla 3: Legislación estatal.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango	Artículo 3. En el Estado de Durango, toda persona tiene derecho a la libertad, la seguridad personal, y a una vivienda digna y decorosa, adecuada a las necesidades del hogar, al trabajo y a la educación. Artículo 12. El varón y la mujer, son iguales ante la Ley.
Código civil	Artículo 2. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer (...).
Ley de igualdad entre hombres y mujeres del Estado de Durango	Artículo 9. La igualdad de oportunidades, es el acceso al pleno desarrollo, en el ámbito público y privado de las mujeres y los hombres en las mismas condiciones (...). Artículo 10. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida (...).
Ley de las mujeres para una vida libre de violencia	Artículo 3. La presente Ley tiene por objeto: I. Prevenir, atender y erradicar la violencia de género, y II. Establecer los principios,

	instrumentos y mecanismos para garantizar el acceso a las mujeres duranguenses a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar
Ley de las y los jóvenes del Estado de Durango	Artículo 5. Derecho fundamental de la juventud. Las y los jóvenes tienen derecho a vivir esta etapa de su vida con calidad, creatividad, vitalidad e impregnada de valores que contribuyan a su pleno desarrollo y expresión de su potencialidad y capacidad humana.

LEGISLACIÓN MUNICIPAL

Tabla 4: Legislación municipal

Bando de Policía y Gobierno	<p>Artículo 6. El Gobierno Municipal tendrá como compromiso fundamental el respeto a los principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>Artículo 114. El Gobierno Municipal, por conducto del Instituto Municipal de la Mujer, procurará generar mejores condiciones y mayor participación ciudadana, para garantizar la equidad de género en sus acciones con la finalidad de asegurar la integración de la mujer en condiciones de igualdad, a la vida ciudadana del municipio.</p> <p>Artículo 188. Párrafo Segundo. El Ayuntamiento deberá promover e instrumentar en sus reglamentos las garantías necesarias para que la libertad, la igualdad, la seguridad jurídica y la justicia social, de todas las personas (...).</p>
-----------------------------	--

4.2. En materia de planeación gubernamental

LEGISLACIÓN FEDERAL

Tabla 5: Legislación federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	<p>Artículo 25. Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable (...), permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales.</p> <p>Artículo 26. Inciso A. El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima</p>
---	---

LEGISLACIÓN ESTATAL

Tabla 6: Legislación estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango	<p>Artículo 13. Los poderes, los organismos autónomos y los municipios promoverán el desarrollo integral del Estado (...), de acuerdo a la ley, organizarán un sistema de planeación democrática, los cuales recogerán las aspiraciones y demandas de la sociedad (...).</p>
Ley de Planeación del Estado de Durango	<p>Artículo 2. La planeación deberá llevarse a cabo, como un medio de utilización eficiente de los recursos de que se puede disponer en el Estado (...).</p> <p>Artículo 6. Los Ayuntamientos del Estado formularán sus planes de desarrollo y sus programas conforme a las disposiciones de esta Ley.</p> <p>Artículo 14. La función del Estado en la participación del desarrollo tomará en cuenta la participación organizada, consiente y responsable de los individuos y grupos sociales de la Entidad.</p>

LEGISLACIÓN MUNICIPAL

Tabla 7: Legislación municipal

Bando de Policía y Gobierno	<p>Artículo 23. Párrafo tercero. El Ayuntamiento (...)es responsable de expedir los ordenamientos que regulan la vida del municipio, así como de definir los planes, programas y acciones (...).</p> <p>Artículo 47. Para promover la participación vecinal en la planeación, organización y ejecución de acciones, obras, o servicios públicos determinados, el Gobierno Municipal, por conducto de sus dependencias, deberá convocar a los participantes y beneficiarios de las mismas (...).</p> <p>Artículo 49. Las acciones del Gobierno Municipal tendrán como base el Sistema de Planeación para el Desarrollo Municipal de Durango.</p> <p>Artículo 51. El Sistema de Planeación para el Desarrollo Municipal de Durango, integra e involucra a cada uno de los actores en el Municipio, ya sean públicos, privados o sociales.</p>
-----------------------------	---

5. METODOLOGÍA

El desarrollo del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, fue desarrollado bajo tres premisas fundamentales:

1. **Constituir un plan de trabajo, es decir un documento útil para actuar.** Tener clara esta premisa facilitó la elaboración de sus distintos apartados y en su aplicación permitirá, además de su implementación, su adecuada evaluación.

2. **Incidir en problemas sociales.** La igualdad que busca promover el programa es una tarea social que considera los problemas de las mujeres y los problemas de la sociedad en su conjunto.

3. **Ser una propuesta idónea para una realidad concreta.** Lo que implica analizar la realidad en diversos sentidos: la política de igualdad existente y la situación de igualdad/desigualdad en el municipio, los principales obstáculos, y en definitiva los ámbitos en los que es prioritario actuar.

4. **Involucrar a la comunidad en el análisis y la identificación de soluciones.** Para lo cual se desarrolló un proceso de participación amplio, organizado y coherente con los alcances del programa.

Por otra parte, y de manera sintética, las fases que integraron este proceso y que permitieron la integración del documento del Programa, fueron:

1. **Diagnóstico.** Consistió en el establecimiento de las preguntas de investigación; la identificación de las temáticas que deberían incluirse en el análisis; la realización de grupos de enfoque, mesas de trabajo, foros de consulta, entrevistas a profundidad a expertos y encuestas a la sociedad en general. Además se realizó un análisis de información documental y estadística y se conjuntaron las problemáticas y propuestas expresados por las ciudadanas y ciudadanos. Con base en todo lo anterior, fue posible conocer las brechas de género que existen en diferentes esferas dentro del municipio, y como afectan a las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

2. Análisis de información y determinación de temáticas prioritarias. En esta fase del proceso se convocó a un equipo de expertos en las diversas temáticas que fueron identificadas, e intervinieron además, representantes de la sociedad civil organizada, personal del Instituto Municipal de la Mujer y del Ayuntamiento de Durango. A partir de la visualización de los desequilibrios de género existentes, se procedió a definir los temas estratégicos de actuación, y los objetivos relacionados.

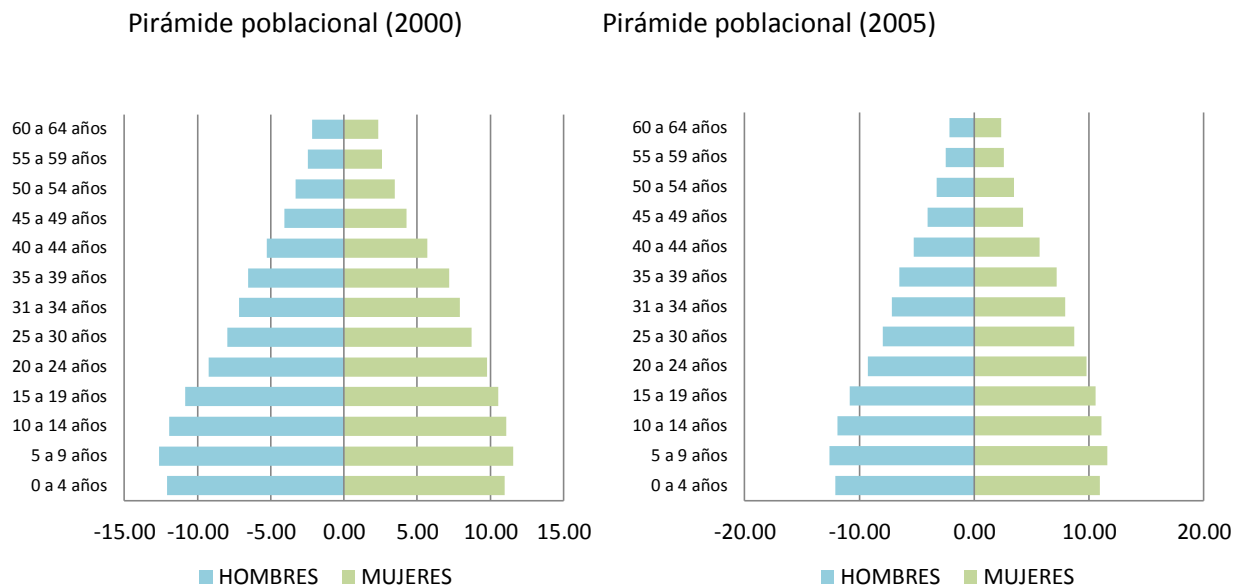
3. Diseño del plan. El proceso de planificación considero un esquema participativo, que permitiera la identificación de problemas, la priorización de alternativas de solución, y el establecimiento de acciones que permitan lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de Durango. Con base en esto, se establecieron el objetivo, así como los resultados esperados, procediéndose enseguida a precisar los subprogramas que habrían de impulsarse en el corto plazo, sus objetivos y proyectos prioritarios, metas, indicadores, recursos y participantes.

6. CONTEXTO

6.1. Dinámica demográfica

Los datos censales y de conteo obtenidos por el INEGI durante los años de 2000, 2005 y 2010, permiten construir las pirámides poblacionales y conocer la evolución demográfica que se ha presentado en el municipio, con lo cual es posible observar una tendencia que de acuerdo a proyecciones de la CONAPO, en menos de 30 años resultará en el envejecimiento de la población, incrementándose la tasa de dependencia económica para las edades de 65 años y más. Actualmente el municipio de Durango experimenta un fenómeno demográfico poblacional denominado “bono demográfico”, que se puede explicar cómo el incremento de la Población Económicamente Activa y la disminución de la población dependiente entre 0 y 14 años de edad.

Gráfica 1: Pirámide poblacional 2000 y 2005

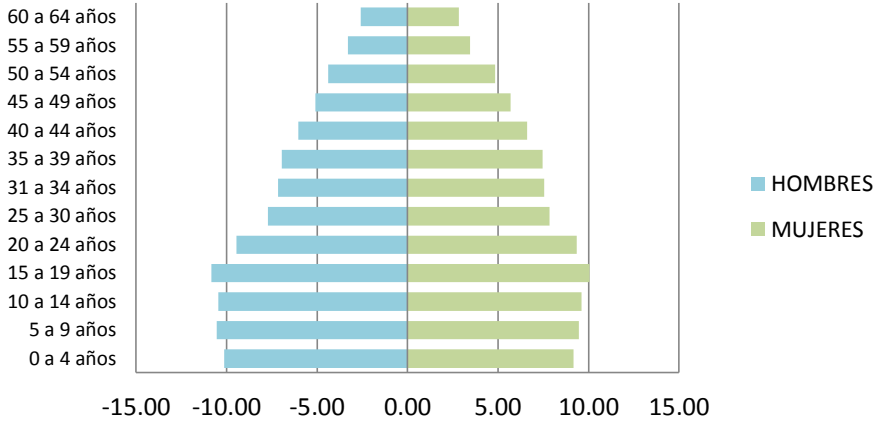


Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000, Conteo de población 2005 y Censo de población 2010)

De acuerdo a la pirámide poblacional (año 2000) se muestra que existe una alta concentración tanto de hombres y mujeres entre los 0 y 19 años, representando el 44.17% de la población femenina y 47.48% de la población masculina.

Para el año 2005 la oblación tanto de hombres y mujeres se ve concentrada entre los 24 y 14 años mostrando la existencia de más mujeres.

Gráfica 2: Pirámide poblacional 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000, Censo de población 2005 y Censo de población 2010)

En el año 2010 debe notarse que la mayor cantidad de hombres y mujeres se concentra entre los 20 y 24 años mostrando una reducción en los nacimientos ya que la cantidad de niños/as es menor respecto a otros años.

6.1.1. Distribución de la población urbana y rural

La condición de género hace que el desarrollo durante la vida de las mujeres tenga sus especificidades en las áreas rurales y urbanas. En el caso de las zonas urbanas, estas son centros de desarrollo, donde se concentran las oportunidades de empleo, acceso a servicios de salud y educación, así como los avances tecnológicos, las comunicaciones, la oferta cultural, etc.; siendo esto parte de las ventajas de vivir las áreas urbanas, el modelo de desarrollo ha acarreado desventajas que impactan en la vida cotidiana de la

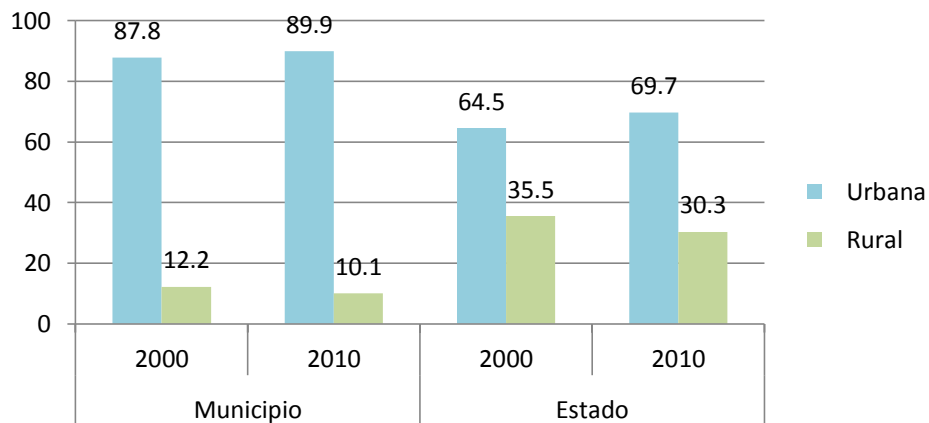
mujer, como lo es la desigualdad socio-económica, la violencia e inseguridad, la contaminación, etc.

En las ciudades, como en el caso de Durango, se puede observar que las mujeres han logrado integrarse al mercado laboral así como mejores oportunidades de educación, sin embargo este acceso a oportunidades laborales no ha sido compensado en el ámbito familiar, y el resultado es que las mujeres tienen dobles cargas de trabajo.

La vida en el campo tiene otras implicaciones para las mujeres, la disminución de los precios de los productos agropecuarios ha impactado en una disminución importante en los ingresos de las familias de estas localidades, además la situación climatológica ha afectado con sequias en años recientes, por lo que grandes cantidades de producción agrícola se han visto seriamente disminuidas.

En el caso del Municipio, durante los últimos diez años se ha presentado una disminución de 2.1% en la población de mujeres en las localidades rurales, mientras que para el estado esta disminución ha sido mayor, ubicándose en un 5.2%, esta diferencia puede ser explicada debido a que a nivel estatal existe un mayor porcentaje de población en áreas rurales que a nivel municipal, 30.3% y 10.1% respectivamente.

Gráfica 3: Distribución de la población por tipo de localidad (Mujeres)

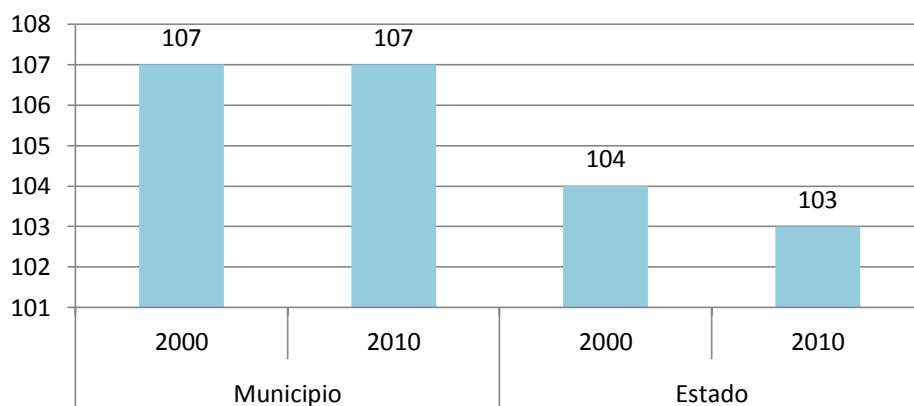


Fuente: Elaboración propia en base al Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (2012)

6.1.2. Índice de femineidad

El índice nos muestra la cantidad de mujeres por cada 100 hombres, para este caso se encuentra calculado con datos Estatales y Municipales. El comparativo entre estos dos resultados muestra que el índice de femineidad municipal se encuentra por encima del índice estatal, habiendo 107 mujeres por cada 100 hombres, otra diferencia importante resulta al observar la evolución histórica en el período 2000 a 2010, donde es posible observar una disminución de este índice a nivel estatal y un mantenimiento (en 107) en el ámbito municipal.

Gráfica 4: Índice de femineidad



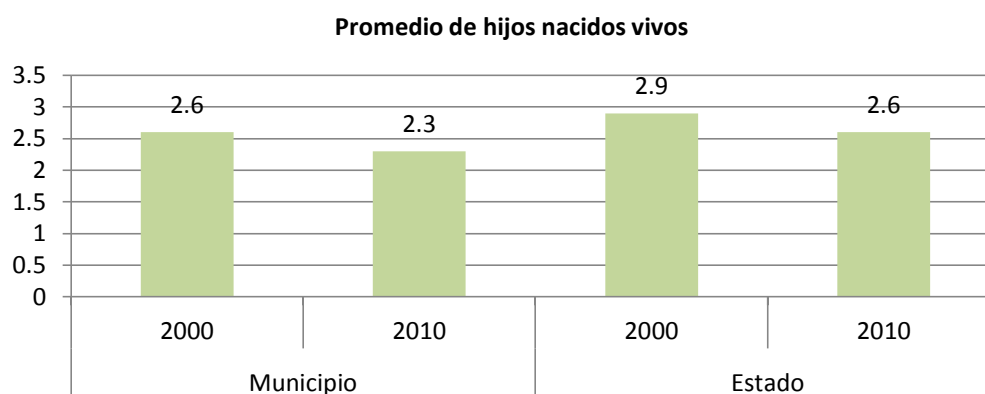
Fuente: Elaboración propia en base al Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (2012)

6.1.3. Situación materna

En el año 2000 el promedio de hijos nacidos vivos en el Municipio fue de 2.6, una década después el mismo indicador se redujo a 2.3, siendo menor al observado a nivel estatal (2.6). Esta disminución del promedio de hijos nacidos vivos es una tendencia que en los países de Latinoamérica, y particularmente en México, se ha ido presentando e impactando de diferentes maneras en la población, su disminución puede explicarse por el incremento en el uso de los métodos anticonceptivos y de planeación familiar.

Su impacto en la dinámica demográfica puede observarse en fenómenos como la tendencia al envejecimiento de la población, que es explicado tanto por el incremento en la esperanza de vida como por la disminución de nacimientos.

Gráfica 5: Promedio de hijos nacidos vivos



Fuente: Elaboración propia en base al Sistema de Indicadores de Género del Instituto Nacional de las Mujeres

En la siguiente tabla puede observarse que el incremento en el uso de métodos anticonceptivos y de planificación familiar ha tenido un impacto en la disminución de población femenina con hijos vivos con edades entre 20 y 49 años, sin embargo un foco de atención se visualiza en el grupo de 12 a 19 años de edad, donde el porcentaje de mujeres con al menos un hijo vivo de esta edad se incrementó, pasando de 7.5% a 8.5%. El incremento en el embarazo adolescente debe ser visto como una problemática a atender en los próximos años.

Tabla 8: Porcentaje de mujeres con al menos un hijo nacido vivo en el municipio de Durango por grupos de edad

	2000			2010		
	Total de Población Femenina ¹	Población femenina con al menos un hijo nacido vivo	Porcentaje	Total de Población Femenina ²	Población femenina con al menos un hijo nacido vivo	Porcentaje
De 12 a 19 años	41,400	3,104	<u>7.5</u>	44,806	3,813	<u>8.5</u>
De 20 a 29 años	45,483	27,989	<u>61.5</u>	49,466	29,040	<u>58.7</u>
De 30 a 39	37,445	33,942	<u>90.6</u>	43,285	38,140	<u>88.1</u>

¹ Los datos presentados excluyen a la población que no especifica su edad.

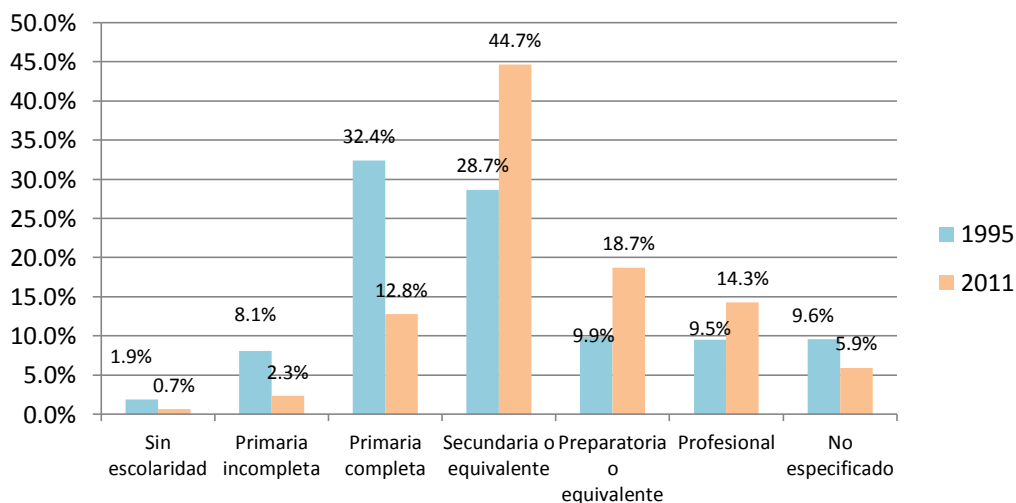
² Idem

años						
De 40 a 49 años	24,626	23,297	<u>94.6</u>	35,583	33,304	<u>93.6</u>
De 50 a 59 años	15,000	14,110	<u>94.1</u>	23,981	22,724	<u>94.8</u>
De 60 años y más	17,867	16,536	<u>92.6</u>	25,708	24,095	<u>93.7</u>

Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Estatal y Municipal de bases de datos (SIMBAD), INEGI 2012

Uno de los cambios más importantes en el tema de maternidad dentro del municipio, puede observarse al conocer la escolaridad de la madre en nacimientos registrados. En los periodos analizados (1995 y 2011) se muestra una transición importante, donde el porcentaje de madres sin escolaridad se redujo, pasando de un 1.9% a un 0.7%, aquellas madres con primaria completa pasaron de 8.1% a 2.3% y aquellas con primaria completa de 32.4% a 12.8%, por el contrario para los casos de secundaria, preparatoria y profesional los porcentajes se incrementaron de manera importante, lo que indica además de un mayor grado de escolaridad en las madres, un cambio en el comportamiento reproductivo de las mujeres.

Gráfica 6: Escolaridad de la madre en nacimientos registrados en el municipio

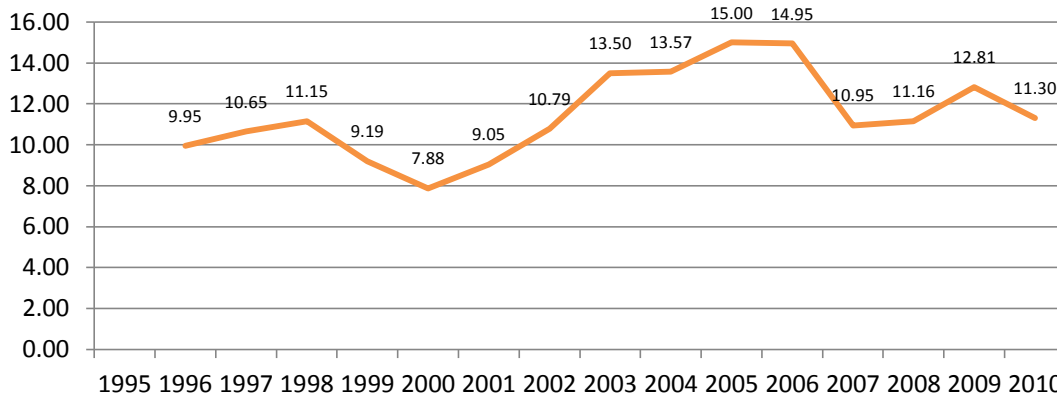


Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Estatal y Municipal de bases de datos (SIMBAD), INEGI 2012

6.1.4. Matrimonios y divorcios

A nivel estatal la relación entre divorcios y matrimonios se ha ido incrementando, sin embargo a nivel municipal no se observa esta tendencia, las cifras muestran una estabilidad relativa, donde la relación de divorcios por cada 100 matrimonios ha oscilado desde 1995 hasta 2010 presentado su mínimo en año 2000 (7.88) y su máximo en el año 2005 (15)

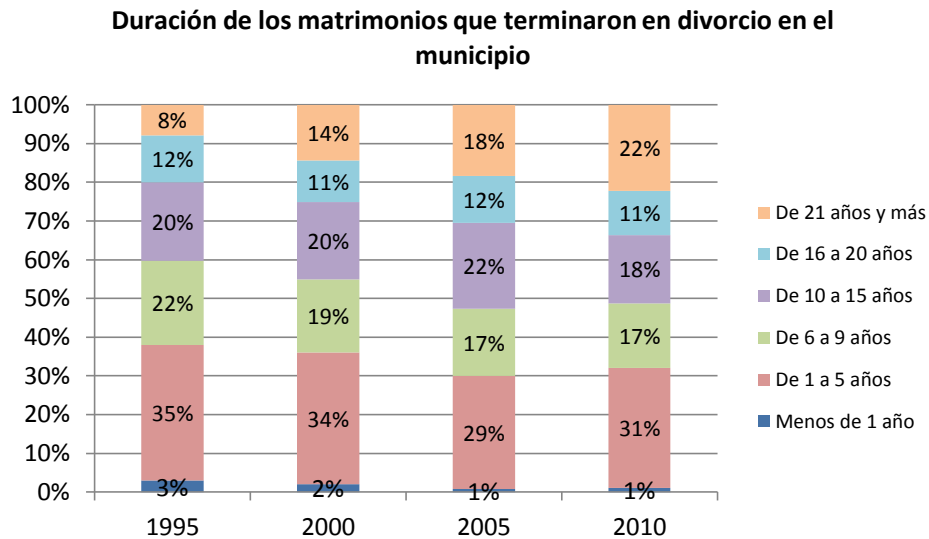
Gráfica 7: Relación de Divorcios por cada 100 matrimonios



Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Estatal y Municipal de bases de datos (SIMBAD), INEGI 2012

El hecho de que a nivel municipal no se presente la misma tendencia en el incremento de los divorcios que la ocurrida en el estado, no quiere decir que sus características en 2010 sigan siendo las mismas que en 1995. Uno de los cambios que se presenta durante este periodo se refiere a la duración de los matrimonios que terminaron en divorcio, donde aquellos que duraron menos de 1 año se redujeron en relación al total de divorcios presentados (de 3% en 1995 a 1% en 2010). Por el contrario, en la actualidad el mayor número de matrimonios que terminan en divorcio son aquellos que tienen una mayor duración, como el caso de aquellos que tuvieron una duración de 21 años y más (de 8% en 1995 a 22% en 2010).

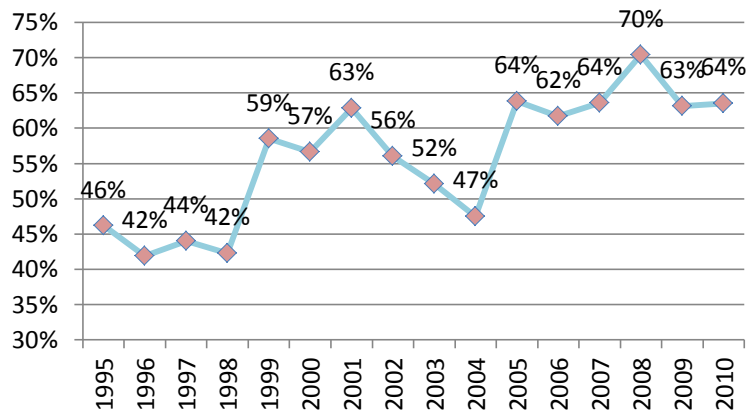
Gráfica 8: Duración de los matrimonios que terminaron en divorcio en el municipio



Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Estatal y Municipal de bases de datos (SIMBAD), INEGI 2012

Las causas de estos divorcios también han cambiado durante el periodo analizado, mostrándose el mutuo consentimiento como principal causa de divorcio llegando a representar el 64% del total en 2010 mientras que en 1995 representaba el 45%, en la siguiente gráfica se puede observar un incremento constante desde 1995 hasta el 2010.

Gráfica 9: Tendencia del mutuo consentimiento como causa de divorcio en el municipio



Fuente: Elaboración propia en base al Sistema Estatal y Municipal de bases de datos (SIMBAD), INEGI 2012

6.1.5. Situación conyugal en jóvenes de 12 a 19 años

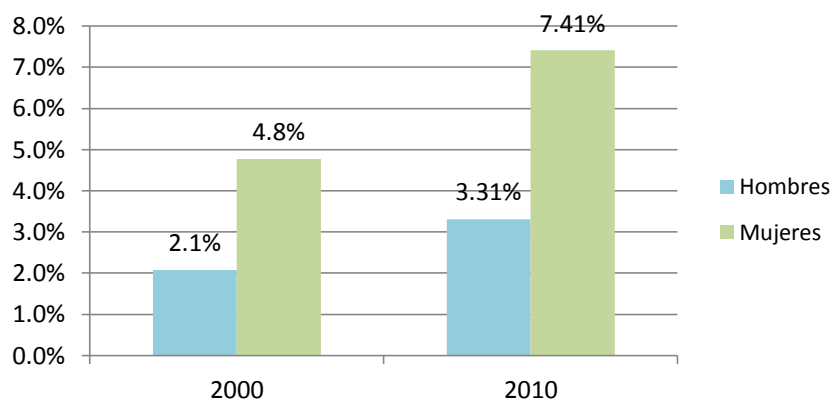
En la actualidad el embarazo en adolescentes ha sido calificado como un problema de salud pública, debido en gran medida a que en los últimos años se ha presentado un incremento del número de jóvenes que son madres antes de cumplir 18 años según la Organización Mundial de La Salud.

A pesar de que no pueden atribuirse todos los matrimonios en personas menores de 19 años a la ocurrencia de un embarazo no planeado, el indicador de la situación conyugal en jóvenes entre los 12 y 19 años permite dar una idea sobre este fenómeno.

En primer lugar puede analizarse lo que sucede con aquellos que se encuentran solteros. Para el 2010 el 95.73% de hombres entre los 12 y 19 años se encontraban solteros un porcentaje muy parecido al del 2000 (96.1%) resulta de sumo interés notar que solo el 89.27% de mujeres se encuentran solteras en este rango de edad un porcentaje más bajo respecto a la población masculina.

Por otra parte, resulta importante notar que el porcentaje de hombres y mujeres que viven en unión libre aumentó entre el 2000 y 2010, 1.21% y 2.61%, respectivamente. Es evidente que existen más mujeres que hombres viviendo en esta condición.

Gráfica 10: Porcentaje de Hombres y Mujeres entre 12 y 19 años en Unión Libre (2000 -2010)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000 y Censo de población 2010)

6.1.6. Hogares y familias

Las familias son las que primero influyen en la construcción social de los seres humanos y los privan o los dotan de habilidades para la vida. Saber cómo lo hacen ayuda a fortalecer lo positivo y enfrentar lo negativo.

Según los datos del Censo de Población 2010, de acuerdo con su composición y la existencia de lazos de parentesco entre el jefe del hogar y los integrantes, los hogares en el municipio se dividen en familiares (91.2%) y no familiares (8.7%). En los de tipo familiar, predominan aquellos en los que reside el jefe con su cónyuge; jefe(a) e hijos y jefe(a) con cónyuge e hijos, estos hogares se conocen como nucleares y representan 70.1%; cuando además del núcleo principal en la misma vivienda residen otros parientes del jefe (padres, tíos, primos), se dice que se trata de hogares ampliados (27.4%); y por último los compuestos (1.3%) que son aquellos donde además del núcleo u otros parientes hay por lo menos un integrante que no es familiar del jefe.

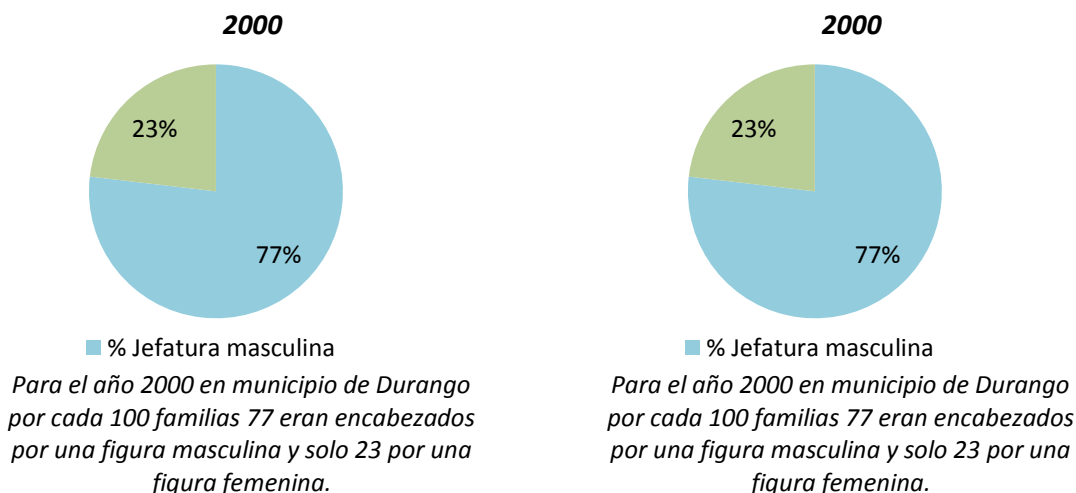
El censo confirma que en los hogares duranguenses la estructura familiar constituida por padres e hijos que habitan en la misma vivienda aún representa una parte importante del total de los arreglos familiares, un 72.6% de la población de 0 a 14 años viven en hogares con ambos padres, el 16.7% vive solamente con la madre o sólo con el padre y 3.9% no comparte la vivienda con sus padres.

6.1.7. Jefatura en el hogar

El sexo del jefe en el hogar tiene relevancia por ser un determinante del ingreso familiar, las cargas de trabajo doméstico y extra doméstico, así como las necesidades de servicios sociales en las familias.

En 2010, del total de los hogares familiares el 71.6% tienen como jefe de familia a un hombre y el 28.3% son encabezados por una mujer. De acuerdo con las estadísticas tres de cada 10 mujeres que dirigen un hogar familiar son viudas y una proporción similar están separadas o divorciadas, y sólo en 28.7% la jefa se encuentra unida (casada o en unión libre).

Gráfica 11: Jefatura en el hogar



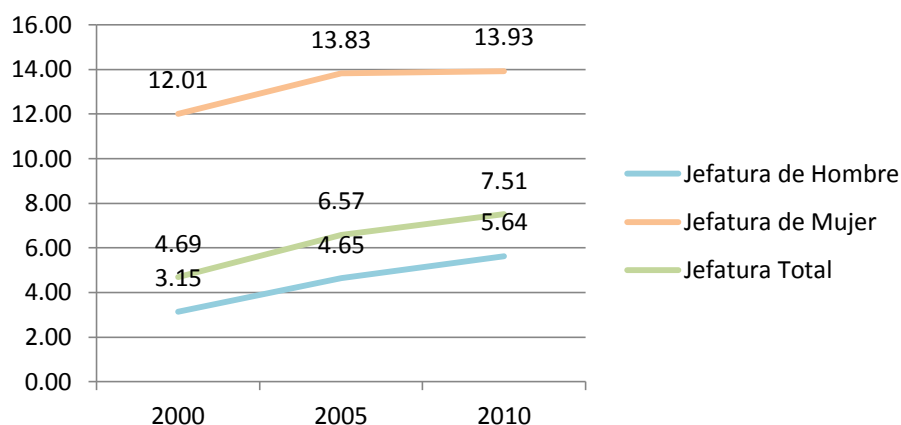
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000 y Censo de población 2010)

6.1.8. Jefatura por tipo de hogar

Hay un número creciente de hogares unipersonales, de hogares donde hay ausencia de la generación intermedia y los abuelos crían a los pequeños, o donde sólo viven infantes y adolescentes, así como de hogares monoparentales. Hay niños y niñas que tienen que responsabilizarse del cuidado de las y los hermanos menores. Es decir, hay un número creciente de lo que se llama “hijos parentales” que se vuelven adultos muy rápidamente o de niños, niñas y adolescentes que tienen que auto-sostenerse.

En Durango se ha presentado un incremento en los hogares no familiares que son encabezados por mujeres donde se dio un crecimiento importante entre el 2000 y 2005 manteniendo un crecimiento casi nulo entre 2005 y 2010. El crecimiento de los hogares con jefatura masculina ha tenido un crecimiento constante pero aun así sus cifras no se acercan a aquellos mostrados por los hogares no familiares con jefatura femenina.

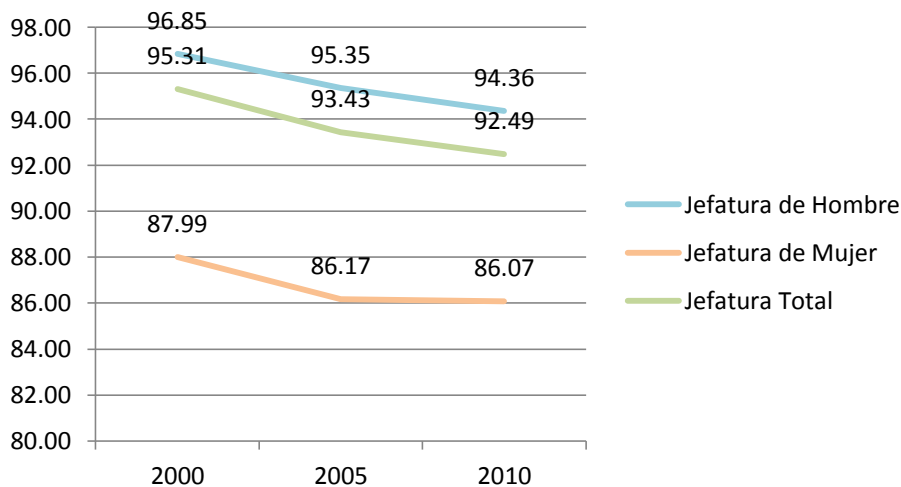
Gráfica 12: Hogares no familiares por sexo de jefatura



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000, Conteo de población 2005 y Censo de población 2010)

En los hogares familiares es evidente que existe la jefatura masculina la cual ha tenido una tendencia decreciente en los últimos 10 años mostrando su porcentaje más bajo en el año 2010. Por otro lado, los hogares familiares con jefatura femenina muestran que su tendencia parece estable del año 2005 al 2010.

Gráfica 13: Hogares familiares por sexo de jefatura



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI (Censo de población 2000, Conteo de población 2005 y Censo de población 2010)

6.1.9. Actitudes equitativas de género

Entre las actividades de diagnóstico realizadas para llevar a cabo el *Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, se contempló el desarrollo de la *Encuesta Municipal de Masculinidades y Equidad de Género 2012*, la cual fue diseñada en base a la *Encuesta IMAGES (International Men and Gender Equality Survey)* aplicada en México, Brasil y Chile. El objetivo de la encuesta fue el de conocer las prácticas y opiniones de los hombres en una serie de tópicos relativos a la equidad de género (*Masculinidad, Sexualidad, Homofobia, Paternidad, Violencia y Salud reproductiva*).

A continuación se describen de forma sintética los principales resultados obtenidos.

Escala GEM

La escala GEM de actitudes equitativas de género (Gender Equitable Men Scale) construida por Pulerwitz y Barker (2008), ha sido utilizada en diversos estudios, con el propósito de medir las actitudes sobre el género en Hombres.

Según Pulerwitz y Barker (2008) el término “equitativos de género” se refiere a hombres que:

- Consideran que las relaciones de hombres y mujeres están basadas en la equidad y en el respeto, y que ambos géneros tienen iguales derechos.
- Consideran que su responsabilidad en el hogar es más que proveer e incluye las tareas de paternidad, cuidado y tareas domésticas.
- Asumen la responsabilidad por la prevención de las infecciones de transmisión sexual, del embarazo y del VIH/Sida. Toman la iniciativa por el uso del preservativo y de otros métodos anticonceptivos.
- Se oponen a la violencia a las mujeres en cualquier circunstancia y no justifican el uso de la violencia.
- Se oponen a la homofobia y a la violencia hacia personas homosexuales.

Para el caso del municipio de Durango, los resultados son los siguientes:

Tabla 9: ÍTEMS ESCALA GEM

ÍTEMS ESCALA GEM (% “TOTALMENTE DE ACUERDO” Y “PARCIALMENTE DE ACUERDO”)	
Masculinidad	
El hombre debe ser quien tiene la última palabra en las decisiones importantes del hogar	52.4%
Para un hombre es importante tener un amigo con quien hablar de sus problemas	80.4%
Para ser un hombre de verdad hay que ser rudo	30.8%
Si alguien me insulta, voy a defender mi reputación, con la fuerza si es necesario	53.2%
Sexualidad	
Un hombre debe saber qué le gusta a su pareja durante el sexo	88.0%
Los hombres están siempre dispuestos para tener sexo	68.0%
Los hombres necesitan tener más sexo que las mujeres	36.0%
Los hombres no hablan sobre sexo, sólo lo practican.	35.6%
Los hombres deberían sentirse avergonzados si no son capaces de tener una erección durante una relación sexual	36.8%
Salud reproductiva	
Tanto la mujer como el hombre puede proponer el uso de condón (preservativo)	95.2%
Si un hombre embaraza a una mujer, el hijo es responsabilidad de los dos	95.2%
Una pareja debe decidir en conjunto si quieren tener un hijo	91.6%
Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada	37.2%
Paternidad	
Es importante que el padre esté presente en la vida de sus hijos, incluso si ya no está con la madre	91.6%
Cambiar pañales, bañar y alimentar a los niños o niñas es responsabilidad de la madre	40.4%
El rol más importante de la mujer es cuidar de su hogar y cocinar para su familia	50.4%
Violencia	
Está bien que un hombre golpee a su pareja, si ella no quiere tener relaciones sexuales con él	4.4%
Una mujer debe tolerar si su pareja la golpea para mantener a su familia unida	6.0%
Hay ocasiones en que las mujeres merecen ser golpeadas	7.6%
Homofobia	
Jamás tendría un amigo homosexual	31.6%
Me desagrada ver a un hombre comportarse como una mujer	48.8%
Estar cerca de hombres homosexuales me hace sentir incómodo	44.0%
A los hombres homosexuales se les debería prohibir trabajar con niños (y niñas)	38.8%
A los hombres homosexuales se les debería prohibir adoptar hijos o hijas	59.2%
Me avergonzaría tener un hijo homosexual	30.0%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de Masculinidades y Equidad de Género 2012

Para abordar los resultados relacionados a la encuesta, es necesario referirnos a la siguiente definición de masculinidad:

*“La masculinidad alude a una manera, sobre todo en los hombres, de vivir la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria, entre otros, de cumplir con roles sociales y sexuales y, además, a un símbolo de jerarquías sociales en el cual los varones ejercen poder sobre otros hombres, los niños y las mujeres. Por eso, podemos afirmar que se asocia la masculinidad con el poder y con la autoridad”.*³

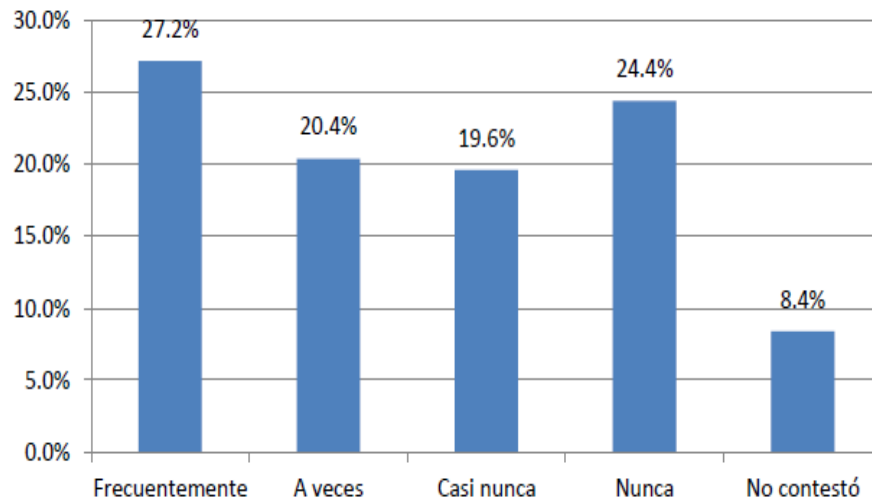
Los resultados anteriores nos muestran un panorama donde una importante proporción de los hombres, viven su masculinidad de acuerdo a actitudes desiguales y acordes a los patrones de una cultura machista, como por ejemplo el hecho de que el 68% de ellos está de acuerdo en que los hombres siempre están dispuestos a tener sexo, o que el 36% esté de acuerdo en que los hombres deberían tener más sexo que las mujeres, o que el 37.2% este de acuerdo en que la pareja es responsable de no quedar embarazada.

6.1.10. Paternidad y responsabilidades en el hogar

Los datos sobre relaciones y prácticas de género en el hogar dan una idea acerca de los roles entre hombres y mujeres sobre diversas actividades que cotidianamente se realizan dentro del espacio doméstico. De acuerdo a las entrevistas realizadas durante el desarrollo del Programa, los expertos mencionaron que las actitudes y roles sobre el género, que determinaban muchos comportamientos de los hombres, se debían en gran medida a la educación que habían recibido dentro del hogar, por lo que en la encuesta se consideran algunas preguntas relacionadas con este aspecto. Como ejemplo, solo el 27.2% de los hombres mencionó que en el padre o tutor del encuestado participaba en tareas domésticas de manera frecuente.

³ José Manuel Salas Calvo (2001); Ponencia “Masculinidad En El Nuevo Milenio”; I Encuentro Centroamericano Acerca de las Masculinidades. Centroamericano Acerca de las Masculinidades

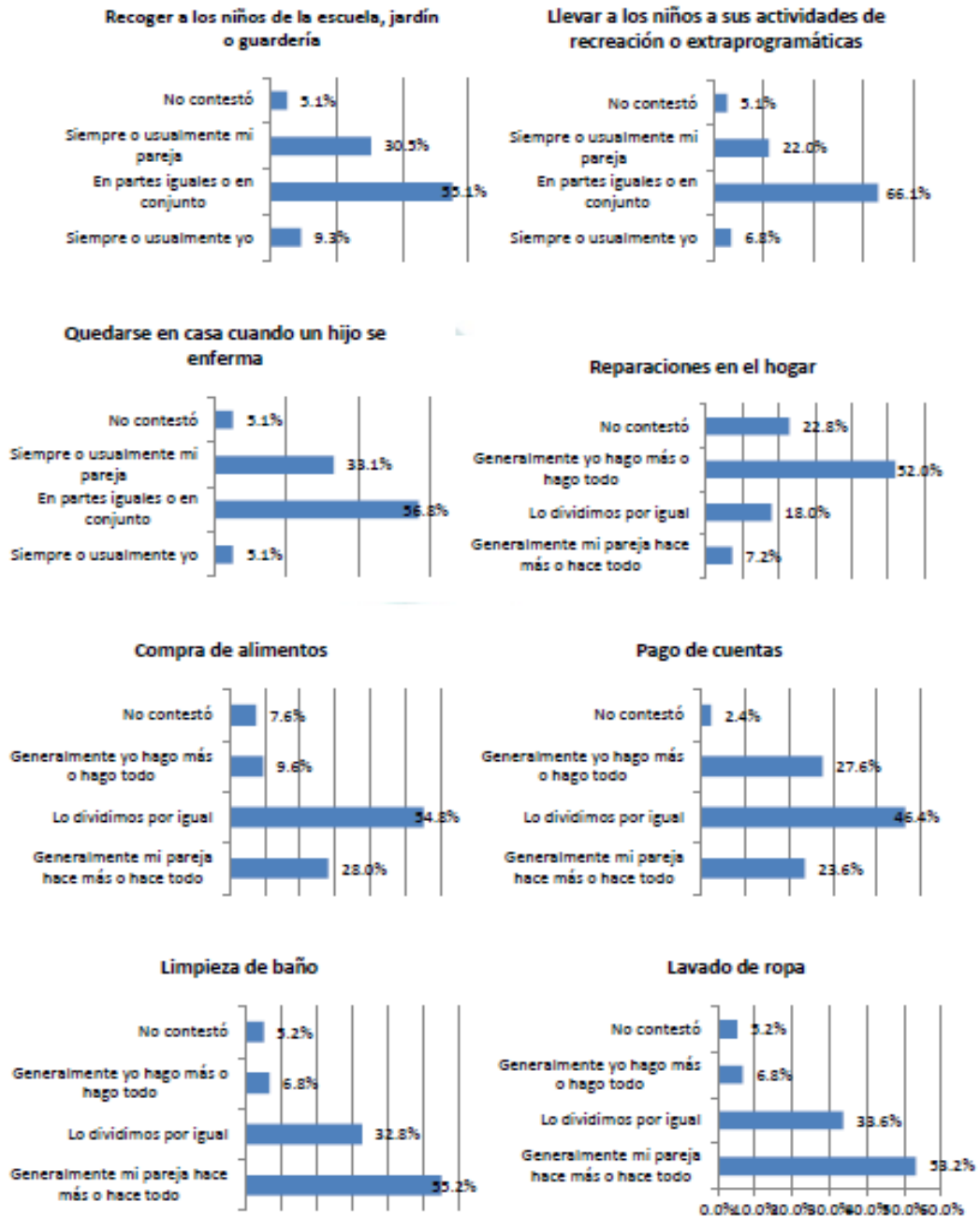
Gráfica 14: Por favor indique que tan frecuente era que su padre o tutor participara en las tareas domesticas

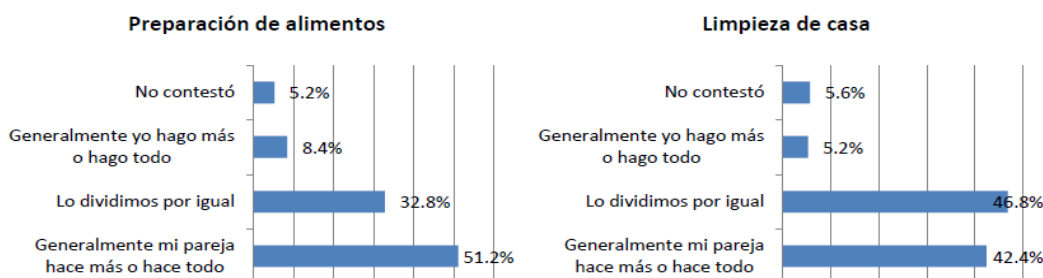


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de Masculinidades y Equidad de Género 2012

Sobre las actividades que los padres de familia desarrollan en el hogar, podemos mencionar que las actividades en el hogar son las que menos llevan a cabo los hombres, mientras que en las actividades de reparaciones en el hogar y pago de cuentas los hombres tienen una mayor participación. Sobre el cuidado de los hijos los hombres participan más en el desarrollo de actividades de recreación, mientras que en las enfermedades y traslados hacia las escuelas, las mujeres las realizan con mayor frecuencia.

Gráfica 15: Por favor indique que tan frecuente era que su padre o tutor participara en las tareas domésticas (desglosadas)





Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de Masculinidades y Equidad de Género 2012

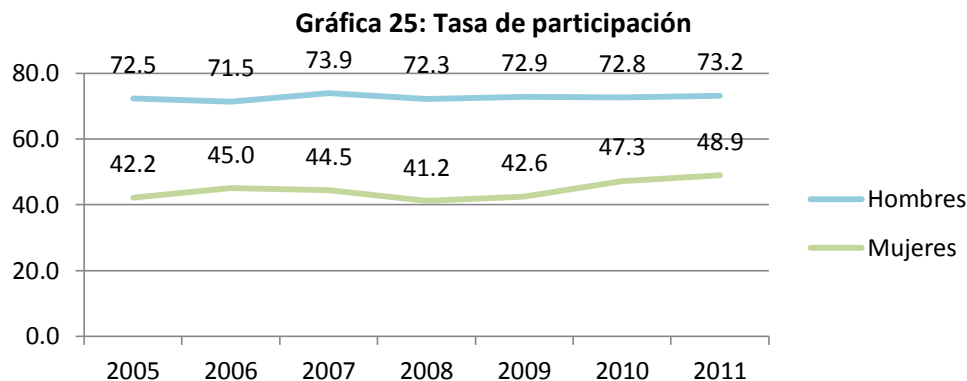
6.2. Empleo

El trabajo es el principal medio para que las personas obtengan recursos económicos, determinando en gran medida su nivel de libertad y autonomía. En el Municipio de Durango el 89.9% de la población femenina se encuentra en zonas urbanas, donde se presentan las mejores oportunidades de empleo, de comunicación, de oferta cultural, de acceso a servicios públicos, etc. y aunque son muchas las ventajas de vivir en las ciudades, existen problemáticas que experimenta la mujer en su vida cotidiana.

6.2.1. Participación de la mujer

Desde el 2005 la participación de la mujer en el mercado laboral ha presentado fluctuaciones, que para 2011 significan un aumento de la participación de las mujeres en este período, pasando de 42.2 a 48.9. La brecha entre hombres y mujeres sigue siendo un tema importante por atender, ya que la diferencia para 2011 fue de 24.3, es decir que durante este año de cada 100 hombres de 14 años y más 73 se encontraban entre la Población Económicamente Activa, mientras que en el caso de las mujeres solo fueron 49 de cada 100.

Gráfica 16: Tasa de participación

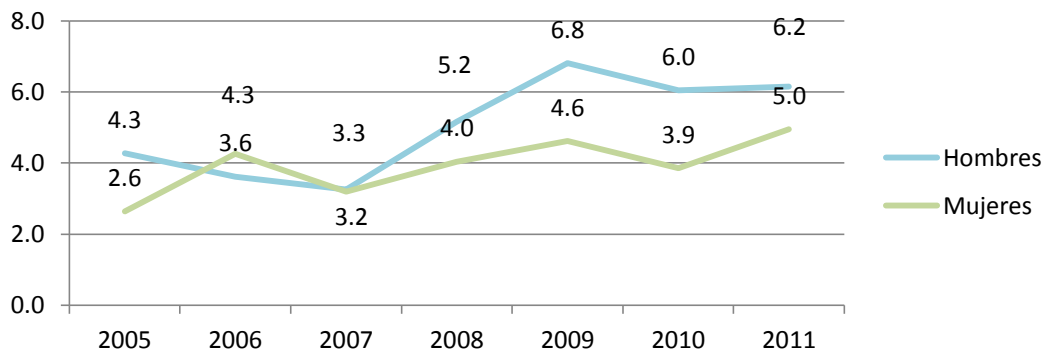


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

6.2.2. Desempleo

En cuanto al desempleo, la evolución de la tasa de desocupación desde 2005, muestra un aumento constante tanto para el caso de la población masculina como femenina. La brechas entre las tasas presentadas por estos dos grupos de la población, ha cambiado año tras año durante el periodo analizado, sin embargo el incremento que se presentó de 2010 a 2011 en la población femenina representa un elemento de especial consideración, ya que paso de 3.9 a 5, mientras que en el caso de los hombres fue de 6.0 a 6.2.

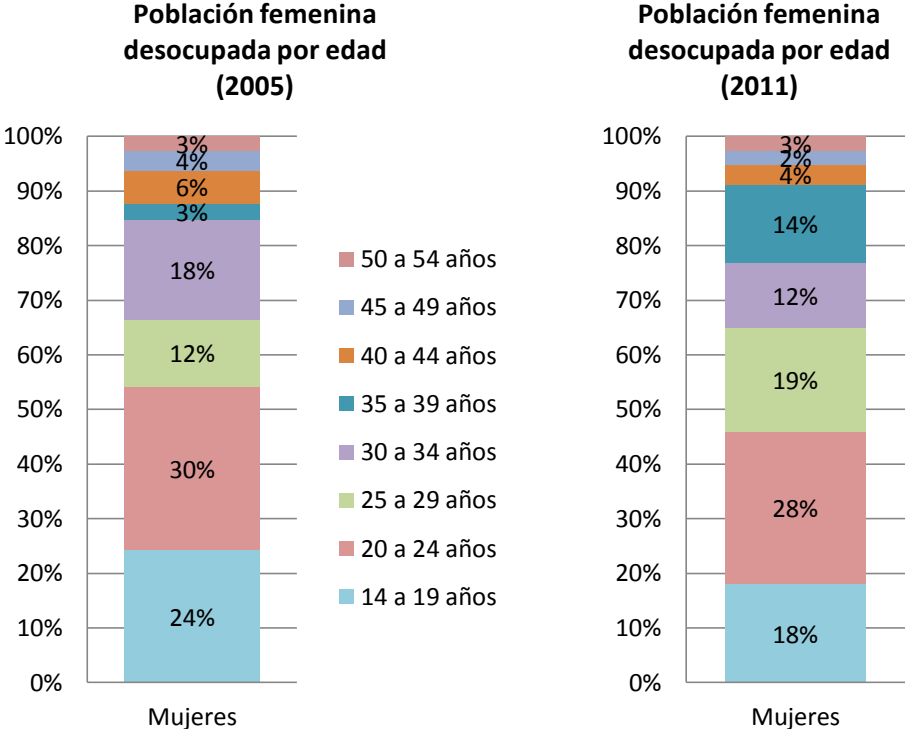
Gráfica 17: Tasa de desocupación



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

La evolución de la población desocupada en el municipio, no solo ha presentado cambios en la totalidad de mujeres desempleadas sino en las edades de estas mujeres.

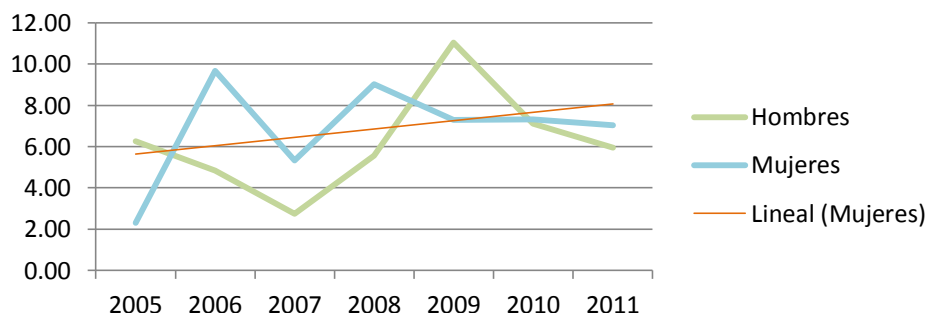
Gráfica 18: Población femenina desocupada por edad (2005-2011)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

Los grupos de la población que se han incrementado de 2005 a 2011, han sido las mujeres entre 25 y 29 años de edad y aquellas entre 35 y 39 años de edad. La proporción entre la población ocupada y desocupada para las mujeres entre 25 y 29 años, muestra fluctuaciones entre 3 y 11 mujeres desocupadas por cada 100 ocupadas, y entre 2 y 10 hombres desocupados por cada 100 ocupados.

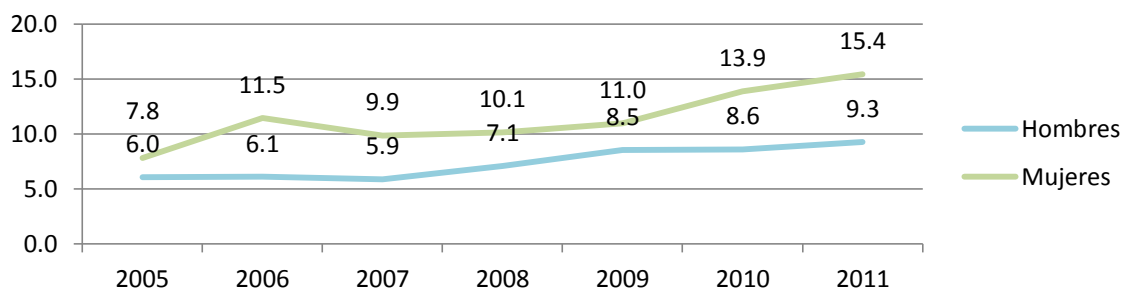
Gráfica 19: Relación entre población ocupada y desocupada entre 25 y 29 años - (Número de personas desocupadas por cada 100 ocupadas)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

Si tan solo se considera la Tasa de Desocupación, se puede observar que las mujeres presentan una cifra menor a la que se presenta en los hombres, sin embargo es necesario considerar que una de las problemáticas a las que se enfrenta la mujer en el mercado laboral dentro del municipio, se refiere a la ocupación parcial, entendida como las mujeres ocupada que trabajaron menos de menos de 15 horas en la semana de referencia. Al comparar la Tasa de Ocupación Parcial y Desocupación, con la Tasa de Desocupación, se muestra que se presenta una diferencia importante entre hombres y mujeres, el indicador muestra que la tasa se incrementa anualmente en las mujeres.

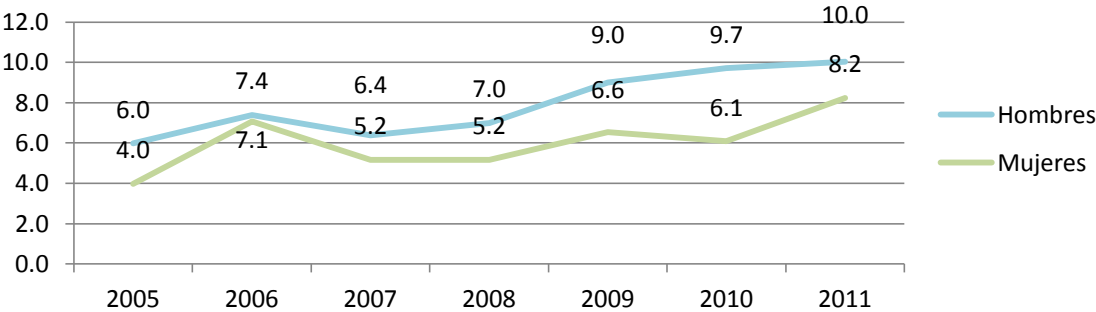
Gráfica 20: Tasa de ocupación parcial y desocupación 1 (TOPD1)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

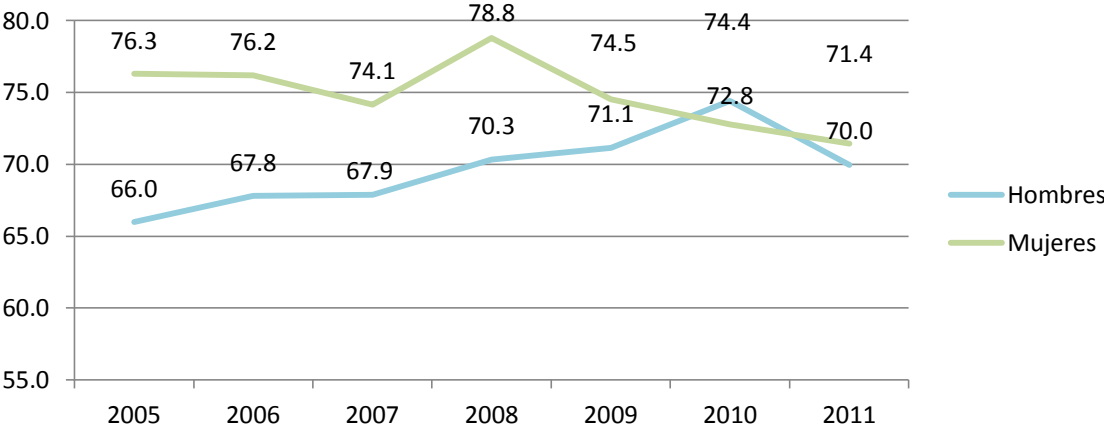
La tasa de presión general, muestra la población desocupada más la población ocupada que se encuentra buscando trabajo, respecto a la población económicamente activa. La evolución de este indicador muestra que desde 2005 hasta 2011 la tasa se ha incrementado considerablemente, pasando de 4.0 a 8.4 en el caso de las mujeres. La tasa presentada en los hombres se muestra por encima de las mujeres, lo que puede indicar que el trabajo temporal es mayor en los hombres, pero que en ambos casos se ha incrementado prácticamente al doble.

Gráfica 21: Tasa de presión general (TPRG)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

Gráfica 22: Tasa de trabajo asalariado

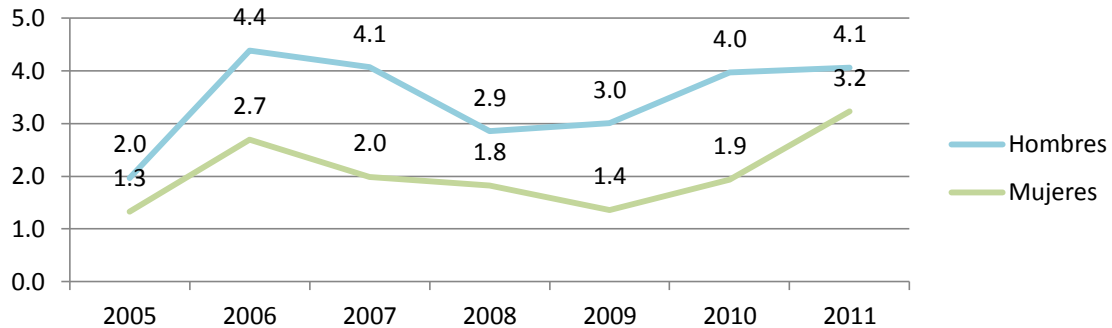


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

6.2.3. Subocupación e informalidad

La tasa de subocupación nos muestra el porcentaje de la población ocupada, que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite. Así como los demás indicadores, su evolución muestra una tendencia de incremento en los hombres y mujeres del municipio, para este caso los hombres son los que presentan una tasa por encima al valor presentado por las mujeres.

Gráfica 23: Tasa de subocupación

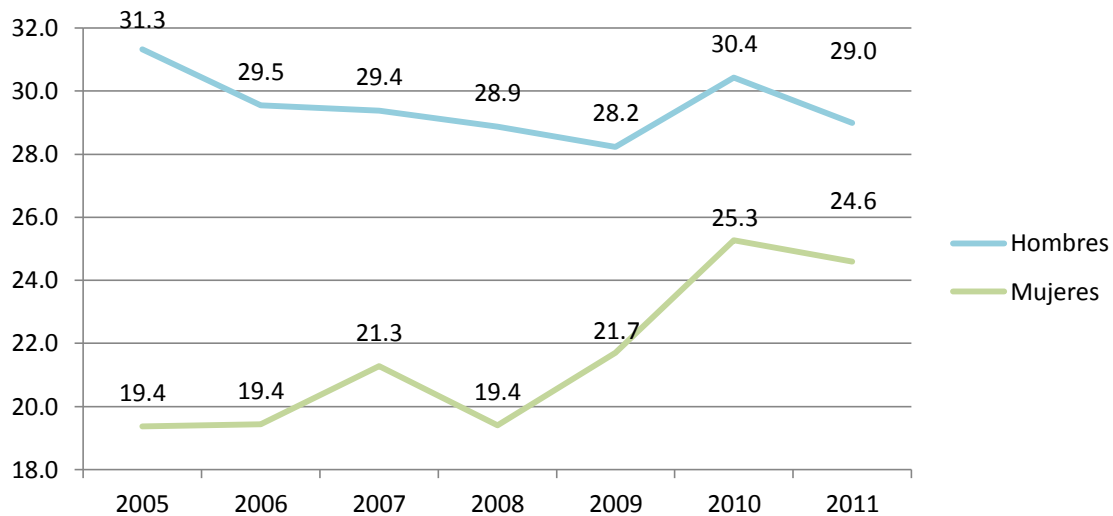


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

Por su parte, la tasa de ocupación en el sector informal nos muestra el porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar.

Sobre este indicador se puede observar en la siguiente gráfica que la evolución de la tasa en el caso de las mujeres ha ido en aumento, mientras que para los hombres ha ido disminuyendo, para 2005 la tasa en los hombres resultada en el 31.4, mientras que en 2011 fue de 29. Por el contrario, la tasa para las mujeres en 2005 fue de 19.4 mientras que en 2011 fue de 24.6, De seguir la tendencia de esta manera en poco tiempo será una mayor proporción de mujeres que se encuentren en el sector informal de la economía.

Gráfica 24: Tasa de ocupación en el sector informal



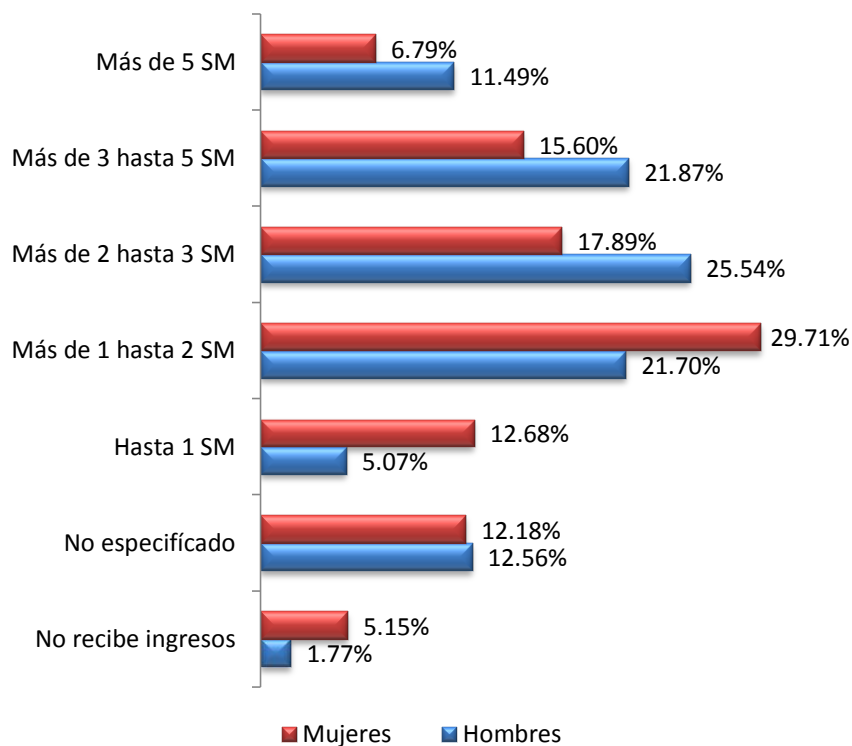
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE), con datos del cuarto trimestre. INEGI 2012

6.2.4. Ingresos

Sobre el trabajo asalariado, en 2011 el 71.4% de las mujeres ocupadas en el municipio percibieron un salario, mientras que los hombres es el 70%. A pesar de que las mujeres presentan una tasa más alta, la evolución del indicador desde 2005 nos muestra una tendencia de disminución en el caso de las mujeres y aumento en el caso de los hombres, lo cual expone una brecha de desigualdad.

Para la ciudad de Durango, al desagregar la población ocupada por nivel de ingreso y sexo, es posible observar que hasta los dos salarios mínimos, las mujeres son el grupo que tiene una mayor presencia que su contraparte masculina. En los ingresos superiores a los dos salarios mínimos, la tendencia se invierte e inclusive en aquellos mayores a cinco salarios mínimos, prácticamente los hombres duplican el porcentaje de mujeres.

Gráfica 25: Composición de la Población Ocupada de la ciudad de Durango por nivel de ingresos según el sexo (2011)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. 2012.

6.3. Equidad y discriminación

Como parte de las actividades de diagnóstico desarrolladas para la elaboración del Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se llevó a cabo la Encuesta Municipal de Percepciones, Actitudes y Valores sobre la Discriminación de las Mujeres en Durango, Dgo.⁴

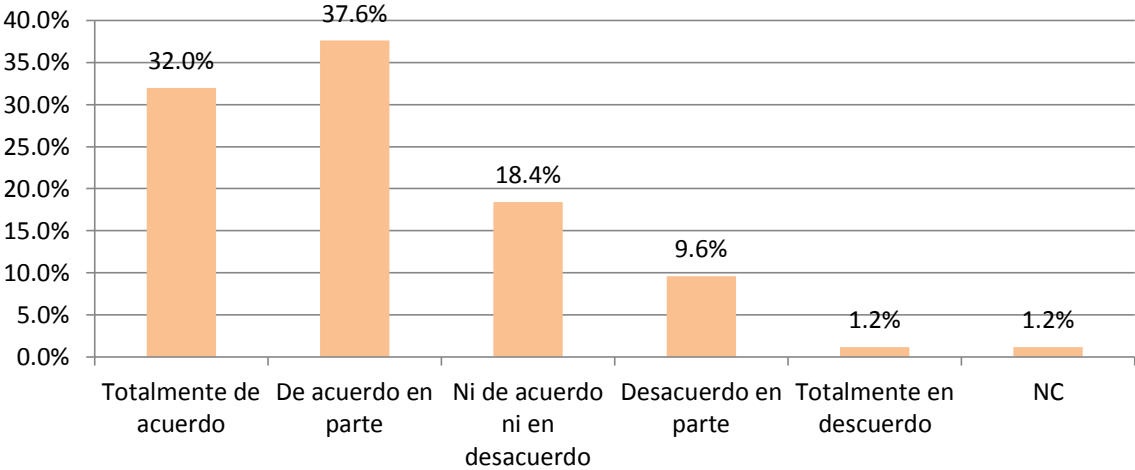
El cuestionario está basado en la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS) y su objetivo principal es visibilizar aquellas percepciones, actitudes y valores que las propias mujeres tienen, sobre la discriminación que diariamente viven en los diferentes

⁴ Encuesta aplicada solo a mujeres del Municipio de Durango, Dgo.

ámbitos en los que se desenvuelven. Se ha tomado como principal referencia el apartado sobre mujeres de la ENADIS, que permite conocer cuáles son los principales problemas que las mujeres identifican para su pleno desarrollo y su posición de género en la sociedad.

Una de las preguntas iniciales a las que se refiere la encuesta muestra que el 69.6% de las mujeres considera que la sociedad no conoce sus problemas, por lo que no sienten el apoyo necesario para su solución.

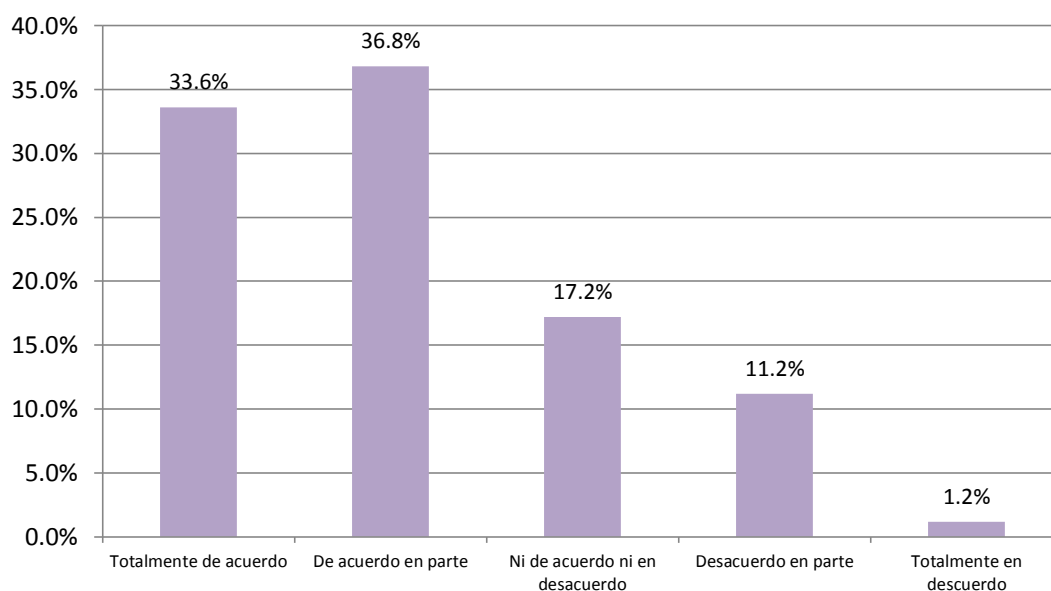
Gráfica 26: La sociedad no ayuda a las mujeres porque no conoce sus problemas.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

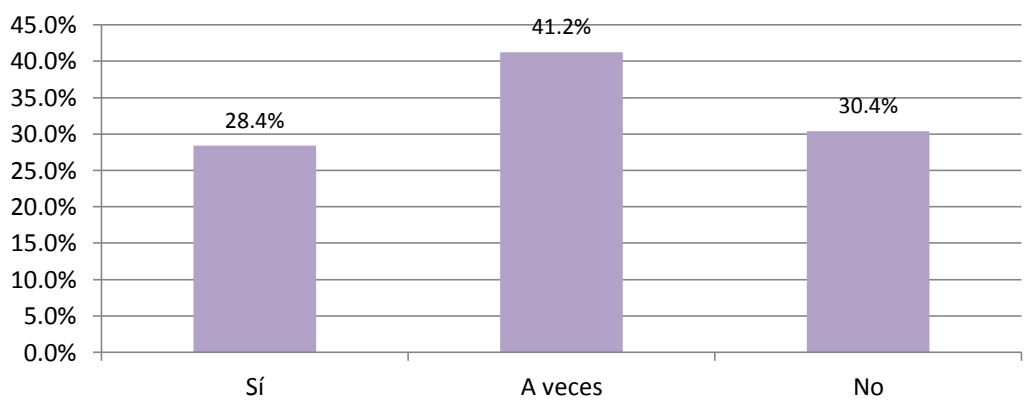
Sobre el respeto a los derechos de las mujeres, el 70.4% de las entrevistadas consideran que en México no se respetan los derechos de las mujeres y solamente el 30.4% mencionó que siempre se respetan sus derechos.

Gráfica 27: En México no se respetan los derechos de las mujeres



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

Gráfica 28: En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no han sido respetados por ser mujer?

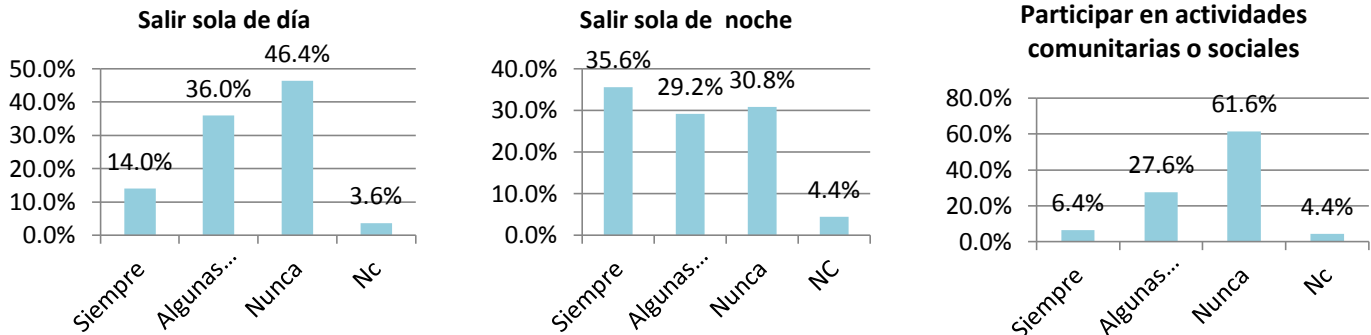


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

Una tarea pendiente que se ha visto expuesto en la encuesta aplicada para la elaboración de este Plan, es la libertad de elección. En el municipio de Durango de cada 10 mujeres, 5

piden permiso a su pareja o esposo para salir de día, mientras que 6 de cada 10 piden permiso para salir de noche y 4 de cada 10 para participar en actividades comunitarias o sociales.

Gráfica 29: Regularmente pide usted permiso a su esposo/pareja o algún familiar para...



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

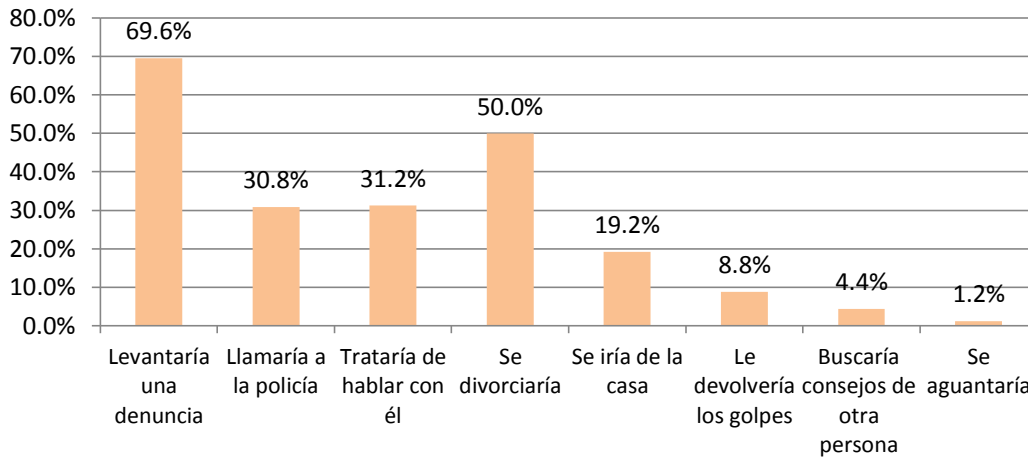
6.4. Violencia de género

Es sabido y discutido por numerosos autores que la violencia familiar es un problema al cual se ha enfrentado la mujer durante mucho tiempo, y aunque se han presentado avances en nuestro país, no podemos decir que es un problema superado.

En este sentido, y de acuerdo con la citada encuesta, resulta relevante hacer notar que de las mujeres a las que se les preguntó sobre las acciones que llevaría cabo en caso de ser víctima de violencia física por parte de su pareja, sólo el 30% contestó que llamaría a la policía; esto puede ser indicativo de desconfianza hacia los cuerpos policiacos o bien, por desconocimiento sobre cómo se debe reaccionar ante estas situaciones.

En contraste, la actividad que más mencionaron las mujeres que llevarían a cabo, sería levantar una denuncia, aunque fue el 69.6% de las entrevistadas las que mencionaron esta opción, se sabe que el bajo nivel de denuncia de maltrato físico, es un problema importante para atender y erradicar la violencia.

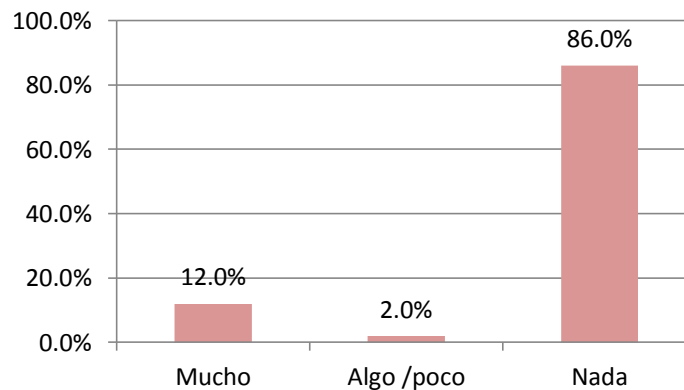
Grafica 30: ¿Qué debería de hacer una mujer si su marido o pareja la agrediera físicamente?
(Máximo tres opciones)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

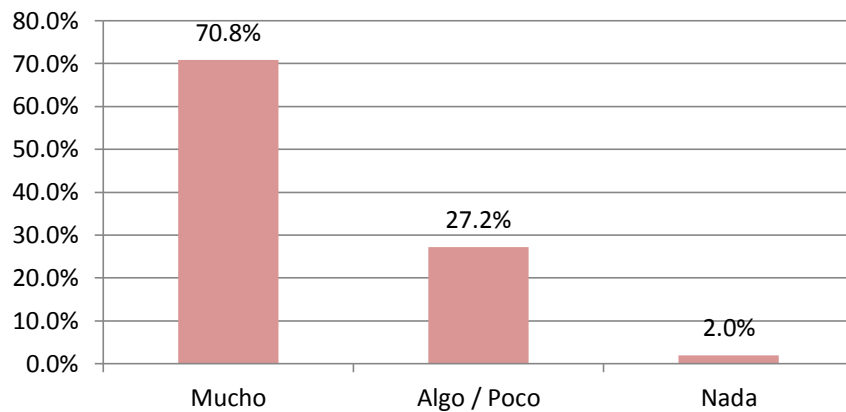
Es relevante también que mediante la encuesta, es posible ver que de cada diez mujeres, una piensa que es justificable pegarle a la mujer; y que de las mujeres en el municipio, solo un 2% considera que en México a las mujeres no se les pega.

Grafica 31: ¿Qué tanto se justifica pegarle a una mujer?



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

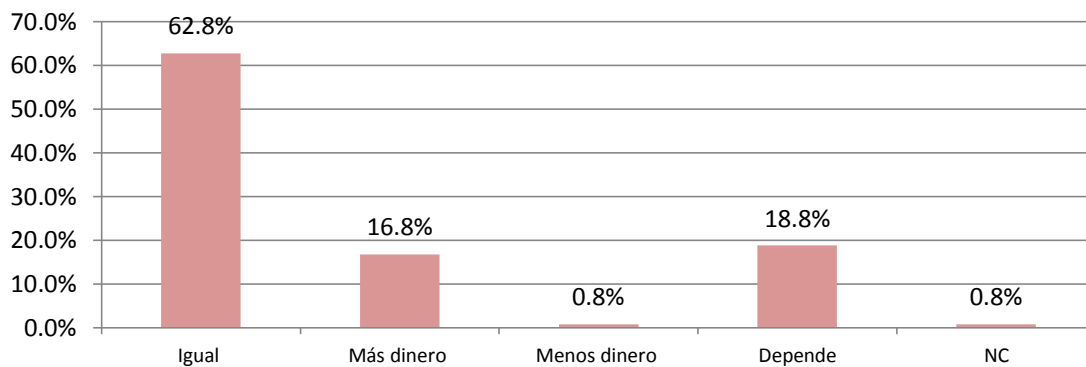
Grafica 32: ¿Qué tanto cree usted que en México las personas les pegan a las mujeres?



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

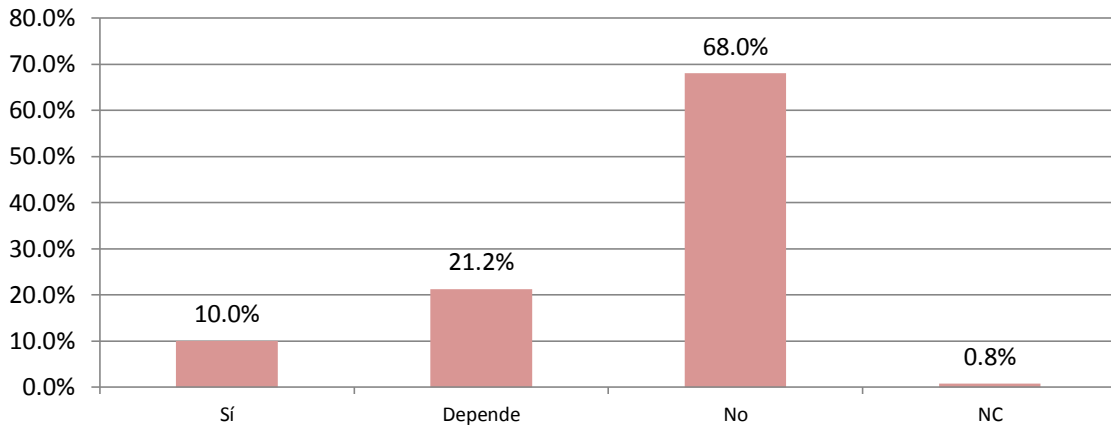
Por otra parte, y aún y cuando en el municipio la mujer ha logrado integrarse paulatinamente al mercado laboral, solo 62.8% de las mujeres considera que un hombre debe ganar igual de dinero que la mujer y un 69% considera que si un hombre gana menos dinero que la mujer esta le pierde el respeto a su pareja.

Grafica 33: En su opinión, ¿en una pareja el hombre debe ganar más dinero, menos dinero o igual dinero que la mujer?



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

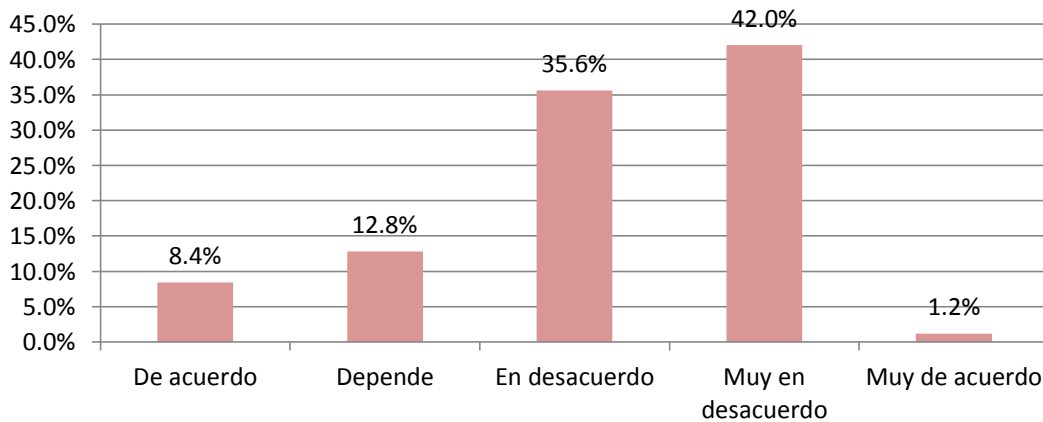
Grafica 34: Si en una pareja la mujer gana más dinero que el hombre, ¿le pierde o no le pierde el respeto al hombre?



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

Por último, uno de los resultados más preocupantes derivados de la encuesta aplicada, es que de cada cien mujeres en el municipio 10 están de acuerdo o muy de acuerdo, en que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres.

Gráfica 35: Muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Municipal de percepciones, actitudes y valores, sobre la discriminación de las mujeres en Durango, Dgo. (2012).

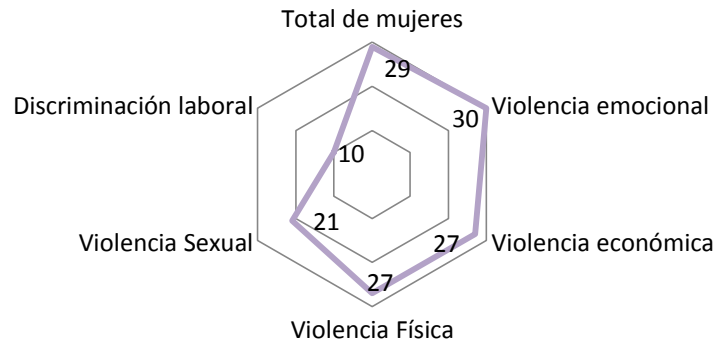
Otra fuente importante de información lo constituye la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2010 (ENDIREH), con la cual es posible obtener datos a nivel estatal respecto al porcentaje total de mujeres que durante su última relación han sufrido violencia en distintas formas.

En tanto en la edición de 2006 de la encuesta, el estado de Durango aparecía en cuarto lugar dentro de las 32 entidades federativas, con un 59.3% de las mujeres que habían experimentado algún tipo de violencia por parte de su última pareja, para la edición de 2010, el Estado aparece en el lugar 29 dentro de la clasificación nacional para este mismo indicador, disminuyendo a un 40%, las mujeres que han sido víctimas de violencia por parte de su última pareja.

Las diferentes modalidades de violencia consideradas en la ENDIREH, muestran resultados similares al avance experimentado en el indicador general:

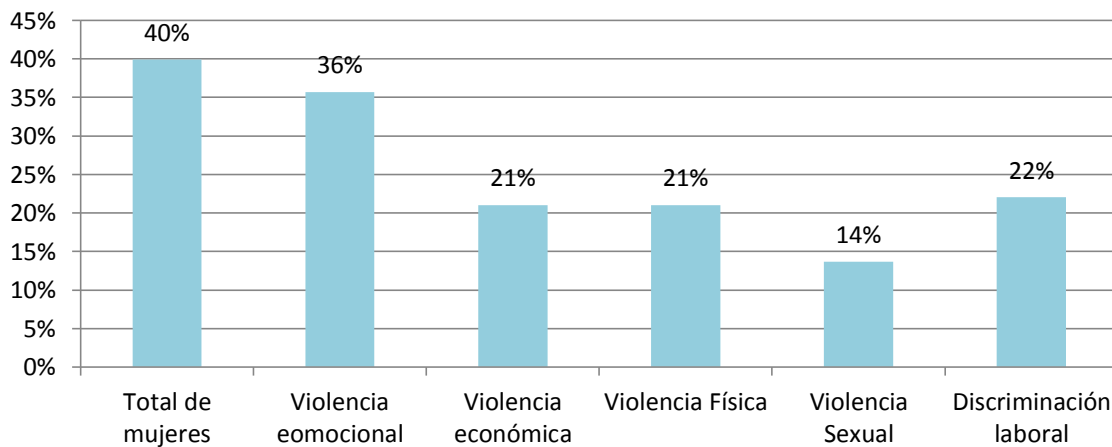
- En el caso del indicador sobre violencia emocional, el 36% por ciento de las mujeres la han experimentado y la entidad se ubica en la posición 30 dentro del ranking nacional.
- Sobre la violencia económica los resultados muestran que el 21% de las mujeres han sido víctimas ubicando a la entidad en la posición 27.
- Los resultados sobre violencia física ubican a la entidad en la posición 27, con un 21% de las mujeres en el Estado que han experimentado esta modalidad de violencia.
- En el caso de violencia sexual la entidad se encuentra en el lugar 21 a nivel nacional, con el 14% del total de las mujeres de 15 años y más.
- Sobre la discriminación laboral los resultados muestran que el 22% de las mujeres han sido víctimas y que el estado se encuentra en la posición 10.

Gráfica 36: Lugar que ocupa el estado en el contexto nacional respecto a las Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de violencia a lo largo de la relación con su última pareja, por tipo de violencia



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2010 (ENDIREH)

Gráfica 37: Porcentaje de Mujeres de 15 años y más que han sido víctimas de violencia a lo largo de la relación con su última pareja (Cifras estatales)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2010 (ENDIREH)

7. PROBLEMÁTICA

Las actividades realizadas para la definición del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en las que se incluyeron el análisis documental de las brechas de género, la búsqueda y síntesis de estadísticas relacionadas, así como las actividades en las que se buscó una amplia participación ciudadana, permitieron identificar las principales problemáticas que enfrentan cotidianamente las mujeres en el municipio de Durango, de las cuales a continuación se presenta una síntesis que corresponden con las temáticas que habrán de abordarse en este documento.

7.1. Equidad

Tabla 10: Problemática sobre equidad

Discriminación y acoso en lugares públicos	Se deriva de una cultura más amplia de la violencia de género. Cuando un hombre se dirige a una mujer en la calle de una manera que puede resultar desagradable o agresiva para ella, los comentarios son a menudo ignorados por el resto de las personas, por lo que el problema sigue en gran medida sin resolverse.
Desvalorización del trabajo que desarrollan las mujeres en casa	El trabajo al interior del hogar, generalmente asumido por las mujeres, contempla actividades tales como la elaboración de alimentos, cuidados de higiene, cuidado de la salud, atención a niños y niñas y a personas enfermas y ancianas. Desafortunadamente, la importancia de estas actividades no ha sido reconocida existiendo una desvalorización histórica del trabajo doméstico, ya que no se reconoce como productivo y no es remunerado; en consecuencia, no se considera significativo para la economía.
Persistencia de una cultura machista en la sociedad	El fenómeno cultural del machismo es un problema al que se enfrentan las mujeres desde el inicio de su vida, siendo un problema social con ramificaciones en diversos ámbitos de la sociedad como lo económico, lo social, lo político, lo religioso y sobre todo lo cultural. Al entrevistar y tomar en cuenta las voz de las mujeres, gran parte de sus necesidades expresadas se refieren a los problemas derivados de una cultura machista, por lo que la investigación sobre sus causas y el fomento de una cultura es una necesidad primordial de las mujeres del municipio.
Sentimiento de desatención a las problemáticas de la mujer	Más de un 60% de las duranguenses en el municipio consideran que la sociedad no apoya a las mujeres por que no conocen sus problemas. Este sentimiento de desatención a los problemas que enfrenta la mujer durante su desenvolvimiento en la sociedad, se deriva de una cultura donde el acoso, la discriminación y la desigualdad laboral, en las calles, en la familia, etc., los cuales son vistos como comportamientos normales.

Existencia de roles y responsabilidades tradicionalmente definidas como femeninas y masculinas	A pesar de los avances logrados por las mujeres en muchos ámbitos, aún hoy en día se consideran como expresamente femeninas la mayoría de las actividades dentro del hogar; y fuera de éste, existe una concepción de que ciertas profesiones son tradicionalmente para mujeres (enfermeras, maestras).
Preconcepción de que la prioridad de la mujer es la maternidad.	En general, es posible visualizar que la principal responsabilidad familiar imputada a las mujeres es la maternidad, la cual representa para muchos empleadores una traba importante al valorarlas para puestos de mayor decisión debido precisamente a los hijos, aún y cuando no los tenga, ya que se anticipa que habrá de tenerlos y eso implicará una separación temporal del puesto de trabajo durante la gestación y luego una menor disponibilidad de tiempo debido al cuidado de los hijos y la familia.
Falta de criterios de equidad de género en los mecanismos de participación ciudadana.	Si bien cada vez más cobra importancia la participación de la comunidad en las acciones impulsadas por el gobierno (de todos los órdenes) y se han desarrollado diversos esquemas que permitan su involucramiento en la identificación de los problemas, el diseño de las intervenciones y la vigilancia del uso de los recursos, aún no se logra que en todos los niveles de participación se incluya efectivamente a las mujeres, quienes en general participan activamente en las consultas ciudadanas pero disminuye su participación en las etapas subsecuentes, en las que se toman las decisiones..
No existe un número suficiente de mujeres en cargos de elección popular	Pese a los avances logrados, los datos nos muestran que todavía no se ha logrado cumplir con la cuota de género de mujeres en cargos definidos a través del voto popular, los cuales van desde la presidencia de la República hasta las presidencias municipales.

7.2. Corresponsabilidad familiar

Tabla 11: Problemática sobre corresponsabilidad familiar

Degradación del capital social	El capital social se refiere a los activos derivados de las relaciones sociales de las personas, basados en la reciprocidad, la confianza y la cooperación de individuos, grupos y comunidades que puede incrementar el bienestar social y facilitar el ejercicio de la ciudadanía. En relación con esto, las mujeres del municipio expresaron la necesidad de fomentar la confianza y apoyo mutuo entre los vecinos y vecinas de sus colonias y fraccionamientos.
--------------------------------	--

Sentimiento de violación a los derechos de las mujeres	El 70.4% de las duranguenses consideran que en México no se respetan los derechos de las mujeres, en tanto que un 69.2% indicaron que alguna vez han sentido que sus derechos han sido violentados. Las diferentes formas de desigualdad, discriminación y violencia de las que son víctimas las mujeres, han obstaculizado su desarrollo como personas plenas en nuestra sociedad, desde el bajo acceso a servicios públicos hasta el maltrato físico perpetrado por parejas. Esta situación ha generado que las mujeres sientan, que sus derechos han sido violentados en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven.
Desigualdad en las relaciones personales entre hombres y mujeres	El 50% de las mujeres en Durango indicaron que piden permiso a su pareja para salir de día, un 64.8% para salir de noche y un 40% para hacer gastos cotidianos. Por otra parte, tan solo el 2% de las mujeres consideran que en México no se les pega a las mujeres y el restante 98% considera que mucho o algo. Estas cifras sugieren un deterioro de la libertad y autonomía para tomar decisiones abren el cuestionamiento respecto a otros impactos, tales como la violencia de género.
Roles de género aceptados por la mujer	El 35.6% de las mujeres en Durango indicaron que el hombre debe ganar más dinero que la mujer (siempre o dependiendo de las circunstancias). Un 31.2% de las mujeres indicaron que si el hombre gana menos que la mujer en una pareja ella le pierde el respeto (siempre o dependiendo de las circunstancias), el 14% considera que se justifica pegarle a una mujer y el 21.2% indicaron que las mujeres que son violadas, lo son por que han provocado al hombre (siempre o dependiendo de la circunstancia).
Desigualdad en la distribución de responsabilidades dentro de las familias	“Las diferencias entre mujeres y hombres son resultado, en parte, de la división genérica del trabajo y de la permanencia de roles de género, que han asignado a las mujeres la responsabilidad de las actividades necesarias para la reproducción de los hogares y de bienestar colectivo, limitando sus oportunidades de acceso al trabajo remunerado y a la obtención de ingresos (Durán, 1997)”. En México las mujeres dedican 23.6% de su tiempo semanal al trabajo doméstico, mientras que los hombres el 7.3%. Además, un 74% del trabajo no remunerado es realizado por las mujeres.
Dificultad para que madres solteras atiendan a sus hijos mientras trabajan	Ser madre soltera en un mercado laboral que en su mayoría discrimina a las mujeres, donde las desigualdades en el ingreso de un hombre y una mujer son cosa común, y donde las jornadas de trabajo se duplican para ellas debido al trabajo doméstico que realizan, genera una presión importante que provoca entre otras cosas depresión y estrés. Sumado a las dificultades para atender a sus familias y desempeñarse encuentra el rechazo por grupos de la sociedad hacia las madres solteras, debido al ideal de una familia que en la sociedad predomina.

Esquemas de paternidad irresponsable	La falta de apoyo paterno es una posible causa identificada de porque existen muchos niños en situaciones de vulnerabilidad. Al no hacerse cargo el padre de sus responsabilidades, es el niño quien en muchos casos es utilizado para apoyar a la madre en la generación ingresos para mantener el hogar, lo cual genera desatención e inasistencia escolar. Además, en los casos donde los niños son muy pequeños para empezar a trabajar, se generan situaciones de enorme vulnerabilidad para la madre que necesita cuidar y atender a sus hijos, y a la vez trabajar para mantener los gastos del hogar.
No existe una compaginación de las distintas responsabilidades de las mujeres lo que dificulta contar con tiempo libre dedicado al disfrute personal	En general, las mujeres se encuentra con la exigencia de tres “jornadas” laborales: una que implica el trabajo dentro de la casa, un segundo que las responsabiliza del cuidado de los hijos y todo lo que esto implica, y un tercero para aquellas que realizan un trabajo remunerado fuera del hogar. Esto condiciona negativamente el tiempo que pudieran disponer para sí mismas y para sus intereses como personas.
Responsabilidad exclusivamente materna en el cuidado, formación y educación de los hijos	A pesar del paulatino involucramiento de los hombres en la atención y crianza de los hijos, en general son las mujeres las que deben ocuparse prácticamente al cien por ciento de sus necesidades, que abarcan desde prepararlos para ir a la escuela, ayudarles en las tareas, asistir a las reuniones escolares, organizar sus actividades extraescolares, por mencionar sólo algunas.
No existe igualdad de género en el uso del tiempo libre	Según diversas fuentes, las mujeres que además de ser amas de casa desarrollan actividades remuneradas fuera del hogar, buscan destinar su tiempo libre a la convivencia con sus esposos, hijos y familiares, e incluso a desarrollar actividades pendientes dentro de sus labores domésticas. En tanto, los hombres dedican una parte de su tiempo libre a actividades en las que realizan actividades como la práctica deportiva, el ejercicio al aire libre o la convivencia con amigos.

7.3. Violencia de género

Tabla 12: Problemática sobre violencia de género

discriminación a mujeres en los sitios públicos	Las mujeres que participaron en el diagnóstico participativo durante foros, entrevistas y mesas de trabajo, dijeron haber sido víctimas de algún tipo de atención no deseada en público, lo cual va desde miradas lascivas hasta manoseos. Esta situación provoca que existan espacios públicos donde es inseguro el tránsito para las mujeres por lo que es importante la recuperación de estos espacios y garantizar que los derechos de las mujeres sean respetados en ellos.
---	--

Desconocimiento sobre las instancias encargadas de atender la violencia en contra de las mujeres y de la protección legal existente	A pesar de los procesos de difusión de muchas de las iniciativas (principalmente gubernamentales) enfocadas a la atención de la violencia contra las mujeres y aquella de carácter familiar, existe aún un marcado desconocimiento de cómo actuar ante un hecho de violencia, y de cómo la ley puede proteger a la víctima para evitar la ocurrencia recurrente de tales hechos.
Existe poca información que permita dar cuenta de la situación y magnitud del problema	A pesar de la promoción y atención que parece brindársele al problema de violencia en contra la mujer, aún no existen mecanismos que permitan conjuntar las estadísticas en este tema, existiendo una fragmentación importante por institución y nivel de gobierno, lo cual no permite evaluar adecuadamente la magnitud del problema.
Atención inadecuada por parte de los policías en casos de violencia familiar	La falta de sensibilización sobre la dimensión del problema y de capacitación para atender los casos de violencia por parte de los cuerpos policiacos, provoca que las mujeres víctimas de violencia y sus familiares perciban una inadecuada atención en estos casos, además no se da seguimiento adecuado a las medidas de protección de las víctimas una vez ocurrido el incidente.
Miedo y/o desconfianza para denunciar actos de violencia familiar	Sólo el 30.8% de las mujeres en Durango indicaron que de ser víctimas de violencia por parte de su pareja llamarían a la policía, mientras que el 69.6% de las mujeres en Durango indicaron que denunciarían este hecho. A pesar de esto, los registros oficiales y las encuestas de victimización muestran una realidad completamente diferente, ya que de concretarse la intención de denuncia expresada por las mujeres, esta resultaría que sólo un poco más del 28% de la población de las mujeres de 15 y más años habría denunciado esta situación en algún momento de su vida.
Violencia hacia mujeres con discapacidades	Las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad o riesgo a la hora de padecer comportamientos violentos, por los siguientes motivos: son menores sus posibilidades de defensa personal ante el agresor; es menos habitual que trabajen y eso las aísla en el ámbito doméstico e incrementa sus posibilidades de sufrir dependencia económica; presentan una mayor dependencia a la asistencia o cuidados del agresor; expresan miedo a denunciar el abuso y perder vínculos afectivos y la provisión de cuidados.
Maltrato a mujeres que trabajan en pequeños comercios	La mayoría de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector de servicios y gran parte de este sector se compone por micro y pequeñas empresas. En este sector las mujeres tienden a ocupar puestos operativos más que directivos debido a una discriminación laboral originada por su condición de género. La cultura machista y patriarcal que predomina en estas empresas provoca que las mujeres sean víctimas de diferentes formas de violencia, desde el cliente que maltrata y/o acosa a una mujer que lo atiende en un puesto de comida, hasta el dueño o gerente de la empresa que discrimina a sus empleadas.

Percepción de inseguridad por parte de las mujeres	La violencia que experimenta la mujer se manifiesta en diferentes modalidades y espacios, en que viven problemas de violencia y despojo derivados de su condición social como mujeres, además de ser blanco de los problemas de inseguridad general. En particular, en el municipio, las mujeres identifican a los problemas relacionados con la seguridad como el segundo principal problema de las mujeres en México después de los problemas de acoso, abuso y violencia que son el principal problema.
--	--

7.4. Empleo y emprendimiento

Tabla 13: Problemática sobre empleo y emprendimiento

Dificultad de inserción laboral por falta de preparación	El bajo nivel educativo de muchas mujeres y su condición de género en una sociedad con prácticas machistas, dificulta su inserción al mercado laboral. Esta situación pone en un alto nivel de vulnerabilidad a las mujeres, por lo que los esquemas de capacitación para el trabajo y educación para adultos, deben fortalecerse.
Dificultad para atender y cuidar niños que aún no alcanzan la edad mínima para ingresar a guarderías	Una situación de vulnerabilidad que se representa en madres solteras, es cuando el niño aún no alcanza la edad mínima para ingresar a guarderías y no existen familiares que puedan apoyar en el cuidado de los hijos. Las madres solteras que se encuentran bajo estas condiciones, tienen problemas para conseguir ingresos y por ende alimentar adecuadamente a sus hijos, brindarles atención médica y en general cubrir sus necesidades vitales. Puede ocurrir también, que los ingresos del padre de familia no son suficientes, para cubrir los gastos del hogar y la madre no puede contribuir al ingreso familiar por cuidar a los niños que se encuentran en estas edades, provocando situaciones de vulnerabilidad, de problemas psicológicos, problemas de pareja y algunas veces violencia familiar.
Condiciones laborales desiguales de mujeres que trabajan en pequeños comercios y en el sector informal	Las condiciones laborales bajo las que se desempeñan las mujeres en el sector informal y microempresas, generan vulnerabilidad y dificultad de acceso a seguridad social. Los gastos por enfermedades que se presentan en estas familias, provocan desatención médica, problemas de salud, inasistencia escolar cuando los hijos apoyan al ingreso del hogar, y en ocasiones estrés al interior de las familias que de no manejarse adecuadamente, pueden generar violencia.
Discriminación y dificultad de acceso a oportunidades de trabajo en mujeres mayores de 35 años y más	Las mujeres que se encuentran entre edades de 35 años y más, enfrentan problemas de discriminación no solo por su condición de género, si no por un mercado que prefiere contratar personas más jóvenes. Esta discriminación es un problema que en los últimos diez años ha ido aumentando paulatinamente.

Desigualdad en los salarios	En 2012 el porcentaje de mujeres en el municipio que percibió hasta un salario mínimo fue de 12.68%, mientras que en el caso de los hombres fue de 5.07%. El porcentaje de mujeres que percibió 5 salarios mínimos o más fue de 6.79%, mientras que en el caso de los hombres fue de 11.49%. Las cifras que provee cada trimestre la ENOE, muestran una desigualdad en los ingresos que perciben hombres y mujeres dentro del municipio, provocada entre otras cosas por la dificultad de acceso a puestos directivos por parte de las mujeres así como la subocupación (menos de 15 horas de trabajo en una semana).
Dificultad de inserción al ámbito laboral para mujeres con discapacidades	Las mujeres con alguna discapacidad enfrentan muchas dificultades para ingresar al mercado laboral, ya sea por sus limitaciones físicas o por la discriminación que viven por parte de la sociedad, cuando tienen las habilidades suficientes para desempeñarse en diferentes puestos.
Baja participación de la mujer en el mercado laboral formal	Las mujeres identifican los problemas relacionados con el empleo como el tercer principal problema de las mujeres en México, las cifras de la ENOE desarrollada por INEGI, muestran una realidad donde la tasa de participación de la mujer se ha incrementado constantemente desde 2005 hasta 2011 (pasando de 42.2 a 48.9), pero que a pesar del incremento constante, la brecha entre hombres y mujeres sigue siendo importante, ya que durante el 2011 la misma tasa para los hombres fue de 73.2.
El trabajo doméstico se visualiza como una situación de vulnerabilidad a los derechos de las trabajadoras	El trabajo doméstico, entendido como aquel que realiza en un hogar que no es propio y por el que se recibe un pago, en general es poco visible dado que se realiza al interior de los hogares y por esto, puede propiciar la violación de diversos derechos que como trabajador se tienen, entre éstos: el derecho al descanso, a la privacidad, a contar con un horario definido, a prestar servicios en términos establecidos mediante un contrato y a las prestaciones derivadas de la relación laboral.
Falta de capacitación para el auto empleo	La administración efectiva de un negocio conlleva la necesidad de contar con conocimientos técnicos sobre contabilidad, ventas, mercadotecnia, finanzas, etc. Muchas empresas que se constituyen fracasan debido a un desconocimiento de las técnicas y herramientas disponibles para emprender y administrar adecuadamente un negocio.
Incertidumbre para iniciar un negocio	En nuestra sociedad el emprendimiento es una opción de emergencia para la mayoría de las familias que desarrollan esta actividad, el desempleo y la urgencia por atender los gastos del hogar generan presiones que orillan a las personas a iniciar un negocio. El emprendimiento aún no es visto como una opción de desarrollo alcanzable para muchas mujeres, ya sea porque en la escuela y familia nunca se fomentó o debido a un desconocimiento de los mecanismos y herramientas disponibles.

Recursos insuficientes para abrir un negocio

La falta de financiamiento para el micro-emprendimiento aun es una meta necesaria para fomentar el auto empleo de las mujeres, aunque en los últimos años se han desarrollado esquemas desde el gobierno en sus distintos ámbitos, hasta la banca y sociedad civil, sigue existiendo una necesidad de incremento y promoción de esquemas de financiamiento, que respondan a las necesidades particulares de los grupos de la población vulnerables.

8. PROGRAMA MUNICIPAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DURANGO

El Programa contenido en este documento, cuenta como principales referentes el Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género y el Plan Municipal de Desarrollo vigente. En su estructura y planteamientos se han tomado en cuenta las variadas y enriquecedoras opiniones de un significativo número de duranguenses, mujeres y hombres, preocupados por el tema de la igualdad como base para la construcción de una sociedad más justa.

Para su operatividad, se ha segmentado en cuatro subprogramas, los cuales se alinean con los ejes rectores del Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género, y en particular con sus líneas estratégicas.

8.1. Subprogramas

En el diseño y construcción de este primer Programa, se ha considerado prioritario atender cuatro temáticas que buscan empoderar a las mujeres y contribuir decisivamente en la disminución de las brechas de género entre mujeres y hombres en el municipio, a saber:

1. Promoción de la equidad
2. Fomento de la corresponsabilidad familiar
3. Combate a la violencia de género
4. Impulso al empleo y el emprendimiento

Estos cuatro subprogramas, contienen, además del marco teórico que sirve de sustento para su inclusión, su objetivo general y específicos y los proyectos prioritarios que para su efectiva consecución es necesario implementar en el corto plazo.

Es conveniente puntualizar, que este primer Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Durango, al igual que el Plan del cual se deriva, busca servir de

instrumento integrador y orientador de las acciones que desde el gobierno municipal se encuentran en desarrollo, permitiendo la interrelación de las diversas dependencias municipales y de los distintos órdenes de gobierno, de acuerdo con sus facultades, atribuciones y recursos, en un marco de cooperación en beneficio no sólo de las mujeres duranguenses, sino además, de toda la población que habita en el municipio.

Por ende, los proyectos contenidos no son limitativos del actuar municipal, sino que buscan convertirse en un elemento dinamizador que permita la cooperación, el intercambio, la corresponsabilidad y el trabajo conjunto entre todos los actores que actualmente se encuentran buscando la generación de mejores condiciones de vida para las mujeres y sus familias.

Por último, la priorización de las cuatro temáticas contenidas en este primer programa, no limita ni excluye el desarrollo de programas subsecuentes en los cuales se incorporen proyectos encaminados a atender las condiciones de desigualdad detectadas, más bien se da en razón de una priorización y focalización de acciones, considerando implementar aquellas con mayor posibilidad de instrumentarse en el corto plazo y que además generen condiciones propicias para la aplicación de nuevos proyectos una vez modificadas las situaciones negativas identificadas.

Objetivo Central

Contribuir a la implementación de las propuestas contenidas en el Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género, constituyendo un instrumento que permita la colaboración institucional, privada y comunitaria orientada a lograr cambios significativos en las condiciones de vida de las mujeres duranguenses.

SUBPROGRAMA 1. PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD

MARCO TEÓRICO

A lo largo de la historia de la humanidad las diferencias biológicas entre los sexos se han traducido en desigualdades entre hombres y mujeres a la hora de participar en la sociedad. Sabemos que el hecho de nacer hombre o mujer conlleva una serie de ventajas y privilegios para la mayoría de los hombres y una larga serie de dificultades y desventajas para las mujeres, tanto en los ámbitos públicos como en algunos aspectos de los espacios domésticos o privados.

La familia, la escuela, y los medios de comunicación, constituyen las instancias de socialización por medio de las cuales se transmiten y fomentan (de manera directa o indirecta) una serie de estereotipos de género, marcando de este modo el “deber ser” de mujeres y hombres. Así se fomenta y refuerza la concepción de feminidad y masculinidad, sustentada a partir de ciertas características, cualidades, rasgos, atributos, etc. De acuerdo con esto, a las mujeres se les coloca en el ámbito de lo emocional y los afectos, y por lo tanto deben ser: delicadas, tiernas, indecisas, dependientes, inseguras, dispuestas a servir a los demás, bellas y también seductoras. Por otra parte, a los hombres se les ubica en el ámbito del poder y lo racional y, en consecuencia, deben ser: inteligentes, independientes, tomadores de decisiones, asertivos, combativos, dominantes, agresivos y controladores.⁵

Para luchar contra esta desigualdad, existen muchas instancias gubernamentales y no gubernamentales que tienen como objetivo desvelar las discriminaciones, legislar a favor de la igualdad de derechos y favorecer las expectativas de las mujeres tanto en los ámbitos públicos como en los privados.

⁵ Género y socialización: familia, escuela y medios de comunicación. Bustos, O. México, 1991

Igualdad y equidad

La igualdad no significa que mujeres y hombres sean idénticos, de la misma forma en que no lo son todos los hombres y no lo son todas las mujeres entre sí. La igualdad es el principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y eleva a todos los seres humanos a la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo⁶.

Complementariamente es posible decir que “la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la equidad como una igualdad de las diferencias, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes, el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades”⁷.

Equidad de género

Se conoce como equidad de género a la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades.

La equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la

⁶ Hijas de la igualdad, herederas de la justicia. Elena Simón Rodríguez. Madrid, 2008.

⁷ Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2007.

equidad es una medida dirigida a cubrir los déficits históricos y sociales de las desigualdades por razón de género⁸

La equidad de género consiste pues en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo. El Estado, por lo tanto, tiene que garantizar que los recursos sean asignados de manera justa y equitativa.

Porqué es importante hablar de igualdad:

- Lo más importante, porque es un derecho ético recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Desde una perspectiva social, es necesaria la igualdad para lograr un mayor desarrollo democrático, social y económico. Si las mujeres no participan plenamente, se está perdiendo un capital humano importantísimo.
- Desde una perspectiva individual, mujeres y hombres necesitan de la igualdad para poder desarrollarse como personas libres e independientes, por lo que hay que compartir obligaciones y derechos.

La desigualdad entre mujeres y hombres no resulta beneficiosa para nadie porque dificulta el desarrollo de las cualidades de las personas y, por tanto, mantiene una situación injusta y frena el desarrollo de sociedades equitativas y con derechos.

Objetivo

Continuar promoviendo ampliamente la equidad de género en la sociedad, tomando como base fundamental del cambio cultural a las familias, estructura desde la cual es posible

⁸ idem

fomentar la adquisición de conductas favorables en torno al reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- Conocer efectivamente a través de indicadores de equidad e igualdad de género, la situación actual que enfrentan las mujeres del municipio de Durango.
- Difundir entre la sociedad la situación real en torno a la igualdad entre mujeres y hombres, y los retos que deben superarse para construir una sociedad que proporcione igualdad para los géneros.
- Fortalecer y ampliar los mecanismos para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los planes, proyectos y programas que desde la administración municipal se están implementando.
- Continuar desarrollando e implementando las practicas, procedimientos y políticas direccionadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el municipio.
- Continuar difundiendo el tema de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres, con especial enfoque al ámbito familiar, como pilar fundamental de la sociedad.
- Propiciar un cambio en la forma como se promociona la imagen de la mujer, principalmente en la publicidad local, promoviendo una sociedad libre de estereotipos y sexismos.

Proyectos prioritarios

1. Reporte de indicadores municipales de equidad de genero
2. Gestión de instrumentos de política pública para la equidad de género
3. Campaña: “La igualdad de género se enseña en casa”
4. Jornadas para una publicidad con equidad

Tabla 14: Proyecto 1-1 Reporte de indicadores municipales de equidad de género

Proyecto 1-1		Reporte de indicadores municipales de equidad de género
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	II. Desarrollo 2. Cultura de la equidad II.2.2. Diseñar indicadores de género que permitan conocer las diferentes situaciones y desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres, así como la evolución de las mismas. II.2.3. Elaborar estudios e investigaciones para ampliar y profundizar en el conocimiento de la realidad social de las mujeres, visibilizando sus particulares demandas y los avances producidos en materia de igualdad y equidad de género.
Objetivo del proyecto	Generar reportes periódicos sobre los indicadores en materia de equidad e igualdad de género, con el fin de contar con información relevante de éstos que ofrezca un panorama de la situación actual y los retos de Durango en esta temática.	
Meta	Publicar un reporte anual de los indicadores relativos al género en el municipio de Durango.	
Descripción	La medición de indicadores es una herramienta valiosa para la generación de información que puede usarse en el establecimiento de las políticas públicas y en la priorización de acciones y proyectos. Esta iniciativa propone medir los principales indicadores y tendencias en el tema de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio, con la participación coordinada de todas las dependencias municipales que generen la información pertinente para su valoración.	
Actividades del proyecto	<p>Definir y designar un área responsable del proyecto.</p> <p>Identificar los principales indicadores de género, así como la forma de medirse y las fuentes de información para hacerlo, en el ámbito municipal.</p> <p>Diseñar indicadores que den cuenta de las brechas de género en otras áreas y actividades del municipio no incluidos en las fuentes oficiales</p> <p>Diseñar un documento informativo sobre los indicadores que cada dependencia deberá obtener, la forma en la que deben medirse y la información necesaria para hacerlo.</p> <p>Coordinar con las instancias municipales que deben aportar información para su medición, los términos y tiempos en los que debe hacerse.</p> <p>Establecer un sistema municipal de indicadores de género.</p> <p>Difundir los resultados de manera periódica.</p>	

Indicadores	<p>Dependencia y área designada mediante oficio (Número de indicadores identificados relativos al género / Número e indicadores utilizados por el municipio con respecto a planeación)*100 (Número de indicadores relacionados a los problemas identificados en el Plan Municipal de Desarrollo con perspectiva de Género / Número de problemas identificados en el Plan Municipal de Desarrollo con Perspectiva de Género)*100 (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100 (Número de dependencias participantes / total de dependencias gubernamentales del municipio)*100 Sistema Municipal de Indicadores de Género establecido (Total de informes de resultados elaborados y publicados por algún medio en un año/ Informes de resultados planeados para un año)*100</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto Evento para firma de convenios Impresión y distribución de informes de resultado Asesoría externa</p>
Dependencias Participantes	<p>Instituto Municipal de la Mujer Instituto Municipal de Planeación Dirección Municipal de Administración y Finanzas Dirección Municipal de Educación Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano Dirección Municipal de Salud Pública y Medio Ambiente Dirección Municipal de Turismo Dirección Municipal de Seguridad Pública Instituto Municipal del Deporte Instituto Municipal de la Juventud Instituto Municipal de Arte y Cultura Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia Unidad de Transparencia e Información Municipal</p>
Otros participantes	<p>Dependencias de otros órdenes de gobierno que aporten información para la medición de los indicadores. Instituciones de educación superior que puedan coordinarse con el proyecto a través de investigaciones o tesis.</p>

Tabla 15: Proyecto 1-2: Gestión de instrumentos de política pública para la equidad de género

Proyecto 1-2		Gestión de instrumentos de política pública para la equidad de género
Alineación con el PMDIG	<p>Eje rector Línea Estratégica Acción</p>	<p>II. Desarrollo 2. Cultura de la equidad II.2.5. Aplicar la perspectiva de género en todos los planes, proyectos y programas promovidos y desarrollados desde la administración pública</p>

	<p>municipal.</p> <p>II.2.7. Promover la creación de figuras y mecanismos de dinamización, impulso y fortalecimiento de la perspectiva de género al interior de la administración municipal</p>
Objetivo del proyecto	<p>Establecer los instrumentos humanos y materiales que garanticen la inclusión de la perspectiva de género en los planes, proyectos y programas, así como que promuevan la ejecución de las prácticas, procedimientos y políticas direccionadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el municipio.</p>
Meta	<p>Contar con instrumentos eficaces para la gestión de la equidad de género en la administración pública municipal.</p>
Descripción	<p>Este proyecto contempla el establecimiento de instrumentos o procedimientos que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos realizados por la administración municipal; así como para que promueva que las y los servidores públicos que laboran en el Ayuntamiento, se comprometan al logro de los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad de Género y que colaboren en el fortalecimiento de un ambiente laboral donde se promueva una cultura diversa, incluyente y libre de hostigamiento, acoso sexual y laboral, así como de discriminación de cualquier tipo.</p>
Actividades del proyecto	<p>Conformar el equipo de trabajo</p> <p>Realizar un análisis del Plan Municipal de Desarrollo para la Igualdad, del Plan Municipal de Desarrollo y de otros planes y programas sectoriales con el fin de establecer los mecanismos de interrelación y complementariedad entre los distintos instrumentos de política pública.</p> <p>Establecer los instrumentos necesarios para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todos los instrumentos de planeación de la administración pública municipal.</p> <p>Desarrollar una programación de actividades que promueva que las y los servidores públicos que laboran en el Ayuntamiento, se comprometan al logro de los objetivos del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>

	Promover al interior de la administración pública municipal la ejecución de las prácticas, procedimientos y políticas direccionadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el municipio. Realizar una evaluación periódica de los instrumentos y actividades ejecutadas.
Indicadores	(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100 Total de procesos institucionalizados de aseguramiento de inclusión de la perspectiva de género en la planeación Total de estrategias de comunicación y auditoría diseñadas e implementadas Total de estrategias de comunicación y auditoría diseñadas e implementadas (Total de actividades evaluadas relacionadas al Programa Municipal para la Igualdad entre Hombres y Mujeres / total de actividades del PMIHM)*100
Recursos necesarios	Equipo responsable del proyecto Evento para firma de convenios Impresión y distribución de material de difusión Asesoría externa
Dependencias Participantes	Instituto Municipal de la Mujer Comité de Equidad de Género Instituto Municipal de Planeación Dirección Municipal de Administración y Finanzas
Otros participantes	Comisión de Equidad de Género del Ayuntamiento de Durango

Tabla 16: Proyecto 1-3: Campaña “La igualdad de género se enseña en casa”

Proyecto 1-3	Campaña “La igualdad de género se enseña en casa”	
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	II. Desarrollo III. Oportunidades II.2. Cultura de la equidad y III.1. Educación II.2.10. Transmitir y difundir buenas prácticas y valores sobre la igualdad de mujeres y hombres, en especial en el ámbito familiar y laboral. III.1.6. Incentivar la creación de instrumentos didácticos

	que permitan a los padres de familia conocer a que se refiere el tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres, y como potenciarlo desde el hogar y la familia.
Objetivo del proyecto	Diseñar, elaborar y distribuir materiales que aborden el tema de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres los cuales contengan actividades que deban realizarse en el núcleo familiar con la participación activa de todos sus integrantes.
Meta	Implementar una campaña que tenga un importante impacto en la concepción de la igualdad y la equidad como valores impulsados desde la familia.
Descripción	Este proyecto busca generar espacios de reflexión que fomenten el valor de la igualdad y la equidad para el desarrollo y bienestar de la familia, a través de materiales de apoyo en los que mujeres y hombres encuentren la asesoría adecuada para trabajar estos temas en el hogar.
Actividades del proyecto	<p>Conformar al equipo líder del proyecto.</p> <p>Identificar los recursos humanos y materiales necesarios para realizarlo.</p> <p>Identificar los temas que debe abordar esta iniciativa y diseñar los materiales gráficos e impresos (cuadernillos, trípticos, etc.)</p> <p>Evaluar e implementar de ser conveniente, una modalidad virtual de los materiales.</p> <p>Identificar instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto e invitar al alumnado a colaborar mediante la prestación de servicio social y prácticas profesionales, para que se conforme un grupo de apoyo.</p> <p>Capacitar al grupo de apoyo y designarles tareas y actividades específicas.</p> <p>Fomentar la participación de los y las jóvenes como voluntarios para llevar a cabo las actividades de socialización y distribución de materiales (agentes sociales).</p> <p>Definir la estrategia de distribución de los materiales.</p> <p>Hacer una amplia campaña de difusión del proyecto (spots de radio y televisión, materiales gráficos e impresos, materiales digitales, etc.).</p> <p>Evaluar el proyecto.</p>
Indicadores	<p>Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100</p> <p>Plan de recursos humanos del proyecto elaborado</p> <p>Temáticas elegidas y autorizadas por la Directora del IMM</p> <p>(Número de materiales publicados en página web / total de materiales diseñados)*100</p> <p>(Total de integrantes del equipo de apoyo / total de solicitudes recibidas)*100</p> <p>(Total de integrantes del grupo de apoyo capacitados / total de integrantes del grupo de apoyo)</p> <p>Total de jóvenes voluntarios participando en la distribución de</p>

	<p>materiales</p> <p>Estrategia de distribución de materiales aprobada por la Directora del IMM</p> <p>(Número de spots publicitarios realizados por medio de difusión / número de spots publicitarios planeados)*100</p> <p>Número de evaluaciones realizadas durante un año</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto</p> <p>Evento para firma de convenios</p> <p>Impresión y distribución de material de difusión</p> <p>Asesoría externa</p> <p>Eventos y materiales para la realización de la convocatoria del grupo de voluntarios</p> <p>Viáticos para distribución de material (Transporte y comidas)</p> <p>Diseño y difusión de spots publicitarios</p>
Dependencias Participantes	<p>Instituto Municipal de la Mujer</p> <p>Dirección Municipal de Administración y Finanzas</p> <p>Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano</p> <p>Dirección Municipal de Educación</p> <p>Dirección de Comunicación Social</p> <p>Subsecretaría de Organización y Participación Ciudadana</p> <p>Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango</p> <p>Instituto Municipal de la Juventud</p>
Otros participantes	<p>Asociaciones de Padres de Familia</p> <p>Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado</p> <p>Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto</p> <p>Sociedad civil organizada</p> <p>Organizaciones comunitarias</p> <p>Jóvenes</p>

Tabla 17: Proyecto 1-4: Jornadas para una publicidad con equidad

Proyecto 1-4	Jornadas para una publicidad con equidad	
Alineación con el PMDIG	<p>Eje rector</p> <p>Línea Estratégica Acción</p>	<p>II. Desarrollo</p> <p>2. Cultura de la equidad</p> <p>II.2.11. Promover la erradicación de imágenes estereotipadas y sexistas de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.</p>
Objetivo del proyecto	<p>Establecer conjuntamente con los medios de comunicación y publicidad locales, las pautas y tipos de mensajes que deben contener los anuncios publicitarios para coadyuvar a la promoción de una sociedad libre de estereotipos y sexismos.</p>	
Meta	<p>Conformar un conjunto de pautas de actuación para que las campañas o anuncios publicitarios no utilicen imágenes estereotipadas y sexistas de las mujeres, a la vez que colaboren en promover la equidad de género.</p>	

Descripción	Llevar a cabo un amplio programa conformado por mesas de trabajo y grupos de enfoque en el que participen autoridades de los tres órdenes de gobierno, representantes de los medios de comunicación y de las empresas de publicidad, así como organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general, con el fin de establecer los criterios necesarios para contar con publicidad con equidad, libre de sexismos y de estereotipos que denigran la imagen de las mujeres.
Actividades del proyecto	<p>Conformar el equipo líder del proyecto.</p> <p>Llevar a cabo sesiones de trabajo para establecer el programa de actividades, recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las jornadas para una publicidad con equidad.</p> <p>Conformar el equipo de ponentes y capacitadores.</p> <p>Realizar las invitaciones pertinentes.</p> <p>Hacer una amplia difusión de las jornadas.</p> <p>Realizar las sesiones de trabajo (ponencias, mesas de trabajo, grupos de enfoque).</p> <p>Obtener recomendaciones para realizar campañas con perspectiva de género.</p> <p>Establecer herramientas para una publicidad no sexista.</p> <p>Establecer una serie de indicadores para la evaluación del grado de sexismo en textos e imágenes publicitarias.</p> <p>Establecer un conjunto de pautas que deberían aplicarse en las campañas publicitarias en el Municipio.</p>
Indicadores	<p>(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100</p> <p>(Número de participantes por sesión de trabajo / número de personas invitadas)*100</p> <p>Número de capacitadores inscritos</p> <p>(Número de spots publicitarios realizados por medio de difusión / número de spots publicitarios planeados)*100</p> <p>(Número de actividades realizadas / número de actividades planeadas)*100</p> <p>(Número de guías de recomendaciones para una publicidad no sexista entregadas a medios de comunicación / total de medios de comunicación existentes en el municipio)*100</p> <p>Número de reportes realizados contemplando indicadores sobre el grado de sexismo en textos e imágenes publicitarias realizados en el año</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto</p> <p>Impresión y distribución de material de difusión</p> <p>Asesoría externa</p> <p>Impresión y distribución de guías de recomendaciones</p> <p>Espacio físico y materiales necesarios para sesiones de trabajo</p>
Dependencias Participantes	<p>Instituto Municipal de la Mujer</p> <p>Dirección Municipal de Administración y Finanzas</p> <p>Dirección de Comunicación Social</p>
Otros participantes	<p>Medios de comunicación</p> <p>Empresas de publicidad</p> <p>Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto</p> <p>Sociedad civil organizada</p> <p>Sociedad en general</p>

SUBPROGRAMA 2. FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

A pesar de que no se pueden negar los avances que han conseguido las mujeres en todos los ámbitos sociales, se siguen presentando ciertas pautas culturales muy arraigadas dentro de la familia respecto a la equidad de género, en general las mujeres siguen dedicando muchas más horas al cuidado de hijos e hijas y de madres y padres mayores que los hombres, realizando la mayor parte de las tareas domésticas, lo que ocasiona que carezcan de tiempos libre para el disfrute del ocio, mientras que los hombres siguen disfrutando del privilegio del tiempo libre y de prácticamente no participar en el cuidado de otras personas que forman parte de la familia.

El hecho que los hombres no asuman su parte en el reparto de las tareas del hogar, hace que las mujeres tengan que asumir el trabajo en la casa y en el empleo fuera de casa, es lo que hoy conocemos, como doble jornada de trabajo, con las consecuencias perjudiciales, para la salud mental y física de las mujeres⁹.

Como sostienen Elson y Kabeer “se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar”¹⁰.

Como bien lo apunta Vargas, “muchísimas mujeres han estado trabajando tanto dentro como fuera del hogar, y han tenido que “conciliar”, las dos vidas: familiar y laboral, que se le han presentado como contradictorias, los dos trabajos: privado y público, que se les presentaban como contrapuestos, y para no morir en el intento han desarrollado diversas estrategias de Conciliación”¹¹, entre estas:

- Acceder a trabajos de tiempo parcial,

⁹ La conciliación de la vida laboral y familiar. Mujeres en Red.

¹⁰ por Roxana Volio, La realidad en España acerca de la conciliación de la vida laboral y familiar, Documento sin publicar. Madrid, 2004

¹¹ La conciliación de la vida laboral y familiar. Mujeres en Red.

- que el cuidado de sus hijos lo realice un familiar cercano: generalmente es la madre de la mujer,
- Que el cuidado de los hijos(as) lo realice una empleada doméstica,
- Abandonar el mercado de trabajo, y por último,
- A no buscar trabajo.
-

Ante esto, se tornan especialmente importantes las medidas de conciliación empleo - familia, la cuales pueden entenderse como “aquellas iniciativas (...) destinadas a crear condiciones para que trabajadores y trabajadoras cumplan en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación más armónica entre la vida familiar y laboral y la equidad entre hombres y mujeres”¹².

Objetivo general

Promover desde la familia los valores de igualdad y equidad que permitan a mujeres y hombres el desarrollo pleno de su vida personal y familiar en armonía con su actividad laboral, mediante acciones que permitan una distribución equitativa de las tareas dentro del hogar.

Objetivos específicos

- Conocer los usos del tiempo que mujeres y hombres dedican al disfrute personal, al aspecto profesional y en el ámbito familiar, para evidenciar las posibles desigualdades existentes en la distribución del trabajo doméstico y cuidados de las(os) hijas(os).
- Realizar actividades que permitan que la sociedad en general se sensibilice y reconozca el valor de las actividades que las mujeres realizan al interior del hogar, buscando un mayor involucramiento de los hombres en estas actividades.

¹² Guía práctica para empresas. Cómo conciliar vida laboral y vida familiar, Santiago de Chile 2003.

- Posicionar el significado de los términos de corresponsabilidad y conciliación en el ámbito familiar, así como se sus implicaciones y beneficios en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Generar experiencias piloto desde la administración municipal encaminadas a difundir los mecanismos para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Fomentar la convivencia familiar, la promoción de valores, la equidad, y la igualdad entre hombres y mujeres.
- Proporcionar a madres y padres de familia más herramientas para que puedan afrontar exitosamente la tarea de educar y formar a sus hijas(os).
- Impulsar desde la administración municipal, la implementación de mecanismos de formación continua para madres y padres de familia, en los principales temas que ponen en riesgo la convivencia y la estabilidad al interior del hogar.

Proyectos prioritarios

1. Estudio para conocer el uso del tiempo de mujeres y hombres en el municipio de Durango.
2. Campaña “En casa todos podemos ayudar”
3. Un día en el trabajo de Mamá y Papá
4. Centro Municipal de Formación para Madres y Padres

Tabla 18: Proyecto 2-1: Estudio para conocer el uso del tiempo de mujeres y hombres en el municipio de Durango

Proyecto 2-1		Estudio para conocer el uso del tiempo de mujeres y hombres en el municipio de Durango.
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	II. Desarrollo 3. Conciliación y corresponsabilidad II.3.1. Elaborar estudios y análisis sobre los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres, y su implicación en las tareas domésticas y en su caso de cuidado de los hijos.
Objetivo del proyecto	Conocer el uso del tiempo respecto al disfrute personal, al aspecto profesional y en el ámbito familiar (trabajo doméstico y cuidados de los hijos) de mujeres y hombres del municipio de Durango.	
Meta	Diagnóstico de usos de tiempo de mujeres y hombres, segmentado por grupos de edad, por nivel de escolaridad y por situación conyugal.	
Descripción	El estudio del uso del tiempo es una herramienta fundamental para conocer y entender las desigualdades de género y la reproducción de roles asignados tradicionalmente a mujeres y hombres. Mediante la aplicación de encuestas se busca conocer cómo las personas ocupan su tiempo, y la participación diferenciada entre mujeres y hombres en las diferentes actividades cotidianas (trabajo pagado y no pagado, trabajo voluntario, trabajo doméstico, ocio y actividades personales).	
Actividades del proyecto	Conformar el equipo de trabajo. Establecer la metodología para la aplicación de encuestas. Diseñar el cuestionario (Se puede tomar como base la Encuesta Nacional sobre Usos del Tiempo). Aplicar la encuesta. Analizar y compilar los resultados. Difundir los resultados.	
Indicadores	(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 (Número de requerimientos contemplados en el informe metodológico / total de requerimientos establecidos por un experto)*100 Cuestionario aprobado por un experto acreditado en desarrollo de encuestas (Total de encuestas aplicadas/ total de encuestas contempladas en el informe metodológico)*100 Total de informes de resultados realizados Total de informes distribuidos	
Recursos necesarios	Equipo responsable del proyecto Impresión de cuestionarios e informes de resultados Viáticos para aplicación de encuesta Equipo de coordinación, aplicación, captura y análisis de resultados Asesoría externa	

Dependencias Participantes	Instituto Municipal de la Mujer Instituto Municipal de Planeación Dirección Municipal de Administración y Finanzas
Otros participantes	Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Tabla 19: Proyecto 2-2: Campaña “En casa todos podemos ayudar”

Proyecto 2-2		Campaña “En casa todos podemos ayudar”
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	II. Desarrollo 3. Conciliación y corresponsabilidad II.3.8. Realizar campañas de sensibilización y otras actividades orientadas a difundir la necesidad de que hombres y mujeres se corresponsabilicen de la realización de labores domésticas y de cuidado de personas dependientes.
Objetivo del proyecto	Llevar a cabo un amplio programa de sensibilización de la sociedad con acciones que fomenten el valor de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las actividades del hogar.	
Meta	Campaña efectiva que tenga un importante impacto en la promoción del valor de la corresponsabilidad familiar.	
Descripción	Esta campaña de concientización y sensibilización, busca generar espacios de reflexión sobre las responsabilidades, implicaciones y participación de los hombres en las tareas del hogar y del cuidado de las personas, así como la participación de hijas e hijos en las labores domésticas. La campaña consta de materiales gráficos y digitales, así como un documento que propone la forma de concebir y posicionarse ante el tema. Este proyecto parte de la concepción de que nos hallamos frente a un problema que afecta seriamente el desarrollo profesional de las mujeres y el desarrollo de la igualdad en la sociedad.	
Actividades del proyecto	<p>Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto.</p> <p>Capacitar al equipo de trabajo sobre las metas del proyecto así como los recursos humanos y materiales necesarios para implementarlo.</p> <p>Formular la campaña de sensibilización y crear el documento base de la misma, indicando población objetivo actividades, responsables, recursos, cronograma, etc.</p> <p>Diseño y realización de los materiales impresos, gráficos y digitales de la campaña.</p> <p>Fomentar la participación de los y las jóvenes como voluntarios para llevar a cabo las actividades de socialización de la campaña (agentes sociales).</p> <p>Capacitación de los agentes sociales de acuerdo con el documento base de la campaña y los temas de concientización y sensibilización.</p> <p>Llevar a cabo las actividades de movilización, sensibilización y concienti</p>	

	<p>cronograma / total de actividades del cronograma)*100</p> <p>Número de evaluaciones realizadas durante un año zación social de acuerdo al cronograma propuesto.</p> <p>Realizar una evaluación del proyecto.</p>
Indicadores	<p>(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100</p> <p>(Número de integrantes del equipo de trabajo capacitados / número de integrantes del equipo de trabajo)*100</p> <p>Propuesta de campaña de difusión aprobada por la Directora del IMM (Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos / Total de materiales de difusión distribuidos)*100</p> <p>Total de jóvenes voluntarios participando en la distribución de materiales</p> <p>Total de agentes sociales capacitados</p> <p>(Total de actividades llevadas a cabo de acuerdo a</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto</p> <p>Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break</p> <p>Diseño, impresión y distribución de materiales de difusión</p> <p>Asesoría externa</p> <p>Viáticos para distribución de material (Transporte y comidas)</p> <p>Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break</p> <p>Costo de implementación de actividades adicionales programadas</p>
Dependencias Participantes	<p>Instituto Municipal de la Mujer</p> <p>Dirección Municipal de Administración y Finanzas</p> <p>Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano</p> <p>Dirección de Comunicación Social</p> <p>Subsecretaría de Organización y Participación Ciudadana</p> <p>Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango</p> <p>Instituto Municipal de la Juventud</p>
Otros participantes	<p>Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado</p> <p>Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto</p> <p>Sociedad civil organizada</p> <p>Organizaciones comunitarias</p>

Tabla 20: Proyecto 2-3: Un día en el trabajo de Mamá y Papá

Proyecto 2-3		Un día en el trabajo de Mamá y Papá	
Alineación con el PMDIG	<p>Eje rector</p> <p>Línea Estratégica Acción</p>	<p>II. Desarrollo</p> <p>1. Fortalecimiento de la familia y promoción de valores</p> <p>II.1.6. Impulsar el desarrollo de iniciativas de integración familiar en los centros de trabajo.</p>	
Objetivo del proyecto	<p>Generar espacios para la conciliación de la vida familiar y laboral en las distintas dependencias del gobierno municipal, buscando que las distintas empresas, instituciones y centros laborales se unan a la</p>		

	iniciativa a favor de la integración familiar.
Meta	Contar con una programación anual de los días dedicados a la convivencia de Padres y Madres e Hijos (as) en los centros de trabajo.
Descripción	Este proyecto busca coadyuvar a la conciliación de la vida familiar con la laboral, definiendo un día en el que las hijas e hijos convivan con sus padres en el ambiente de trabajo, con el fin de que valoren el esfuerzo que ellos realizan en sus actividades productivas, y con base en esto, lograr que se interesen y participen cotidianamente en las diversas actividades domésticas del hogar.
Actividades del proyecto	Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto. Definir los alcances y requerimientos para llevar a cabo este proyecto. Acordar su periodicidad. Invitar a los diferentes órdenes de gobierno, así como a empresas, instituciones y centros de trabajo para que se unan a esta iniciativa. Formular las estrategias de difusión, que garanticen la participación de todo el personal del Ayuntamiento. Programar y efectuar la convivencia. Hacer un spot publicitario para difundir los resultados. Realizar una evaluación del proyecto.
Indicadores	(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 Documento de alcances y requerimientos aprobados por la Directora del IMM Propuesta de periodicidad aprobada por el Presidente Municipal (Total de convenios firmas/total de dependencias invitadas a participar)*100 Estrategia de comunicación aprobada por el Presidente Municipal (Total de dependencias que han cumplido con las fechas previstas / total de dependencias que firmaron el convenio)*100 (Número de spots publicitarios realizados por medio de difusión / número de spots publicitarios planeados)*100 Número de evaluaciones realizadas durante un año
Recursos necesarios	Equipo responsable del proyecto Evento para firma de convenios Diseño y difusión de spot publicitario en medios masivos Asesoría externa Diseño, impresión y distribución de materiales de difusión Costo de realización de actividades convivencia planeadas
Dependencias Participantes	Todas las dependencias de la administración municipal. Todo el personal que labora en el Ayuntamiento y sus hijas e hijos.
Otros participantes	Instituciones, organizaciones, empresas y centros de trabajo que deseen unirse a esta iniciativa.

Tabla 21: Proyecto 2-4: Centro Municipal de Formación para Madres y Padres

Proyecto 2-4		Centro Municipal de Formación para Madres y Padres
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	II. Desarrollo 1. Fortalecimiento de la familia y promoción de valores II.1.8. Impulsar la creación de escuelas para padres, como espacios para proporcionar información que ayude a los padres de familia en la educación y crianza de sus hijos (as).
Objetivo del proyecto	Promover espacios para la realización de pláticas, conferencias, cursos y talleres que proporcionen información valiosa que ayude a mujeres y hombres a ser mejores padres y enfrentar las distintas situaciones que ponen en riesgo la estabilidad de sus hijos (as).	
Meta	Contar con un Centro Municipal de Formación para Padres y Madres	
Descripción	Este proyecto busca generar un espacio para fomentar el desarrollo y bienestar de la familia, a través de servicios de apoyo para que mujeres y hombres encuentren la asesoría y formación adecuada en la difícil tarea que es ser padres, mediante temas que proporcionen orientación para enfrentar los diferentes retos que la niñez y la adolescencia presentan en la actualidad.	
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar al equipo líder del proyecto. • Identificar los recursos humanos y materiales necesarios para realizar el proyecto. • Definir y acondicionar el espacio que podrá ser utilizado como Centro Municipal de Formación para Madres y Padres. • Realizar un diagnóstico sobre la problemática familiar en el municipio. • Identificar los temas iniciales que debe abordar esta iniciativa de orientación a padres de familia. • Identificar a expertos que apoyen en la realización de los talleres o en la impartición de pláticas y conferencias. • Invitar al grupo de expertos seleccionados. • Identificar instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto e invitar al alumnado a colaborar mediante la prestación de servicio social y prácticas profesionales, que conformen un grupo de apoyo. • Capacitar al grupo de apoyo y designarles tareas y actividades. • Realizar una programación mensual de cursos, talleres, pláticas y conferencias. • Diseñar los materiales necesarios. • Valorar la posibilidad de tener una modalidad virtual de los cursos y talleres y diseñar el proyecto. • Hacer una amplia campaña de difusión del proyecto (spots de radio y televisión, materiales gráficos e impresos, materiales digitales, etc.), que propicie que padres de familia interesados se inscriban en las diferentes actividades. • Llevar a cabo las actividades de orientación y formación. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el proyecto.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • • (Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • Plan de recursos humanos y presupuesto del proyecto aprobado • Espacio físico acondicionado y en operación • (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100 • Temáticas aprobadas por la directora del IMM • Total de expertos incluidos en el catálogo • Total de invitaciones enviadas • (Total de residentes y alumnos en servicios social / total de solicitudes recibidas)*100 • (Total de integrantes del grupo de apoyo capacitados / total de integrantes del grupo de apoyo) • Total de materiales impresos para conferencias / total de asistentes a conferencias • (Número de spots publicitarios realizados por medio de difusión / número de spots publicitarios planeados)*100 • (Total de actividades llevadas a cabo / total de actividades planeadas en cronograma)*100 • Número de evaluaciones realizadas durante un año
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo responsable del proyecto • Evento de inauguración • Diseño y difusión de spot publicitario en medios masivos • Asesoría externa • Acondicionamiento y renta de espacio físico • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Diseño y difusión de spots publicitarios en medios masivos • Costo administrativo y operativo anual del centro • Realización de encuestas • Realización de grupos de enfoque • Realización de entrevistas a profundidad
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • • Instituto Municipal de la Mujer • Dirección Municipal de Administración y Finanzas • Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano • Dirección Municipal de Educación • Dirección de Comunicación Social • Subsecretaría de Organización y Participación Ciudadana • Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio

de Durango

Otros participantes

-
- Asociaciones de Padres de Familia
- Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado
- Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto
- Sociedad civil organizada
- Organizaciones comunitarias
- Expertos en los temas que se impartirán

SUBPROGRAMA 3. COMBATE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Marco Teórico

La violencia que padecen aún muchas mujeres constituye un problema sumamente complejo desde la óptica social y cultural, que se ve reforzada por prácticas y concepciones culturales profundamente arraigadas en las conductas de un gran porcentaje de la población, no sólo hombres sino también, y paradójicamente mujeres.

Las mujeres inmersas en esta problemática presentan repercusiones de importante consideración en diversos ámbitos de su vida, al sufrir la vulneración de sus derechos humanos, la limitación del derecho a su desarrollo como personas y una imposibilidad real de participar en condiciones de igualdad en la vida familiar, laboral y social.

En este sentido, y a pesar de existir varias formas y expresiones de la violencia en contra de las mujeres, la más común es aquella que ocurre en el ámbito familiar más inmediato, y que normalmente es infligida por los hombres que con frecuencia tienen lazos afectivos o consanguíneos con la víctima, siendo ésta forma de violencia la más peligrosa en la mayoría de los casos, al efectuarse dentro de la intimidad del hogar.

Las situaciones en que las mujeres son objeto de violencia no se limitan a determinados ambientes socioculturales, económicos o educativos, que pueden ser identificados claramente y por ende, atendidas sus causas de una forma sencilla y eficiente. Esto plantea la necesidad de que para atender y combatir realmente la violencia en contra de las mujeres es necesario realizar un abordaje integral, y no considerarlos como hechos aislados, comportamientos comunes, o hechos delictivos de poca importancia, sino como un problema estructural de magnitud aún no cuantificada con exactitud, pero al que si pueden atribuírsele consecuencias sociales importantes que limitan el desarrollo social y humano de las mujeres y sus posibilidades reales de superación.

Violencia en contra de la mujer

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, se considera que la violencia en contra de la mujer es una cuestión de derechos humanos:

"La categorización de la violencia contra la mujer como una cuestión de derechos humanos tiene importantes consecuencias. El reconocimiento de que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos clarifica las normas vinculantes que imponen a los Estados las obligaciones de prevenir, erradicar y castigar esos actos de violencia y los hacen responsables en caso de que no cumplan tales obligaciones. Éstas emanan del deber de los Estados de tomar medidas para respetar, proteger, promover y cumplir los derechos humanos.

De tal modo, la exigencia de que el Estado tome todas las medidas adecuadas para responder a la violencia contra la mujer sale del reino de la discrecionalidad y pasa a ser un derecho protegido jurídicamente. El marco de derechos humanos brinda acceso a una serie de instrumentos y mecanismos que se han elaborado para responsabilizar a los Estados en los niveles internacional y regional"¹³.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, afirma que la violencia contra a la mujer constituye la violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

De acuerdo a esta convención se entiende como violencia contra la mujer "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Tipos de Violencia

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define los siguientes tipos de actos violentos:

¹³ Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General. Asamblea General de las Naciones Unidas.

- I. La **violencia psicológica**. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insulto, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima la depresión, al aislamiento, la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- II. La **violencia física**. Es cualquier acto que infringe daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- III. La **violencia patrimonial**. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en : la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- IV. La **violencia económica**. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- V. La **violencia sexual**. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por trato atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla con objeto.
- VI. Cualesquiera otra forma análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Objetivo

Establecer acciones concretas que permitan combatir la violencia en contra de las mujeres, en especial aquella que se presenta en el ámbito familiar, generando un proceso integral que permita identificar, atender y prevenir su ocurrencia.

Objetivos específicos

- Generar información específica y continua sobre el fenómeno de la violencia en contra de las mujeres.
- Capacitar al personal del ámbito gubernamental que atiende a las víctimas, para que cuenten con los conocimientos y herramientas para identificar y atender adecuadamente a las víctimas.
- Lograr un cambio en los patrones culturales que propician la aparición, ocurrencia y réplica de la violencia en contra de las mujeres.
- Involucrar a la comunidad en la implementación de medidas concretas en favor de las mujeres.

Proyectos prioritarios

1. Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género
2. Capacitación del personal que atiende los casos de violencia en el Municipio
3. Campaña de prevención de la violencia “Los derechos humanos también valen en casa”
4. Redes vecinales contra la violencia de género

Tabla 22: Proyecto 3-1: Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de genero

Proyecto 3-1		Sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de genero
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	1. Bienestar 2. Violencia 1.2.1. Promover el desarrollo de investigaciones que aporten información para la prevención, atención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, con la participación de las entidades académicas, centros de investigación, las organizaciones de mujeres, etc.
Objetivo del proyecto	Generar información sobre la violencia, a través de un sistema informático que albergue datos sobre su denuncia, clasificación y/o tipificación, con el fin de generar estadísticas e indicadores que permitan dar seguimiento al fenómeno, así como programar y evaluar las acciones propuestas para erradicarla.	
Meta	Contar con un sistema informático para el seguimiento de los casos de violencia en el municipio.	
Descripción	Mediante una aplicación multimedia, se pretende recolectar y consultar la información referente a los casos de violencia de género que se hayan registrado en las diferentes instancias de atención y denuncia, así como las variables relacionadas con la víctima, los hechos violentos y el agresor. Además será posible hacer una clasificación de los casos según el tipo de violencia, la zona en la que reside la víctima, indicadores de la agresión y su intensidad, así como una valoración de la gravedad de la situación. También será posible conocer el seguimiento que se lleva del caso, la denuncia correspondiente (si existiera) así como el estado en el que se encuentra, y generar estadísticas históricas sobre la violencia en el municipio, y las zonas de éste más afectadas por esta situación.	
Actividades del proyecto	<p>Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto.</p> <p>Capacitar al equipo de trabajo sobre los insumos y recursos necesarios para generar el sistema de información.</p> <p>Realizar una investigación documental sobre los actos de violencia de género en el municipio, denunciados ante las instancias correspondientes.</p> <p>Realizar el análisis de la información obtenida.</p> <p>Crear una base de datos que sistematice la información.</p> <p>Tipificar la violencia identificando el ámbito de ocurrencia y las zonas del municipio con mayor prevalencia de esta.</p> <p>Crear un sistema de información que capte, clasifique y genere informes sobre los casos de violencia de género en el municipio y el estatus en el que se encuentra cada caso.</p>	

	<p>Generar estadísticas e indicadores de violencia, que permitan ver el estado histórico y actual de la violencia en el municipio. Realizar publicaciones periódicas en la que se presente la información obtenida.</p>
Indicadores	<p>(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 (Número de integrantes del equipo de trabajo capacitados / número de integrantes del equipo de trabajo)*100 (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100 Informe de resultados realizado Base de datos compilada y revisada por un experto Total de casos de violencia identificados con estatus incluido Total de indicadores de violencia de género construidos y construidos con información del último año Total de publicaciones donde se muestren los resultados publicadas</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break Diseño, impresión y distribución de informes de diagnóstico Evento para firma de convenios Diseño y difusión de spot publicitario en medios masivos Asesoría externa Adquisición del sistema informático Diseño, impresión y distribución de informes de resultados</p>
Dependencias Participantes	<p>Instituto Municipal de la Mujer Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango Dirección Municipal de Seguridad Pública Instituto Municipal de Planeación Dirección Municipal de Administración y Finanzas Subdirección de Sistemas e Informática</p>
Otros participantes	<p>Programa Estatal Esmeralda para la violencia contra la mujer Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Durango Instituciones de Educación Superior con carreras afines al proyecto Organizaciones no gubernamentales enfocadas a atender la violencia contra las mujeres</p>

Tabla 23: Proyecto 3-2: Capacitación del personal que atiende los casos de violencia en el Municipio

Proyecto 3-2		Capacitación del personal que atiende los casos de violencia en el Municipio
Alineación con el PMDIG	<p>Eje rector Línea Estratégica Acción</p>	<p>1. Bienestar 2. Violencia 1.2.6. Promover la capacitación y el desarrollo profesional de los/as funcionarios/as y agentes de seguridad pública en materia</p>

	de género y derechos humanos, políticas de seguridad, prevención y atención de la violencia contra las mujeres, de conformidad con los estándares del derecho internacional.
Objetivo del proyecto	Proporcionar a los funcionarios encargados de atender los casos de violencia en contra de las mujeres, las herramientas necesarias para la efectiva atención, asesoría y seguimiento de los casos denunciados, mediante un esquema de capacitación integral que aborde el problema desde una perspectiva social, legal, psicológica y de derechos humanos.
Meta	Capacitar a todo el personal municipal que atiende los casos de violencia contra las mujeres, buscando que desempeñen su labor desde una perspectiva social, legal, psicológica y de derechos humanos.
Descripción	El esquema de capacitación dirigido al personal de las instancias gubernamentales responsables de atender a las mujeres víctimas de violencia, debe brindar las herramientas necesarias para establecer protocolos de actuación frente a la situación de violencia que se presenta, desde un abordaje integral con perspectiva de género. El proceso de capacitación se centra en los aspectos psicológicos, los aspectos jurídicos de la intervención, el derecho y la violencia contra las mujeres, la atención a la mujer víctima de violencia y el lenguaje como herramienta de intervención y empatía de los y las profesionales que prestan los servicios.
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto. • Diseñar el esquema de capacitación en las temáticas de interés al proyecto. • Impartir las sesiones de capacitación al personal gubernamental relacionado con la atención a mujeres de víctimas de violencia. • Diseñar y distribuir un manual de protocolos en el que se indiquen las principales acciones que deben llevar a cabo cada uno de los funcionarios (as) desde su área, cuando una mujer víctima de violencia acude a solicitar ayuda o a efectuar una denuncia. • <input type="checkbox"/> Diseñar un instrumento que permita recabar información confiable sobre la violencia de género y permita dar seguimiento de la evolución de los casos en que las mujeres han presentado denuncias.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • (Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • Programa de capacitación aprobado por la directora del IMM • (Número de personal capacitada(o) / Total de personal que labora dentro de la administración municipal y tiene contacto con mujeres violentadas)*100 • (Total de protocolos de actuación distribuidos en

	<p>dependencias / total de dependencias municipales que atienden la violencia familiar)*100</p> <ul style="list-style-type: none"> • <input type="checkbox"/> Cuestionario aprobado por un experto acreditado en desarrollo de encuestas
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo responsable del proyecto • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Diseño, impresión y distribución de protocolos • Evento para firma de convenios • <input type="checkbox"/> Asesoría externa
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Municipal de la Mujer • Dirección Municipal de Seguridad Pública • Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango • <input type="checkbox"/> Dirección Municipal de Administración y Finanzas
Otros participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Estatal Esmeralda para la violencia contra la mujer • Secretaría de Seguridad Pública del Estado

Tabla 24: Proyecto 3-3: Campaña de prevención de la violencia “Los derechos humanos también valen en casa”

Proyecto 3-3	Campaña de prevención de la violencia “Los derechos humanos también valen en casa”	
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	1. Bienestar 2. Violencia 1.2.8. Realizar campañas continuas, para la prevención de la violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, priorizando la promoción de una cultura de paz.
Objetivo del proyecto	Contribuir a un mejor conocimiento y comprensión por parte de la sociedad del fenómeno de la violencia doméstica y sexual e identificarla como una violación de los derechos humanos de las víctimas (mujeres, niñas y niños principalmente) y las consecuencias negativas que generan en el desarrollo de una sociedad igualitaria.	
Meta	Implementar una campaña que tenga un importante impacto en la erradicación de la violencia familiar y sexual.	

Descripción	Esta campaña de concientización y sensibilización, busca generar espacios de reflexión sobre las causas y responsabilidades, implicaciones y consecuencias de la violencia doméstica y sexual. La campaña consta de materiales gráficos y digitales, así como un documento que propone la forma de concebir y posicionarse ante el tema, donde el enfoque de género y de derechos es el punto de partida. Este proyecto parte de la concepción de que la violencia doméstica atenta contra los Derechos Humanos, siendo éste un aspecto central que busca poner de manifiesto que nos hallamos frente a un problema que afecta seriamente el desarrollo sostenible de la sociedad.
Actividades del proyecto	<p>Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto.</p> <p>Capacitar al equipo de trabajo sobre las metas del proyecto así como los recursos humanos y materiales necesarios para implementarlo.</p> <p>Formular la campaña de sensibilización y crear el documento base de la misma, indicando población objetivo actividades, responsables, recursos, cronograma, etc.</p> <p>Diseño y realización de los materiales impresos, gráficos y digitales de la campaña.</p> <p>Fomentar la participación de los y las jóvenes como voluntarios para llevar a cabo las actividades de socialización de la campaña (agentes sociales).</p> <p>Capacitación de los agentes sociales de acuerdo con el documento base de la campaña y los temas de concientización y sensibilización.</p> <p>Llevar a cabo las actividades de movilización, sensibilización y concientización social de acuerdo al cronograma propuesto.</p> <p>Realizar una evaluación del proyecto.</p>
Indicadores	<p>(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100</p> <p>(Número de personal capacitada(o) / Total de personal que labora dentro de la administración municipal y tiene contacto con mujeres violentadas)*100</p> <p>Propuesta de campaña de sensibilización aprobada por la Directora del IMM</p> <p>(Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos / Total de materiales de difusión distribuidos)*100</p> <p>Total de jóvenes voluntarios participando en la distribución de materiales</p> <p>Total de agentes sociales capacitados</p> <p>(Total de actividades llevadas a cabo de acuerdo al cronograma / total de actividades del cronograma)*100</p> <p>Número de evaluaciones realizadas durante un año</p>
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable del proyecto</p> <p>Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break</p> <p>Diseño, impresión y distribución de protocolos</p> <p>Viáticos para distribución de material (Transporte y comidas)</p> <p>Costo de implementación de actividades adicionales programadas</p> <p>Asesoría externa</p>

Dependencias Participantes	Instituto Municipal de la Mujer Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano Dirección Municipal de Seguridad Pública Dirección Municipal de Administración y Finanzas Dirección de Comunicación Social Subsecretaría de Organización y Participación Ciudadana Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango Instituto Municipal de la Juventud
Otros participantes	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado Programa Estatal Esmeralda para la violencia contra la mujer Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto Sociedad civil organizada Organizaciones comunitarias

Tabla 25: Proyecto 3-4Redes vecinales contra la violencia de género

Proyecto 3-4		Redes vecinales contra la violencia de género
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	1. Bienestar 2. Violencia 1.2.11. Promover la creación de redes de servicios de prevención y atención de la violencia contra las mujeres en el municipio.
Objetivo del proyecto	Conformar redes de personas y organizaciones vecinales que, desde la cercanía que otorga la convivencia en la comunidad, permita luchar contra la violencia de género y apoyar a las posibles víctimas que se detecten derivándolas a los servicios especializados.	
Meta	Contar con redes vecinales de apoyo en las colonias con mayor índice de violencia en el municipio.	
Descripción	Las redes vecinales son un conjunto de personas voluntarias cuya finalidad es ayudar a las víctimas que sufren maltrato, mediante diversas actuaciones de información y acompañamiento tendientes a brindar ayuda para superar esta situación. También podrán coordinar acciones de sensibilización en la comunidad mediante pláticas informativas, cursos, materiales impresos, actividades culturales, etc. Se trata de un servicio complementario a otros servicios que prestan las diversas instancias de gobierno.	
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto. • Capacitar al equipo de trabajo sobre los recursos y las actividades específicas para el desarrollo del proyecto. • Realizar un diagnóstico de los casos de violencia por barrio o colonia en donde ocurren los hechos violentos y determinar las zonas del municipio con mayor índice de ocurrencia. • Identificar e invitar a las personas voluntarias de las distintas colonias y fraccionamientos con posibilidad de implicarse en la red, así como a organizaciones de 	

mujeres y sociedad en general.

- Constituir redes de personas dispuestas a colaborar de forma desinteresada con el proyecto.
- Diseñar cursos de formación y capacitación dirigidos a la conformación y operación de las redes, donde se aborden temas para la detección, la asistencia necesaria o la información sobre las instancias encargadas de atender los casos de violencia.
- Sensibilizar y difundir a las redes vecinales, a través del reparto de folletos explicativos, tarjetas, carteles, etc.
- Conformar un programa de trabajo para cada una de las redes.
- Generar trípticos y diversos materiales impresos sobre los tipos y signos de la violencia para que puedan ser difundidos por cada una de las redes.
- Diseñar e impartir pláticas que tengan como tema principal a la violencia y lo que se puede hacer para prevenirla, dirigido a personas que se haya detectado son víctimas de la violencia intrafamiliar y no han hecho la denuncia correspondiente.
- Programar actividades culturales en las comunidades que aborden el tema de la violencia y las formas de atender y erradicar esas conductas.
- Crear carteles y trípticos que contengan la información de contacto de la red vecinal, de las instancias de atención a víctimas de violencia, y de las instancias a las que hay que acudir para su denuncia.
- Generar informes periódicos sobre el trabajo en cada una de las comunidades en las que esté instaurada una red vecinal.

Indicadores

- $(\text{Número de voluntarias(os) inscritas(os)} / \text{total de invitaciones realizadas}) * 100$
- Promedio de participantes por red
- Programa de capacitación aprobado por la Directora del IMM
- $(\text{Total de materiales distribuidos por red} / \text{número de miembros de la red}) * 100$
- $(\text{Número de programas de trabajo desarrollados} / \text{número de redes conformadas})$
- $(\text{Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos} / \text{Total de materiales de difusión distribuidos}) * 100$
- Total de pláticas realizadas
- Promedio de participantes por pláticas
- $(\text{Total de actividades realizadas} / \text{total de actividades programadas}) * 100$
- $(\text{Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos} / \text{Total de materiales de difusión distribuidos}) * 100$
- $(\text{Número de reportes realizados por mes} / \text{total de redes conformadas}) * 100$

	<ul style="list-style-type: none"> • (Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • (Número de personal capacitada(o) / Total de personal que labora dentro de la administración municipal y tiene contacto con mujeres violentadas)*100 • (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo responsable del proyecto • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Asesoría externa • Impresión de materiales para la realización de invitación y convocatoria en colonias • Material de trabajo para reuniones de redes • Impresión y distribución de materiales • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Costo de realización de actividades culturales programadas
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Municipal de la Mujer • Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Municipio de Durango • Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano • Dirección Municipal de Seguridad Pública • Dirección Municipal de Administración y Finanzas • Subsecretaría de Organización y Participación Ciudadana • Instituto Municipal de Arte y Cultura
Otros participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Estatal Esmeralda para la violencia contra la mujer • Organizaciones de la Sociedad Civil • Sociedad en general

SUBPROGRAMA 4. IMPULSO AL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO

Marco Teórico

Desde hace ya varias décadas, las mujeres han incrementado su participación en la economía incursionando en distintos sectores de las actividades productivas, esta mayor participación tiene una relación directa con un mayor acceso a la preparación académica y a la formación para el trabajo, así como con la reconfiguración de las responsabilidades personales y familiares.

Sin embargo, esta participación no ha evolucionado de la misma forma para que el proceso por el que pueden acceder a un empleo no tenga connotaciones de desigualdad, su situación continúa aún con una brecha importante en relación con las condiciones que disfrutaban y aprovechan los hombres, tanto en el acceso al trabajo remunerado como en las condiciones y prestaciones de que son beneficiarios.

En este contexto, las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al empleo, principalmente de carácter formal, van desde aquellas relacionadas con las responsabilidades familiares y domésticas tradicionalmente asignadas, la dificultad para compatibilizar la vida personal, familiar, profesional y laboral, los arraigados estereotipos de género que permanecen en la sociedad y la falta de aplicación real de las denominadas cuotas de género en todos los ámbitos productivos.

Mujer y empleo

El problema del ingreso de la mujer en el mercado de trabajo, va más allá de cuestiones como la elección voluntaria e individual entre el "ocio" y el "beneficio", o de factores como la capacitación y la educación. Algunos teóricos aducen que el "capital humano" femenino es bajo en comparación con el masculino, en cuanto a la inversión en escolaridad, capacitación y nivel de experiencia acumulado, como resultado de la permanencia sostenida en el mercado de trabajo. No obstante, estudios más cuidadosos, demuestran que la incorporación de las mujeres en dicho mercado no obedece exclusivamente a factores como una diferente productividad, ni tampoco solo a niveles de capacitación, sino

que intervienen aspectos de otra índole, relacionados con factores de oferta y de demanda, que es conveniente conocer y ponderar¹⁴.

En cuanto a la participación de la mujer en el mercado de trabajo diversos estudios apuntan a que “se observa un incremento sostenido de la participación de las mujeres, fenómeno al que se suele aludir como feminización del mercado laboral. Esta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo adquiere tendencia de largo plazo y carácter estructural. Por otra parte, varió la forma de inserción laboral de las mujeres, asimilándose a los patrones masculinos, es decir, el ingreso en edades jóvenes que se sostiene a lo largo de la vida y recién declina en el periodo de retiro, al culminar la vida adulta, sin las intermitencias que en otras épocas se asociaban a la etapa reproductiva”¹⁵. Adicionalmente, cambiaron las modalidades de participación, con un aumento en el número de horas que las mujeres dedican a la modalidad remunerada, la continuidad de sus trayectorias y el número de años sostenidos en el mercado¹⁶.

A pesar de lo intenso de estos cambios, persiste un patrón ideal de trabajo que se caracteriza de la siguiente manera: el trabajo de tiempo completo, que se mantiene a lo largo de la mayor parte de la vida, basado en relaciones laborales formales, desempeñado sobre todo por hombres, capaces de satisfacer con su salario todas o buena parte de las necesidades de su familia. Las mujeres, cuya responsabilidad principal son las actividades ligadas a la reproducción, cuando participan en el mercado de trabajo lo hacen como trabajadoras secundarias, con salarios considerados como complementarios al ingreso principal que aporta el hombre, más allá de que en numerosos casos esto no corresponda con la realidad¹⁷.

¹⁴ Citado por Carmen Trueba en La mujer y el trabajo en México. ITAM.

¹⁵ Mujer y empleo: buscando la igualdad. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

¹⁶ ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. OIT.

¹⁷ Mujer y empleo: buscando la igualdad. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán.

Mujer y emprendimiento

Actualmente existe unanimidad en la importancia de la creación de nuevas empresas por sus implicación en el desarrollo de las economías, la generación de nuevos puestos de trabajo y su papel de motor de innovación, bienestar y creación de riqueza¹⁸.

En este sentido, “el emprendimiento se considera motor de la innovación y el crecimiento. Prestar especial atención a la implicación de la mujer en este ámbito se hace inevitable en tanto representa un grupo social de fuerza relevante en lo que ha creación de empresas se refiere. Es necesario incidir en las diferencias de la figura de la potencial emprendedora, sus rasgos psicosociales, los estímulos y los principales obstáculos que encuentran las mujeres al iniciar una actividad empresarial¹⁹.

La importancia económica y social de las mujeres en la actividad emprendedora despierta un interés creciente a nivel nacional e internacional. La contribución femenina al emprendimiento (...) constituye un factor que impulsa la igualdad efectiva de géneros y hace a las ciudadanas y ciudadanos de un país corresponsables de su desarrollo y nivel de bienestar²⁰.

Ahora bien, existen diferencias entre mujeres y hombres al momento de emprender: “para las mujeres destaca la iniciativa, la creatividad y la autoconfianza como aspectos asociados al emprendimiento, para los varones, en cambio, se relaciona con características como el deseo de enfrentarse a nuevos retos o el entusiasmo ante los proyectos. Ello se explica en gran medida por el distinto papel social que nuestra cultura atribuye al varón y a la mujer, sus distintos roles en la cédula social básica, la familia, influyen inevitablemente en sus ambiciones personales, en su propensión a aceptar retos, etc.”²¹.

¹⁸ Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. Estudios de Economía Aplicada Vol. 28-3.

¹⁹ Ídem.

²⁰ Mujer y desafío empresarial en España. Instituto de Empresa. Universidad de Cádiz.

²¹ Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. Estudios de Economía Aplicada Vol. 28-3.

Además, las diferencias en torno al emprendimiento entre hombres y mujeres “van a depender de la diferente percepción por parte de las mujeres de los posibles obstáculos y oportunidades existentes al iniciar la actividad empresarial. Todo parece indicar que la discriminación laboral y social de las mujeres influye en las características de sus empresas y en sus comportamientos empresariales, siendo la principal causa explicativa de las diferencias encontradas en el desarrollo del proceso de creación de empresas”²².

Objetivo

Incentivar la igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación laboral y a la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo destinadas a eliminar toda discriminación en el mercado laboral.

Objetivos específicos

- Diseñar e implementare instrumentos que permitan la generación de información respecto a la inclusión de la mujer duranguense en el mercado laboral.
- Apoyar a las mujeres para que se organicen y agrupen para el desarrollo de nuevos emprendimientos susceptibles de apoyo técnico y económico por parte de la administración municipal, lo que les permita mejorar su ingreso familiar y contribuyan al bienestar comunitario.
- Identificar las barreras que impiden el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, brindando además apoyo integral para la búsqueda y obtención de un trabajo remunerado en condiciones de igualdad con los hombres.
- Propiciar el reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico remunerado, el respeto de los derechos de este grupo de trabajadoras y un cambio cultural y social que les permitan obtener condiciones laborales más justas.

²² La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas. María José Rodríguez Gutiérrez y Francisco Javier Santos Cumplido. El papel de los emprendedores en la economía. Revista ICE No. 841.

Proyectos prioritarios

1. Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en el municipio de Durango
2. Micro financiamiento para mujeres
3. Servicio integral de intermediación laboral para mujeres
4. Condiciones más justas para las trabajadoras domésticas

Tabla 26: Proyecto 4-1: Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en el municipio de Durango.

Proyecto 4-1	Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres en el municipio de Durango.	
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	III. Oportunidades 2. Empleo y emprendimiento III.2.1. Realizar estudios que evalúen y den cuenta de la situación de las mujeres en el campo laboral en el municipio de Durango
Objetivo del proyecto	Generar información pertinente que promueva el establecimiento de políticas públicas tendientes a fortalecer la inclusión de las mujeres en el mercado laboral en igualdad de condiciones que las de los hombres.	
Meta	Contar con un diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres en el municipio.	
Descripción	Se trata de elaborar un diagnóstico descriptivo sobre la situación laboral de las mujeres del municipio, respecto a dimensiones claves que permitan evidenciar desigualdades intergénero (entre hombres y mujeres) e intragénero (entre mujeres) y las causas de dichas desigualdades. El presente diagnóstico busca constituirse como un insumo útil para la planificación y ejecución de acciones en pro de la equidad de género en el municipio de Durango.	
Actividades del proyecto	Conformar el equipo de trabajo. Establecer los objetivos, metodología y procedimientos para la realización del diagnóstico. Realizar la investigación. Analizar y compilar los resultados. Difundir los resultados.	
Indicadores	(Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 (Número de estudios realizados y publicados / número de estudios planeados)*100 Informe de resultados realizado y publicado	
Recursos necesarios	Equipo responsable del proyecto Asesoría externa para la realización de la investigación Impresión y difusión de informes de resultados	
Dependencias Participantes	Instituto Municipal de la Mujer Instituto Municipal de Planeación Dirección Municipal de Administración y Finanzas Dirección Municipal de Fomento Económico	
Otros participantes	Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto Servicio Nacional de Empleo	

Tabla 27: Proyecto 4-2: Micro financiamiento para mujeres

Proyecto 4-2		Micro financiamiento para mujeres	
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	III. Oportunidades 2. Empleo y emprendimiento III.2.10.Fortalecer la creación de fondos de microcrédito para apoyar las iniciativas productivas de las mujeres, con especial consideración a las jefas de hogar, a mujeres rurales, jóvenes, adultas mayores y con capacidades diferentes.	
Objetivo del proyecto	Impulsar la creación de emprendimientos productivos de grupos de mujeres para que mejoren su ingreso familiar y contribuyan al bienestar de sus familias y comunidades.		
Meta	Contar con un proceso eficiente y transparente de otorgamiento de créditos para financiar proyectos productivos de grupos de mujeres emprendedoras.		
Descripción	Este proyecto creado con el propósito de favorecer la creación y el fortalecimiento de las actividades productivas de mujeres en situación de vulnerabilidad, propone otorgarles alternativas de financiamiento mediante créditos con interés bajo y que puedan pagarse de manera flexible, facilitando así la generación de ingresos y el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias. Este proyecto busca beneficiar a grupos de mujeres de un mismo barrio que se organizan y generan una iniciativa productiva y necesitan financiamiento para iniciarla. Además se considera que se les pueda brindar capacitación para que sus emprendimientos sean exitosos, realizando conjuntamente un diagnóstico inicial de la idea de negocio, y conformando una estructura del plan de negocios.		
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los requisitos, montos, plazos e intereses para el otorgamiento de créditos. • Identificar fuentes de financiamiento para los proyectos de mujeres. • Conformar un comité evaluador de los proyectos. • Establecer programas de asesoría y capacitación que les permitan a las mujeres desarrollar sus proyectos productivos así como conformar un documento del proyecto. • Otorgar los microcréditos de manera transparente y equitativa. • Capacitar a las beneficiarias en temas de interés para el éxito de sus emprendimientos. • Elaborar un documento con la información básica para el funcionamiento de la microempresa que constituya un medio de soporte en la operación de las iniciativas productivas de las beneficiadas. • Llevar un seguimiento de las dificultades y necesidades de 		

	los emprendimientos productivos financiados, con el fin de apoyarlos para lograr su éxito y garantizar el retorno de la inversión.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de reglas de operación institucionalizado • Documento de fuentes de financiamiento y reglas de operación aprobado • (Número de integrantes del equipo evaluador / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • Total de mujeres capacitadas por trimestre • (Total de créditos indicados en informes de transparencia publicados en página web / total de créditos otorgados por registro)*100 • Total de mujeres capacitadas por trimestre • Documento de información básica publicado en internet • (Total de informes de seguimiento realizados por año / total de créditos otorgados)*100
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo de financiamiento • Equipo responsable del proyecto • Sueldos del comité evaluador de proyectos • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Asesoría externa • Impresión y difusión del documento con información básica
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Municipal de la Mujer • Dirección Municipal de Administración y Finanzas • Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano • Dirección Municipal de Fomento Económico
Otros participantes	<ul style="list-style-type: none"> • <input type="checkbox"/> Dependencias, organismos e instituciones de apoyo al emprendimiento

Tabla 28: Proyecto 4-3: Servicio integral de intermediación laboral para mujeres

Proyecto 4-3	Servicio integral de intermediación laboral para mujeres	
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	III. Oportunidades 2. Empleo y emprendimiento III.2.1. Diseñar programas de empleo orientados a promover la participación de las mujeres del municipio, asegurando el derecho a la no discriminación por razones de sexo, edad, ideología, orientación sexual y capacidades diversas. III.2.8. Establecer programas con la participación de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para la capacitación, promoción y calificación de la mano de obra femenina, buscando asegurar su acceso al empleo sin ningún tipo de

	discriminación, incluyendo su incorporación a oficios y actividades no tradicionales.
Objetivo del proyecto	Guiar a las mujeres a través de un proceso de identificación de las barreras que dificultan su acceso al mercado de trabajo, favoreciendo la toma de conciencia sobre sus propias capacidades, habilidades y/o necesidades personales en relación con la inserción laboral y mejorando su conocimiento de las oportunidades de empleo.
Meta	Ofrecer a las mujeres en condición de desempleo un servicio integral en la búsqueda de un trabajo remunerado, apoyándolas con asesorías, capacitación y vinculación a empresas que requieren personal.
Descripción	Este proyecto consiste en crear un servicio (o vincularlo con la Agencia Municipal del Empleo) para apoyar a las mujeres en condición de desempleo para su inserción laboral. En primera instancia el proyecto considera la sensibilización del empresariado o empleadores para la contratación en igualdad de oportunidades para las mujeres, y su involucramiento en el proyecto. Se busca obtener una cartera de empresas y centros de trabajo que participen, y que sea por medio de este servicio de intermediación laboral, que soliciten los recursos humanos que requieran en sus organizaciones. Este proyecto ofrecerá a las usuarias asesoramiento en herramientas para la búsqueda activa de empleo, (entrenamiento para los procesos de selección, estrategias de comunicación, redacción curricular, presentación, etc.), poniéndolas en contacto directo con las empresas y organizaciones que demanden puestos de trabajo que se ajusten a su perfil. Además se ofrecerían cursos de orientación profesional, formación ocupacional y de desarrollo de habilidades con orientación laboral.
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y captar fuentes de financiamiento para la implementación del proyecto. • Formar un equipo líder para la ejecución del proyecto. • Establecer un sistema de incentivos para empresas participantes del proyecto. • Generar un documento base del proyecto que sirva para su presentación ante empresarios y empleadores. • Realizar visitas a las empresas y centros de trabajo ofreciéndoles la información detallada del proyecto y su finalidad. • Promover los beneficios del proyecto para las empresas participantes, en particular como un servicio de apoyo en los procesos de reclutamiento y selección de personal adaptado a sus necesidades puntuales • Difundir los incentivos que otorgaría el municipio para las empresas que apoyen el proyecto. • Generar un padrón de empresas y empleadores y mantener comunicación permanente para atender sus necesidades y recomendaciones en cuanto a sus requerimientos de personal. • Buscar organizaciones sociales, • empresas, sociedad en general o dependencias municipales que apoyen en los procesos de capacitación. • Difundir el proyecto para la captación de mujeres en condición de desempleo. • Realizar entrevistas a las interesadas y conformar su expediente (base de datos). • Dar el asesoramiento en herramientas para la búsqueda activa de empleo y la inserción laboral. • Establecer enlace entre las mujeres y el mercado de trabajo. • Diseñar e impartir cursos de capacitación para mujeres que todavía no tengan expectativas de empleo. • Dar seguimiento y evaluación de los resultados del proyecto

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Total de fuentes de financiamiento aprobadas para otorgar créditos • (Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • Total de empresas participantes en el proyecto por mes • (Número de documentos distribuidos en empresas / total de empresas en el municipio)*100 • Total de empresas visitadas por mes • Total de invitaciones realizadas a organizaciones sociales, empresas, sociedad en general o dependencias municipales que apoyen en los procesos de capacitación. • (Número de spots publicitarios realizados por medio de difusión / número de spots publicitarios planeados)*100 • (Total de entrevistas realizadas / total de solicitudes recibidas)*100 • (Total de asesorías realizadas / total de solicitudes recibidas)*100 • Nombramiento oficial de personal asignado • Programa de capacitación aprobado por la Directora del IMM • Número de evaluaciones realizadas durante un año
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos de equipo responsable del proyecto • Honorarios de capacitadores, renta de lugar, impresión de material didáctico, coffee break • Impresión y difusión del documento con información básica • Viáticos para la realización de visitas • Diseño, impresión y distribución de material de difusión
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Municipal de la Mujer • Agencia Municipal de Empleo • Dirección Municipal de Administración y Finanzas • Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano • Dirección Municipal de Fomento Económico
Otros participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Nacional de Empleo • Empresas y empleadores • Centros de capacitación • Organizaciones de la Sociedad Civil

Tabla 29: Proyecto 4-4: Condiciones más justas para las trabajadoras domésticas

Proyecto 4-4		Condiciones más justas para las trabajadoras domésticas
Alineación con el PMDIG	Eje rector Línea Estratégica Acción	III. Oportunidades 2. Empleo y emprendimiento III.2.12. Realizar campañas de difusión de los derechos laborales de las mujeres, privilegiando su igualdad en materia de acceso, remuneración y responsabilidad. III.2.13. Promover mecanismos para difundir los derechos y obligaciones de trabajadoras domésticas y sus empleadores.
Objetivo del proyecto	Promover el acceso de las trabajadoras domésticas al conocimiento de sus derechos y el desarrollo de capacidades	

	organizativas, así como apoyar cambios culturales y sociales que les permitan condiciones laborales más justas.
Meta	Lograr que las mujeres que laboran como trabajadoras domésticas en el municipio cuenten con un aliado para el cumplimiento de sus derechos laborales y humanos.
Descripción	Con el tiempo se han ido estableciendo convenciones culturales en la población respecto a los derechos laborales, lo cual ha permitido que las trabajadoras domésticas generen algunas expectativas respecto a sus derechos, pero el equilibrio de poder sigue inclinado desproporcionadamente a favor del empleador, que debe adoptar decisiones de importancia fundamental para las condiciones del empleo doméstico: fijar un salario, determinar los períodos de descanso, establecer condiciones cuando el trabajador se ocupa del cuidado de un menor o de una persona mayor de la familia, determinar si el trabajo doméstico constituye un riesgo, entre otras. Este proyecto busca generar espacios de reflexión para que las trabajadoras domésticas gocen de un trabajo decente que les permita tener una relación de empleo basada en los derechos, al tiempo que se reconozca la dignidad humana del empleado en su calidad de persona digna de aprecio y respeto tanto por parte del empleador como de la sociedad en general.
Actividades del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Conformar el equipo líder del proyecto. • Tomar como base el estudio realizado sobre trabajadoras del hogar remuneradas, para expandir los alcances del diagnóstico sobre el tema, determinando las variables a considerar en el proyecto (Clasificación y categorías del trabajo doméstico, definición de las relaciones de trabajo, condiciones de trabajo, remuneraciones, etc.). • Conformar un documento denominado “Condiciones justas de trabajo para las empleadas domésticas”, en el que se estipule la formalización de la relación de trabajo (contrato), horas de trabajo, salarios y periodicidad de pagos, reglas de convivencia y condiciones laborales, promoción y protección de la salud y la seguridad de la trabajadora (seguridad social), reconocimiento a las responsabilidades domésticas de las trabajadoras, y cualquier otro aspecto pertinente. • Diseñar materiales para su divulgación considerando las mejores estrategias para la información llegue a este grupo de trabajadoras en particular. • Difundir trípticos y folletos con información sobre los derechos de las trabajadoras domésticas contenidos en la Ley Federal del Trabajo. • Establecer un módulo de atención a las trabajadoras domésticas. • Fortalecer las estrategias para lograr que las trabajadoras domésticas se incorporen al padrón municipal, con el fin de tener más información sobre este tipo de actividades remuneradas. • <input type="checkbox"/> Delinear instrumentos para incluir un servicio de colocación de trabajadoras domésticas operado por la Agencia Municipal de Empleo.

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • (Número de integrantes del equipo de trabajo / número de integrantes solicitados o planeados)*100 • Total de documentos distribuidos • (Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos / Total de materiales de difusión distribuidos)*100 • (Total de materiales de difusión diseñados y/o impresos / Total de materiales de difusión distribuidos)*100 • Promedio de mujeres atendidas por mes • (Total de mujeres incorporadas / costo total del programa por mes)*100 • (Total mujeres beneficiadas por el programa / total de solicitudes recibidas)*100
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldos de equipo responsable del proyecto • Asesoría externa para la realización de la investigación • Diseño, impresión y distribución de documentos • Diseño, impresión y distribución de materiales de difusión • Costo del módulo de atención
Dependencias Participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Municipal de la Mujer • Agencia Municipal de Empleo • Dirección Municipal de Administración y Finanzas • Dirección Municipal de Desarrollo Social y Humano • Dirección de Comunicación Social
Otros participantes	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones de educación superior con carreras afines al proyecto • Empleadores • Organizaciones de la Sociedad Civil

9. RESULTADOS ESPERADOS

La puesta en marcha del primer Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, busca constituirse en un instrumento que visibiliza la perspectiva de género en el diseño de un programa municipal que contiene proyectos específicos susceptibles de implementarse en el corto plazo, y por ende pretende:

- Generar un espacio de reflexión, análisis y diseño de nuevas políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.
- Establecer mecanismos de coordinación entre instituciones, sectores, grupos, asociaciones y ciudadanos preocupados por lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- Conjuntar las actuaciones que desde distintos órdenes de gobierno se encuentran en marcha, para maximizar la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto en la mejora de la vida de las mujeres.
- Identificar las experiencias más exitosas que se encuentran en marcha en México y otros países tendientes a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, adecuándolas a la realidad local de Durango.
- Impulsar un proceso continuo y permanente de cambio personal, familiar y social que reconozca el valor de las mujeres, y la importancia de modificar la asignación de roles masculinos y femeninos tradicionalmente aceptados.
- Facilitar la diseminación de información entre la población en torno a los temas de género, de equidad y de igualdad, y con base en esto, propiciar cambios en la manera en que mujeres y hombres interactúan familiar y socialmente.
- Contribuir a una mayor participación de la mujer en el ámbito productivo local, en condiciones de igualdad con el hombre, y propiciar el desarrollo del emprendimiento femenino como base de progreso económico, social y personal.
- Disminuir significativamente la ocurrencia de casos de violencia en contra de las mujeres en todos los ámbitos en que se desenvuelven, con especial énfasis en aquellos ocurridos en el espacio familiar.

10. CONCLUSIONES

Abordar los temas de igualdad, en especial desde el ámbito municipal, constituye una ardua tarea, no porque entre la población y las autoridades no se encuentre presente ya la noción sobre su importancia, sino más bien porque es posible identificar un gran número de problemáticas y por ende, de campos de acción que deberían atenderse en el corto plazo.

Si bien el Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Durango, elaborado de forma coordinada con el presente Programa, ha identificado nueve líneas estratégicas y más de cien acciones susceptibles de transformarse en proyectos y actuaciones concretas, la realidad técnica, presupuestal y operativa, hace que impulsar todas las propuesta desde el inicio no resulte conveniente ni factible.

Por esta razón, y como se abordó en el cuerpo del documento, ha sido necesario identificar las principales temáticas que revisten una especial importancia para las mujeres en Durango, y con base en estas, desarrollar cuatro subprogramas orientados a generar las condiciones necesarias para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta segmentación, técnica y operativa, ha derivado en el Primer Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y constituye el punto de partida desde el cual el Ayuntamiento de Durango, a través del Instituto Municipal de la Mujer habrá de trabajar en beneficio de las mujeres duranguenses.

El proceso, no ha sido fácil, pero el desarrollo de las diversas actividades planteadas, permiten llegar a las siguientes conclusiones:

- A pesar de que se reconoce entre la población y las autoridades la importancia de los temas de género y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, existe un desconocimiento importante de lo que esto significa en la realidad y cómo es posible cooperar desde lo individual para su logro.
- La comunidad, ciudadanos y ciudadanas, organizaciones de mujeres, instituciones no gubernamentales, investigadores y académicos, tienen una alta disposición a participar en la identificación de las problemáticas que enfrentan las mujeres, y a

proponer cursos de acción para resolverlas, por lo que es necesario generar espacios de diálogo permanente con los actores locales identificados para mejorar los instrumentos que permitan aplicar políticas públicas en beneficio de las mujeres.

- La capacitación y dotación de información al personal municipal y a la ciudadanía en general, debe verse como un proceso continuo y permanente, que debe ajustarse a las realidades personales y comunitarias, si es que verdaderamente habrán de lograrse cambios permanentes en cómo se ven mujeres y hombres entre sí.
- Se requiere contar con mecanismos que permitan generar información municipal en torno a los principales problemas de las mujeres, a su situación, evolución, necesidades y aspiraciones, para diseñar acciones, programas y proyectos que permitan cambios importantes en la situación local de mujeres, de hombres, y de las familias en general.
- Hablar de igualdad desde el ámbito municipal, es una tarea ambiciosa, de largo plazo, que requiere recursos técnicos, humanos y financieros, que debe trabajarse de forma conjunta entre sociedad y gobierno, que rendirá frutos en el futuro pero que debe impulsarse con decisión en el presente, para lograr que las mujeres, de todas las edades, vivan en una sociedad incluyente, respetuosa, justa e igualitaria.

En síntesis, desde el Gobierno Municipal de Durango, se reconoce que debe impulsarse un cambio de paradigma en torno a las mujeres, diseñando instrumentos creativos, innovadores, eficientes y abiertos a todos los que quieran y puedan participar en su instrumentación, a fin de lograr el ambicioso objetivo de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.