



**GOBIERNO MUNICIPAL DE
SAN PEDRO TLAQUEPAQUE
2015 - 2018**

Programa Integral Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en San Pedro Tlaquepaque, PIMPAEVM-TLQ.

Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en San Pedro Tlaquepaque, PROIGUALDAD-TLQ.



Derechos de autor © **Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en San Pedro Tlaquepaque** (IMMIST). Todos los derechos reservados. Se permite reproducir y/o traducir porciones de este trabajo para propósitos no comerciales siempre que sea reconocida IMMIST como la fuente original.

Instituciones impulsoras

Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en San Pedro Tlaquepaque
Dra. Alicia María Ocampo Jiménez, Directora

Dirección de Políticas Públicas del Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque
Fernando Chávez Delgadillo, Director

NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS – NDI
Keila González Hilario de Arias, Directora residente, Oficina en México del NDI

Equipo de trabajo del Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en San Pedro Tlaquepaque

Alicia María Ocampo Jiménez - Dirección, armonización, coordinación, gestión y análisis	Inocencia de Jesús Sánchez Velásquez – Enlace con NDI para la coordinación del trabajo
Blanca Elia Gudiño Ibarra – Armonización y asignación de líneas de acción e indicadores	Neftalí Gigliogli Pulido Delgado – Coordinación en mesas y asignación de indicadores
Cecilia Elizabeth Álvarez Briones – Coordinación en las mesas de trabajo y redacción	Teresa Lorena Nodal Rodríguez – Coordinación en mesas de trabajo y redacción
Denisse del Rosario Martínez Venegas – Fotografías y revisión de diseño	

Asistencia Técnica

Cassandra Castorena Sánchez, Oficial de Programas
Dení Fragoso, Asistente de Programas
Elizabeth Ayala Rodríguez, Asistente de Investigación
NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS – NDI

Elaboración de indicadores del Programa Municipal

Centro de Investigación sobre el Estado de Derecho y la Democracia, CUALLI S.C.

Validación – Julio, 2017

Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva y Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, integrados por las dependencias: Academia Municipal, Administración Pública Municipal, Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque, Cabildo, Casa del Artesano, Comisión Edilicia de Derechos Humanos, Comisión Edilicia de Igualdad, Contraloría Ciudadana, Coordinación General de Construcción de la Comunidad, Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad, Coordinación General de Gestión Integral de la Ciudad, Coordinación General de Protección Civil y Bomberos, Coordinación General de Servicios Públicos Municipales, Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, Coordinación General de Servicios Públicos Municipales, Comisaría Municipal, Consejo Municipal del Deporte, Comité Municipal para la Prevención del Sida, Consejo Municipal Contra las Adicciones de Tlaquepaque, Consejo Municipal del Deporte, Coordinación de Proyectos Especiales de Presidencia, Dirección de Comunicación Social, Dirección de Asuntos Internos, Dirección de Educación, Dirección Municipal de Cultura, Dirección de Capacitación Municipal, Dirección de Delegaciones y Agencias Municipales, Dirección de Desarrollo Organizacional, Dirección Municipal de Educación, Dirección General de Procesos e Informática, Dirección General de Políticas Públicas, Sistema de Desarrollo Integral de la Familia de San Pedro Tlaquepaque, Dirección de Mediación, Dirección de Medio Ambiente, Dirección de Participación Ciudadana, Dirección de Padrón y Licencias, Dirección de Prevención Social del Delito, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Relaciones Públicas, Dirección de Turismo, Instituto Municipal de la Juventud de Tlaquepaque, Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en San Pedro Tlaquepaque, Jefatura de Gabinete, Juzgados Municipales, Órgano de Control Interno Municipal, Registro Civil, Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Servicios Especiales y Eventos, Secretaría General, Sindicatura Municipal, Servicios Médicos Municipales, Tesorería Municipal, Unidad de Transparencia, Unidad Especializada en Violencia Intrafamiliar y de Género, Registro Civil, Relaciones Públicas, Procuraduría para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, Unidades Especializadas para la Atención de la Violencia (DPSD, UAVI, UVI, SMM, IMMIST, Atención Psicológica del DIF y Procuraduría para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes).

Consejo Consultivo Ciudadano del Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva (IMMIST): Titulares: Alicia Yolanda Reyes Alexander, Carlos Eduardo Martínez Munguía, Carlota Eugenia Tello Vaca, Cecilia Peregrina Bancalari, Claudia Gabriela Salas Rodríguez, Elia Estefanía Martínez Sánchez, Elsa Pérez Ordaz, Eva Aracely Áviles Álvarez, Laura Citlali Murillo Cortés, María Guadalupe Ramos Ponce, María Teresita Zúñiga Preciado, Martha Villaseñor Fariás, Rosa María Castilleros Manzano, Rosa María González Carranza, Yazmín Moreno Muñoz. Co-titulares: Alma Graciela Fuentes Fierro, Angélica Araceli Reveles Soto, Erika Crystal Zavala López, Keyvima Geraldinne Montes Márquez, Hilda Patricia Valencia Ramírez, Karina Naranjo González, Martha González Villaseñor, Nelia Salcedo Sepúlveda, Sofía Margarita Virgen Rodríguez, Tania Arrana Zúñiga, Virginia Guadalupe Jiménez Flores. Consejera Honoraria: Rosa Rojas Paredes.

La reproducción de esta publicación ha sido posible gracias al apoyo brindado por el *National Democratic Institute for International Affairs* (NDI), y al financiamiento del *National Endowment for Democracy* (NED). Las opiniones vertidas en el presente documento pertenecen a las y los autores y no necesariamente reflejan las opiniones del NDI o la NED.

MENSAJE DE LA PRESIDENTA MUNICIPAL

En la presente Administración del Gobierno de San Pedro Tlaquepaque, hemos manifestado continuamente nuestro compromiso con las problemáticas y necesidades de las mujeres de nuestro municipio. Por ese motivo, hemos realizado una gran cantidad de acciones para propiciar y acompañarlas en su propio desarrollo y empoderamiento, como programas sociales que apoyan a las mujeres emprendedoras, adultas mayores y jóvenes para que sigan realizando sus estudios y alcancen sus sueños.

En el marco de nuestro compromiso con las mujeres y con la igualdad de género, el pasado 14 de julio del 2017 se aprobaron en el Pleno del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de San Pedro Tlaquepaque, el Programa Integral Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y el Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, para la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal.

Con la publicación de estos programas, el Municipio de San Pedro Tlaquepaque impulsa políticas públicas para la igualdad y para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Este trabajo ha implicado procesos participativos con toda la Administración Pública Municipal y la observación del Consejo Consultivo Ciudadano en esta materia, así como la participación del Cabildo para su aprobación. Es la primera vez que un municipio de Jalisco aprueba ambos programas de manera simultánea y que además se realiza con la participación activa de las dependencias, las cuales garantizarán que en este gobierno se hagan realidad las acciones planteadas en cada uno de los programas.

Todo mi reconocimiento y gratitud con las instituciones que han participado en la elaboración de estos programas que hoy se publican, y especialmente con el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés), por acercarse a Tlaquepaque para apoyarnos con esta noble labor.

C. MARÍA ELENA LIMÓN GARCÍA
Presidenta Municipal de San
Pedro Tlaquepaque

ACERCA DEL INSTITUTO NACIONAL DEMÓCRATA PARA ASUNTOS INTERNACIONALES

Fundado en 1983, el Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés) es una organización internacional sin fines de lucro con sede en Washington DC y oficinas en cerca de 65 países, cuya misión es contribuir a promover y fortalecer la democracia. Gracias a una red mundial de expertas(os) voluntarias(os), el NDI ofrece asistencia técnica a lideresas y líderes de partidos políticos y de la sociedad civil que promueven valores, prácticas e instituciones democráticas. El NDI trabaja con demócratas de cada región del mundo para fortalecer organizaciones políticas y civiles, monitorear elecciones, promover la participación ciudadana y los derechos humanos, y asegurar la rendición de cuentas y transparencia en el gobierno.

La democracia depende de legislaturas que representen a la ciudadanía y supervisen al ejecutivo; poderes judiciales independientes que resguarden el imperio de la ley; partidos políticos transparentes y responsables; y elecciones en que las y los votantes elijan libremente a sus representantes. Por eso, actuando como catalizador, el NDI apoya instituciones y procesos que permiten que la democracia prospere.

Formando y fortaleciendo organizaciones cívicas y políticas: El NDI ayuda a crear instituciones estables, con una base amplia y bien organizada que conforman el cimiento de una cultura cívica activa. La democracia depende de que estas instituciones mediadoras creen vínculos entre la ciudadanía y el gobierno y entre sí mismas para ofrecer canales de participación para incidir en las políticas públicas.

Promoviendo elecciones libres y creíbles: El NDI promueve las elecciones abiertas y democráticas. El NDI estudia y da recomendaciones sobre los códigos electorales para los partidos políticos y gobiernos. El NDI, siendo una de las organizaciones líderes mundiales en el monitoreo de elecciones, ha organizado delegaciones internacionales y colaborado con organizaciones nacionales para observar elecciones en decenas de países, ayudando a garantizar que los resultados de las urnas reflejen la voluntad popular.

Apoyando la transparencia y la rendición de cuentas: El NDI responde solidariamente a solicitudes de representantes de gobiernos, parlamentos, partidos políticos y grupos de la sociedad civil que le piden asesoramiento sobre temas como relaciones civiles-militares, procedimientos legislativos, y comunicación con el electorado. El NDI trabaja también con legislaturas y gobiernos locales que desean ser más profesionales y transparentes, y responder más efectivamente a la ciudadanía.

Favoreciendo mecanismos y procesos para el ejercicio y pleno goce de derechos. La Oficina en México del NDI ha dado prioridad al impulso de marcos normativos, mecanismos de colaboración y construcción de consensos entre los actores gubernamentales y de la sociedad civil organizada, así como la facilitación de procesos de consulta ciudadana a través de metodologías participativas y efectivas que permitan no sólo promover la obligación del Estado para reconocer, respetar y garantizar el pleno goce de derechos humanos, entre ellos el de «acceder a una vida libre de violencia»; sino también informando y fortaleciendo los conocimientos y capacidades técnicas de organizaciones de la sociedad civil, y de la ciudadanía en general, para que reconozcan como un derecho legítimo el participar activamente y de manera informada y crítica en los procesos político-sociales que determinarán el

alcance y calidad en su goce de derechos como ciudadanas y ciudadanos que forman parte de una sociedad democrática.

La **cooperación internacional** es un instrumento complementario para promover una democracia eficaz, efectiva y eficiente. Esta cooperación demuestra a democracias emergentes que, mientras las autocracias están inherentemente aisladas y temen al mundo exterior, las democracias cuentan con aliados y un sistema de solidaridad internacional. Con sede en Washington DC, y oficinas en cada región del mundo, NDI complementa las grandes habilidades de su personal con expertas y expertos voluntarios de todo el mundo, muchos de ellos veteranos de sus propias luchas domésticas por la democracia y quienes traen valiosas perspectivas sobre el desarrollo democrático.

NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS

OFICINA EN MÉXICO

JULIO, 2017

ÍNDICE

Introducción	1
Diagnóstico de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres y sobre la situación de Violencia contra las Mujeres San Pedro Tlaquepaque	3
Perfil socioeconómico de las y los encuestados	3
Reconocimiento de derechos y obligaciones	7
Percepción de igualdad entre mujeres y hombres	11
Percepción de condiciones de violencia y seguridad	19
Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD – TLQ)	31
Claves de las Instituciones mencionadas en el Programa:	32
Objetivo transversal 1: Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos humanos de las mujeres adultas, jóvenes y niñas.	33
Estrategia 1.1 Armonizar los reglamentos municipales con las convenciones, tratados internacionales y el marco normativo mexicano para el acceso de las mujeres a sus derechos humanos.....	33
Estrategia 1.2 Promover acciones afirmativas para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como evitar la discriminación de las mujeres y las niñas.....	34
Estrategia 1.3 Promover el liderazgo y participación significativa de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisión.....	35
Estrategia 1.4 Fomentar la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.....	36
Estrategia 1.5 Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas desde la perspectiva de la Igualdad Sustantiva.....	37
Objetivo transversal 2: Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo digno y recursos productivos, en un marco de igualdad de género.	39
Estrategia 2.1 Incrementar la participación de las mujeres para el trabajo remunerado.....	39
Estrategia 2.2 Promover el acceso de las mujeres al empleo digno y al desarrollo de las competencias laborales.....	41
Estrategia 2.3 Facilitar el acceso de las mujeres al financiamiento productivo.....	42
Estrategia 2.4 Impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre el Municipio, las empresas y los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado.....	44
Estrategia 2.5 Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.....	45
Estrategia 2.6 Impulsar la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, así como en las políticas públicas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan	46

en los hogares.	
Objetivo transversal 3: Fortalecer las capacidades de las mujeres y niñas para participar activamente en el desarrollo social.	47
Estrategia 3.1 Fortalecer el desarrollo de capacidades en los hogares con jefas de familia para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos.	47
Estrategia 3.2 Impulsar el acceso de las mujeres y las niñas a los servicios de cuidado a la salud en todo el ciclo de vida.	48
Estrategia 3.3 Desarrollar acciones afirmativas para la educación formal de las mujeres en el municipio.	50
Estrategia 3.4 Fortalecer las actividades artísticas, culturales y deportivas con acciones afirmativas hacia las mujeres y las niñas.	51
Estrategia 3.5 Fortalecer las capacidades de mujeres residentes en zonas vulnerables.	52
Estrategia 3.6 Impulsar acciones afirmativas para las mujeres adultas mayores.	53
Objetivo transversal 4: Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas del municipio.	55
Estrategia 4.1 Incorporar el género y la participación de las mujeres en la política de seguridad pública, prevención de la violencia y la delincuencia.	55
Estrategia 4.2 Incorporar la perspectiva de género en la detección y disminución de riesgos, en la atención a emergencias y en la reconstrucción en desastres naturales y antropogénicos.	56
Estrategia 4.3 Promover la movilidad segura de las mujeres y niñas estimulando mejoras al entorno y el transporte.	57
Estrategia 4.4 Promover construcciones y adecuaciones del espacio público garantizando la seguridad de las mujeres, la convivencia familiar y la recreación.	58
Estrategia 4.5 Incorporar la perspectiva de género en las políticas ambientales y de sustentabilidad, incluyendo el marco normativo municipal en materia ambiental.	58
Objetivo transversal 5: Incorporar las políticas de igualdad de género en el Gobierno Municipal, fortaleciendo la institucionalización de la cultura organizacional con enfoque de género.	60
Estrategia 5.1 Monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.	60
Estrategia 5.2 Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político municipal.	61
Estrategia 5.3 Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	62
Estrategia 5.4 Orientar y promover la institucionalización de las políticas públicas de igualdad en el Gobierno Municipal.	63
Estrategia 5.5 Orientar y promover las capacidades institucionales para cumplir con la Política Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	64

Estrategia 5.6 Fortalecer el funcionamiento del Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	65
Estrategia 5.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.....	65
Programa Integral Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (PIMPAEVM – TLQ)	69
Claves de las Instituciones mencionadas en el Programa:	70
Objetivo transversal 1: Fomentar la armonización de contenidos legislativos e impulsar la transformación cultural para contribuir a la no violencia contra las mujeres.	71
Estrategia 1.1 Promover la armonización del marco normativo municipal con leyes federales, estatales, tratados y convenciones internacionales, eliminando disposiciones discriminatorias en contra de las mujeres.....	71
Estrategia 1.2 Promover la cultura de la no violencia contra las mujeres para fomentar la igualdad de género.....	72
Estrategia 1.3 Difundir a nivel municipal los contenidos del PIMPAEVM y las acciones para su cumplimiento.....	74
Objetivo transversal 2: Garantizar la prevención integral para reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres y niñas.	75
Estrategia 2.1 Establecer acciones integrales de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en el Sector Educativo y en las comunidades.....	75
Estrategia 2.2 Promover acciones integrales de prevención, detección y atención oportuna de violencias contra las mujeres en los Centros de Trabajo.....	77
Estrategia 2.3 Fortalecer los servicios para la detección oportuna de la violencia contra las mujeres en el Sector Salud.....	78
Estrategia 2.4 Establecer acciones integrales de seguridad ciudadana para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas en la comunidad.	79
Objetivo transversal 3: Garantizar el acceso a los servicios de atención integral a mujeres y niñas víctimas de violencias.	81
Estrategia 3.1 Establecer servicios integrales de atención a mujeres en situación de violencias en su ciclo de vida.....	81
Estrategia 3.2 Facilitar la capacitación, la inserción laboral, el acceso a programas sociales municipales para contribuir al empoderamiento de las mujeres.....	83
Objetivo transversal 4: Asegurar el acceso a la justicia de las mujeres mediante la investigación efectiva, reparación del daño y la sanción.	85
Estrategia 4.1 Acompañar de manera integral para el acceso a la justicia de las mujeres que viven en situación de violencias.....	85
Estrategia 4.2 Armonizar el trabajo municipal con el estatal, para la	

reparación del daño vinculados a delitos por violencia en contra de las mujeres.	86
Estrategia 4.3 Fortalecer los servicios de justicia municipales para atender a mujeres en situación de violencias.	87
Objetivo transversal 5: Fortalecer la coordinación institucional en materia de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.	89
Estrategia 5.1 Fortalecer los mecanismos de coordinación y seguimiento del trabajo de las dependencias y de manera interinstitucional.	89
Estrategia 5.2 Generar y establecer instrumentos para el seguimiento y evaluación del avance en la erradicación de la violencia contra las mujeres.	91
Estrategia 5.3 Generar información y sistematizar buenas prácticas en materia de violencia de género para su intercambio y difusión.	92
Estrategia 5.4 Promover esquemas de profesionalización a funcionariado público en la atención a la violencia contra las mujeres.	93

INTRODUCCIÓN

La Administración Pública del Municipio de San Pedro Tlaquepaque presenta en esta publicación los dos programas en materia de igualdad de género: el Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD – TLQ) y el Programa Integral Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (PIMPAEVM - TLQ), los cuales fueron elaborados gracias al acompañamiento del Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales (NDI, por sus siglas en inglés).

Ambos programas son la expresión del compromiso de Tlaquepaque para erradicar problemáticas tanto la desigualdad de género así como prevención, atención, acompañamiento a la justicia y erradicación de las violencias contra las mujeres; a través de la determinación de objetivos, estrategias y líneas de acción, que se vuelven medibles a través de los indicadores que plantean el seguimiento y monitoreo de su cumplimiento.

El proceso para la elaboración de estos programas se realizó por medio de un trabajo colaborativo, en el cual participaron el Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SMISMH) y el Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en San Pedro Tlaquepaque (SMPEVM); así como el Consejo Consultivo Ciudadano del Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva (IMMIST) y de los Sistemas. El IMMIST se responsabilizó de las tareas de análisis y redacción de los programas, a través de la armonización obligada para los municipios con el marco normativo y programático existente en la materia, como los Tratados Internacionales, la legislación federal y estatal, los programas federales y estatales (PROIGUALDAD y PIPASEVM/PREPAEV), así como el Plan Municipal de Desarrollo y los dos reglamentos en esta materia que fueron publicados en febrero del 2017, en los cuales se hace alusión a la obligatoriedad de cada uno de los Programas.

La Oficina en México del NDI, llevó a cabo un comprometido acompañamiento en todos los procesos, articuló el apoyo de CUALLI S.C. para la redacción de los indicadores, también apoyó con la organización y asesoría en las Mesas de Trabajo con los Sistemas y el Consejo Consultivo Ciudadano, además de realizar el análisis estadístico y la integración del documento para su publicación. Por su parte, la Dirección de Políticas Públicas ha llevado a cabo la integralidad de las políticas públicas, para su debida articulación con las políticas públicas municipales; aunado a la incorporación de las observaciones a los informes trimestrales de las dependencias, en el seguimiento de los avances en materia de igualdad de género.

Es fundamental que el avance en materia de igualdad en el ámbito municipal sea concretado en estos dos Programas Rectores previstos en los dos ejes que han emergido de los dos Tratados Internacionales, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará). Ambos programas nos permiten propiciar la

integración de esta manera en las políticas públicas y transversalización de la perspectiva de género, de tal manera que desde los procesos de identificación, diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, se integre el trabajo comprometido en esta materia, por parte de todas las dependencias y Organismos Públicos Descentralizados de la Administración Pública Municipal; lo cual implica que existan objetivos, estrategias y acciones claras que puedan ser medidas por medio de un conjunto de indicadores que procuramos fuesen redactados de manera clara, precisa y realista.

Con la publicación y el seguimiento de ambos programas, el avance en las Políticas Públicas con Enfoque Integrado de Género se consolida como una realidad palpable, con criterios claros y acordados por parte de los Sistemas y las dependencias involucradas. Además será enriquecido con la comprometida observación por parte del Consejo Consultivo Ciudadano, el cual no sólo incide en la observación del IMMIST, sino también en el trabajo que llevan a cabo todas las dependencias municipales y que son representadas de manera específica por parte de los Sistemas.

El IMMIST agradece a cada una de las personas y entidades que aportaron con gran responsabilidad en todos los procesos para la elaboración de estos programas. De manera especial al Cabildo Municipal y a la Presidenta Municipal de San Pedro Tlaquepaque, María Elena Limón García, por manifestar con claras acciones gubernamentales su constante compromiso por el desarrollo social con perspectiva de género, promoviendo la mejora de la condición y posición de las mujeres de Tlaquepaque en todos los ámbitos de la vida familiar, comunitaria, social y política. Reiteramos nuestra con NDI, por el acompañamiento constante para llevar a cabo estos programas.

Este compromiso se ahonda a través de estos programas y también los programas sociales tienen un componente de desarrollo con enfoque de género porque incluyen —de acuerdo con los reglamentos y programas municipales— la capacitación de 13 horas para su desarrollo con perspectiva de género y empoderamiento. Además destacamos otros procesos como la implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y la Norma 025 de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, así como el Diplomado en Políticas Públicas con Perspectiva de Género para las Unidades de Género y los diversos Sistemas de Capacitación implementados en diferentes ámbitos, como condición *sine que non* para la consolidación de un Tlaquepaque igualitario y libre de violencias para toda la ciudadanía y con enfoque de Igualdad de Género.

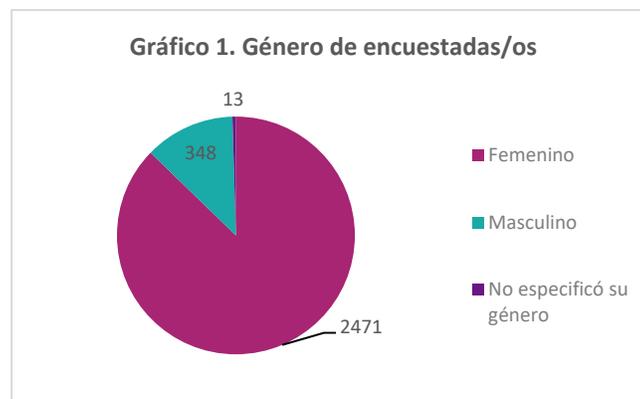
DRA. ALICIA MARÍA OCAMPO JIMÉNEZ

Directora del Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva
Secretaria Técnica del SMISMH y el SMPAEVM

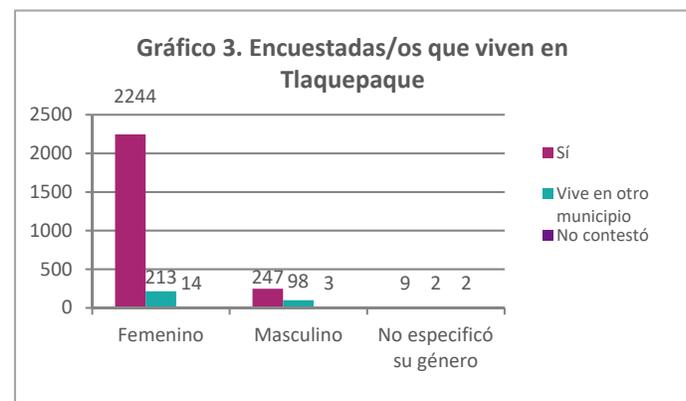
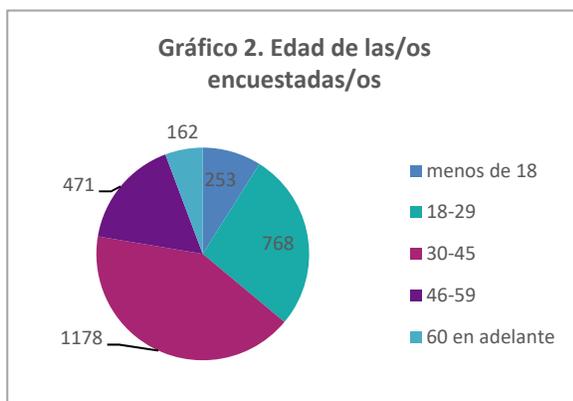
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SOBRE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES SAN PEDRO TLAQUEPAQUE

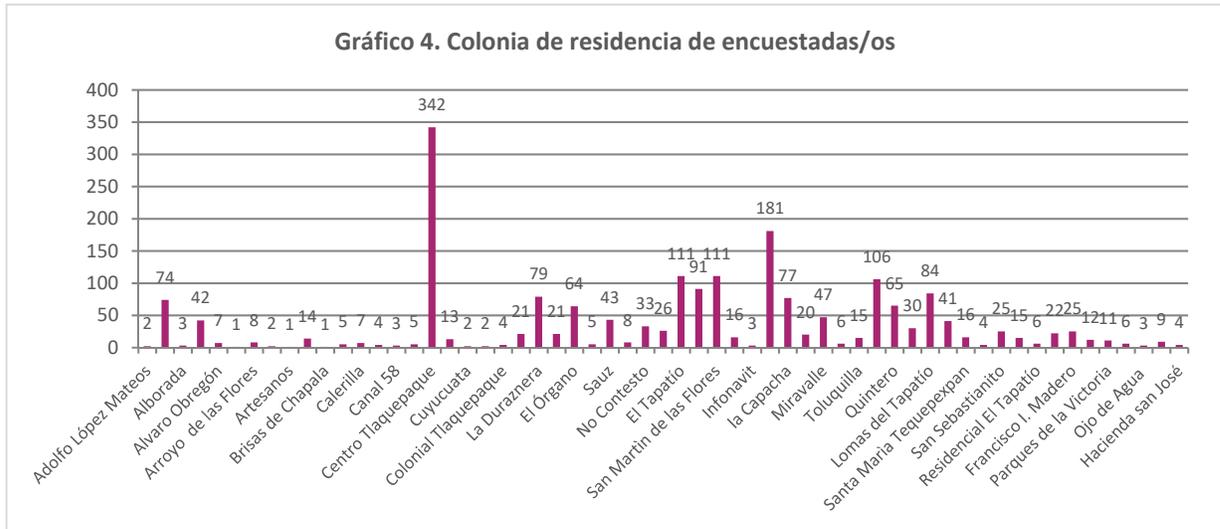
PERFIL SOCIOECONÓMICO DE LAS Y LOS ENCUESTADAS/OS

De las 2,832 personas encuestadas 2,471 pertenecen al género femenino, 348 al masculino y 13 no especificaron su género. En cuanto a sus edades, el mayor número de encuestadas/os se encuentran en el rango de edad de los 30 a los 45 años (1,178), seguido por quienes tienen entre 18 y 29 años (768), posteriormente por el grupo etario de 46 a 59 años (471). Las poblaciones alcanzadas de manera más limitada por esta encuesta fueron las pertenecientes a personas menores de edad (253) y mayores de 60 años (162).

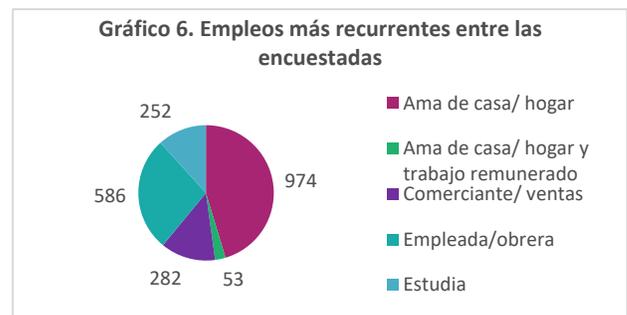
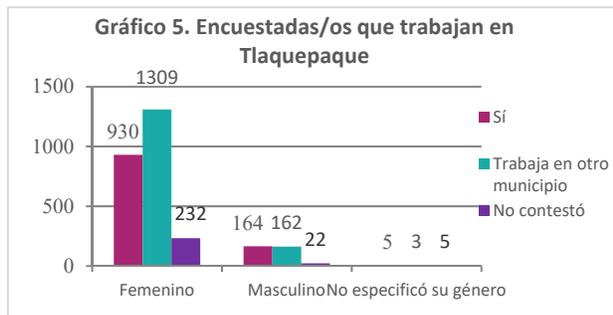


Por otro lado, de las 2,832 personas encuestadas, 2,500 viven en el municipio de Tlaquepaque (88.27%); 331 afirmaron vivir en otro municipio del estado (11.05%); mientras que 19 no respondieron la pregunta. Entre las colonias con más residentes dentro de la muestra de encuestadas/os, 342 pertenecen a la colonia Centro Tlaquepaque (342), Las Huertas (181), San Martínez de las Flores y el Tapatío (ambas con 111 personas), Las Liebres (106); seguidas por otras colonias que registraron menos de 100 habitantes encuestados (Gráfico 4).





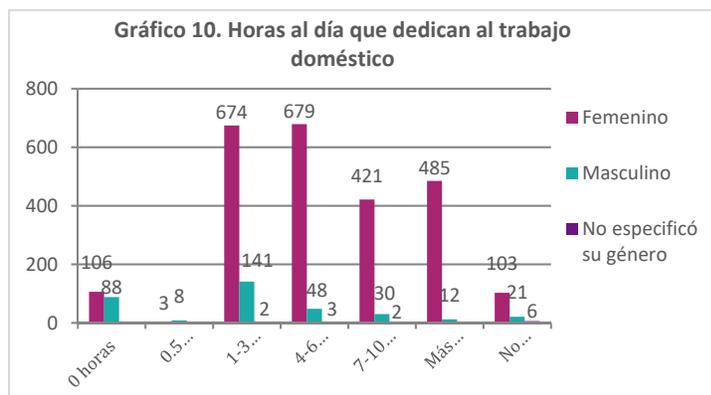
A pesar de que alrededor del 90% de las personas encuestadas residen en el municipio de Tlaquepaque, sólo 38.8% trabajan en él. De ese porcentaje, el 63.09% son de género femenino, 11.12% masculino y 0.33% no especificó su género. Mientras que el 61.88% tienen que desplazarse fuera de su municipio para realizar sus actividades económicas (88.8% de género femenino, 10.99% masculino y 0.20% no especificó género).



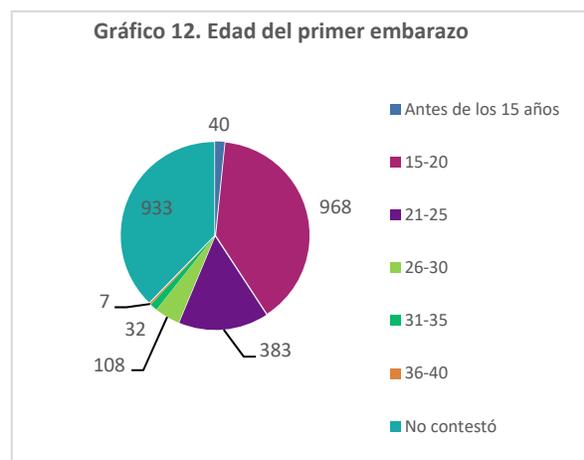
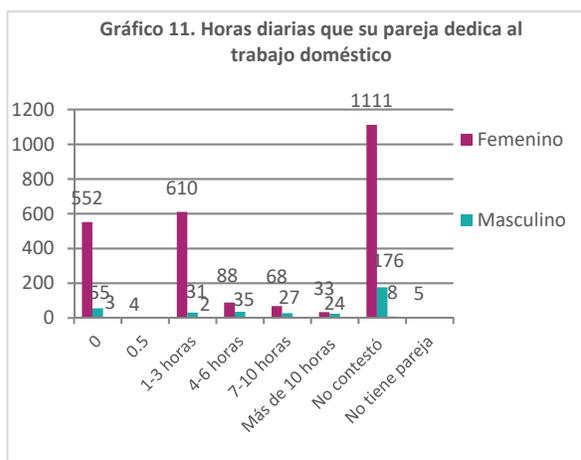
De las 2,471 mujeres encuestadas, 39.4% afirmaron ser amas de casa como único empleo (no remunerado); el 23.7% es empleada u obrera; 11.4% dijo ser comerciante o trabajan en ventas; el 10.19% ser estudiante; y el 4.14% combinar las labores de ama de casa con un trabajo remunerado. Dando con ello el total del 88.8% de las encuestadas. En cuanto al nivel de estudio de estas mujeres, en el **GRÁFICO 8** puede observarse que 1,023 de ellas cuentan con secundaria (924 terminada y 99 incompleta), representando el porcentaje de 41.4% del total de las encuestadas; lo cual es seguido por el nivel primaria (22.90%) y posteriormente por el de bachillerato (21.24%). Aquellas mujeres que cuentan con un nivel de licenciatura hasta uno de posgrado, representan el 10.68% (264).

Respecto de las horas al día que las y los encuestados/as dedican al trabajo doméstico, puede observarse que la mayor parte de las encuestadas dedican entre 4 y 6 horas (54.75%), seguido por aquellas que utilizan entre 1 y 3 horas al día para estas actividades. Además, 906 encuestadas afirman dedicar más de 7 horas a este tipo de trabajo (36.66%). Por el otro lado, 141 de los 348 encuestados dedican entre 1 y 3 horas al trabajo doméstico (40.5%), seguido en porcentaje por aquéllos que no dedican de su tiempo para dicha labor (25.28%).

De forma contraria, al cuestionar a las personas encuestadas sobre las horas al día que su pareja dedica al trabajo doméstico, 1,111 de las 2,471 mujeres encuestadas (44.96%) no respondió a la pregunta; mientras que el 24.68% afirmó que sus parejas utilizan entre 1 y 3 horas al día para las labores del hogar, seguido por un 22.33% dijo que no dedican tiempo a ello.



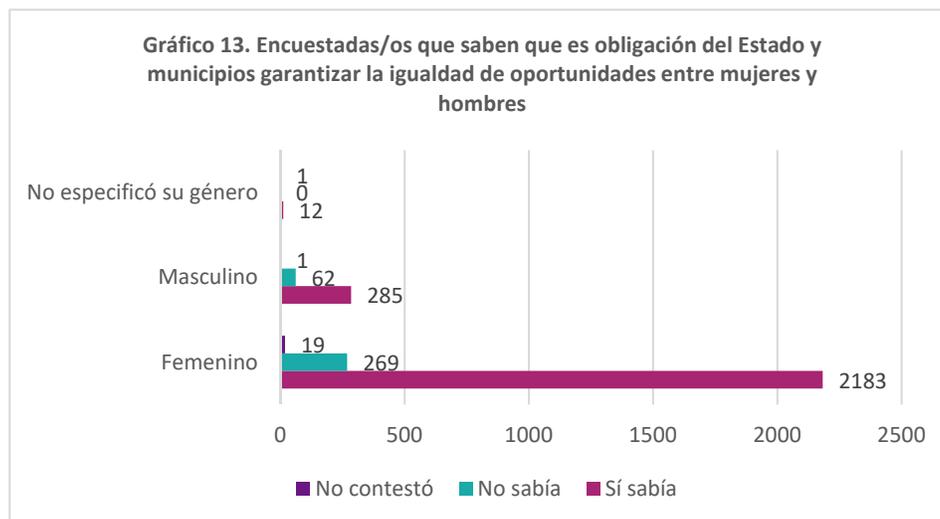
En cuanto a la cuestión de la familia, 39.17% de las encuestadas dijo haber tenido su primer embarazo entre los 15 y los 20 años de edad, seguido por aquellas que no respondieron la pregunta, algunas de ellas por no haber tenido ningún embarazo hasta el momento de la realización de la consulta (37.75%); un 15.5% que lo tuvo entre los 21 y los 25 años de edad; y un 4.37% entre los 26 y 30 años. Dando con ello un 96.79% del total.



RECONOCIMIENTO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

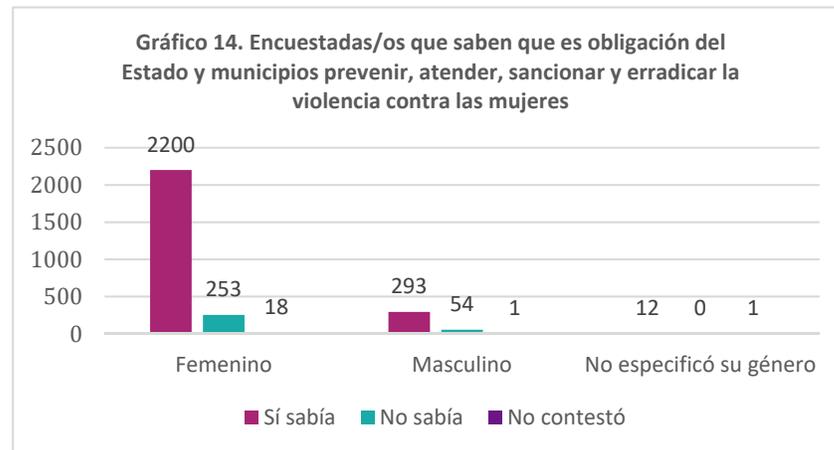
Del total de 2,832 personas encuestadas, la mayoría de la población femenina (88%) reconoce como obligación del Estado y municipios el “garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, sin embargo, el 11% dijo que no sabía, e incluso una pequeña porción no respondió la pregunta. Por otro lado, teniendo en cuenta que la proporción de hombres entrevistados fue menor, el porcentaje de quienes declararon no saber sobre el tema fue mayor (17.8%). La parte de la población entrevistada que no especificó su género, casi el 100% afirmó saber sobre esta garantía (GRÁFICO 13).

Es importante destacar que, a pesar de que la mayoría tiene conocimiento al respecto, aún hay personas que desconocen el deber de las autoridades gubernamentales de garantizar su derecho a la igualdad de oportunidades; y no asumir dichas garantías como un derecho, éstas no se ejercen y menos aún, puede reconocerse cuando se violan.

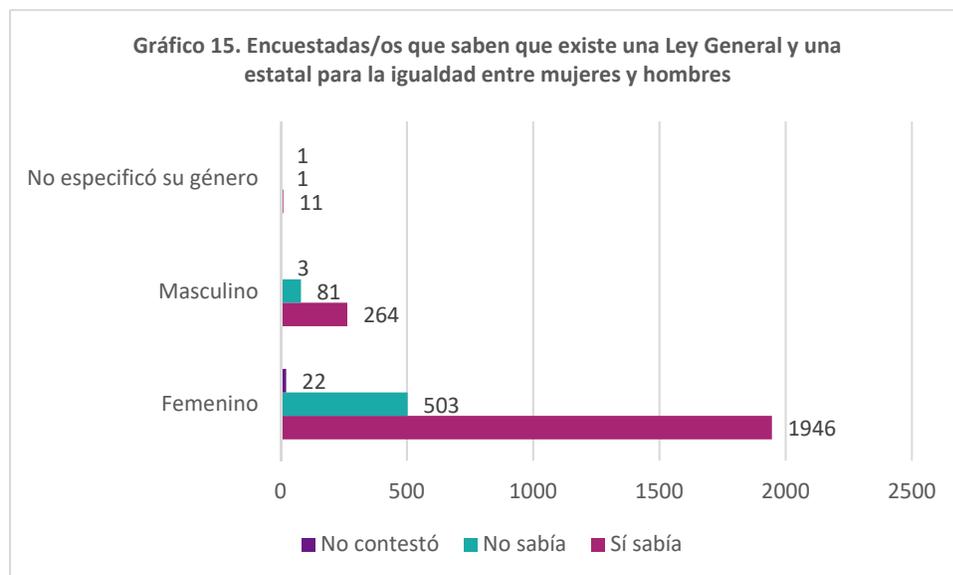


Al igual que en el caso anterior, el 90% de las mujeres encuestadas, respondió que sabe que es obligación del Estado y municipios “prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”. Aunque el porcentaje de mujeres que desconocen dicha obligación de las autoridades estatales y municipales o no respondieron a la pregunta, es reducido, es conveniente que sea cada vez menor, ya que el desconocimiento y la desinformación al respecto, impiden que los derechos de las mujeres sean ejercidos.

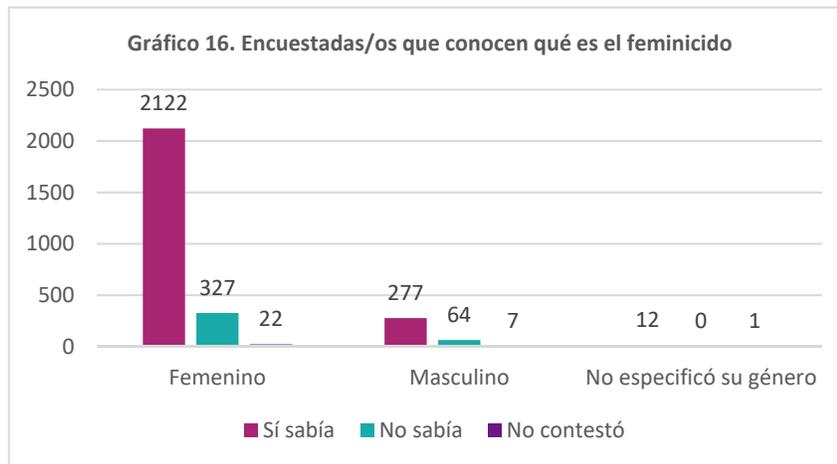
Asimismo, el 15% de los hombres entrevistados, declaró no conocer sobre esta obligación tanto de Estados como municipios, mientras que quienes no especificaron su sexo, casi en su totalidad expresaron conocerla (GRÁFICO 14).



Al preguntar a las personas encuestadas si saben que existe una Ley General y una estatal para la igualdad entre hombres y mujeres, el 80% de las mujeres contestó que sí sabe, mientras que el porcentaje de hombres fue de 76% y el de quienes no especificaron su sexo, de 85%. Con lo anterior, se puede observar que el porcentaje de hombres que desconocen acerca de la existencia de estas leyes es mayor que el de mujeres. Al igual que en el caso anterior, no se trata de información que sea exclusivamente del interés de las mujeres, sino de información que garantiza igualdad, y por lo tanto es preciso que sea de conocimiento general, no sólo para ejercer derechos sino para conocer las obligaciones correspondientes (GRÁFICO 15).



El 86% de las mujeres conocen qué es el feminicidio, el 9.7% lo desconoce y otra parte, aunque mínima, no respondió a la pregunta (GRÁFICO 16). Es importante tener clara la definición de feminicidio, ya que sin ello, no se tendrán claras las medidas para prevenirlo, erradicar la violencia contra las mujeres, y evitar llegar a un punto donde ya no hay retorno.



En cuanto a la población masculina, alrededor del 40% conoce qué es el feminicidio; mientras el 45% desconoce o no respondió la pregunta. Por otro lado, la población que no especificó su género, casi el 100% dijo conocer qué es el feminicidio (GRÁFICO 16). Las cifras anteriores revelan que todavía existe una parte importante tanto de hombres como de mujeres en el municipio de San Pedro Tlaquepaque, Jal. que desconocen qué es el feminicidio, y que por lo tanto, podrían no reconocer otro tipo de violencia ejercida contra las mujeres.

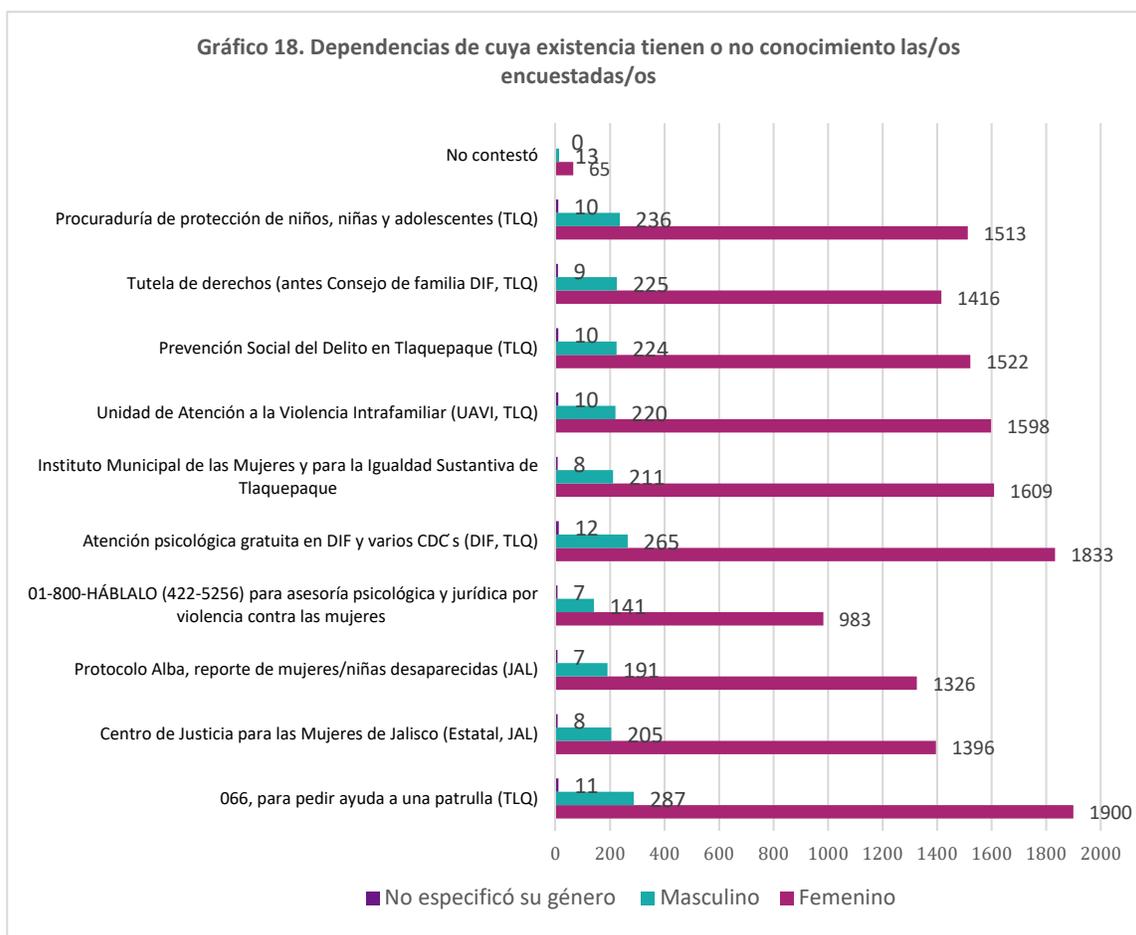


Al ser cuestionadas sobre si saben que, “en caso de violencia sexual, el sector salud puede ayudar a las mujeres a prevenir un embarazo”, menos de la mitad de la población femenina encuestada (46.5%) dijo estar informada al respecto, el 51.7% dijo no saber y 1.8% no respondió a la pregunta (GRÁFICO 17).

Estas cifras son una muestra de la desinformación que impera en la población femenina acerca de un derecho al cual deben tener el acceso garantizado. Además, dicha desinformación está relacionada con otros factores, como el no reconocimiento de los tipos de violencia o bien la falta de denuncia por parte de las víctimas.

El GRÁFICO 18 evidencia que entre el 64% y el 34% de las mujeres encuestadas reconoce a qué dependencia de gobierno acudir en caso de requerir algún servicio de atención según el tipo de violencia

del cual fueron víctimas. Mientras que en el caso de los hombres encuestados, alrededor del 10% o menos reconoce estos servicios. A su vez, el gráfico permite ver que el 65% de las mujeres conoce el Instituto Municipal de las Mujeres para la igualdad sustantiva de Talquepaque, mientras que en el caso de los hombres, el porcentaje llega a 59%. El 60% de la población que no especificó su género, identificó esta dependencia.



Por otro lado, un 64% tanto de hombres como de mujeres identifica la Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar (UAVI), así como el 76% de quienes no especificaron su género. Si desglosamos éste último porcentaje las cifras demuestran que 1,598 mujeres reconocen la existencia del UAVI, mientras que 220 hombres lo hacen y 10 personas que no especificaron su género.

Así, un 61.5% de las mujeres saben que existe la dependencia de Prevención Social del Delito en Talquepaque y un porcentaje similar identifica a la Procuraduría de protección de niños, niñas y adolescentes. Por su parte, el 68% de los hombres encuestados, reconocen la Procuraduría de protección de niños, niñas y adolescentes.

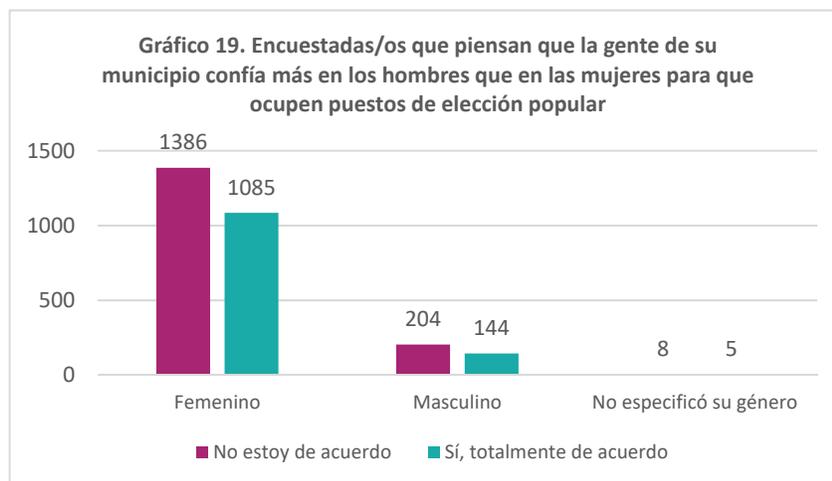
Poco más de la mitad de las mujeres encuestadas (56.5%), conoce el Centro de Justicia para las Mujeres de Jalisco, lo mismo ocurre con la Tutela de Derechos (Antes Consejo de familia), señalada por el 57%, y un porcentaje menor el Protocolo Alba, para el reporte de niñas/mujeres desaparecidas (53%).

Estos porcentajes son similares a los que se obtuvieron de las respuestas de la población masculina encuestada, dependencias como el Centro de Justicia para las Mujeres de Jalisco (59%) y el Protocolo Alba (54%) son menos conocidos por ellos.

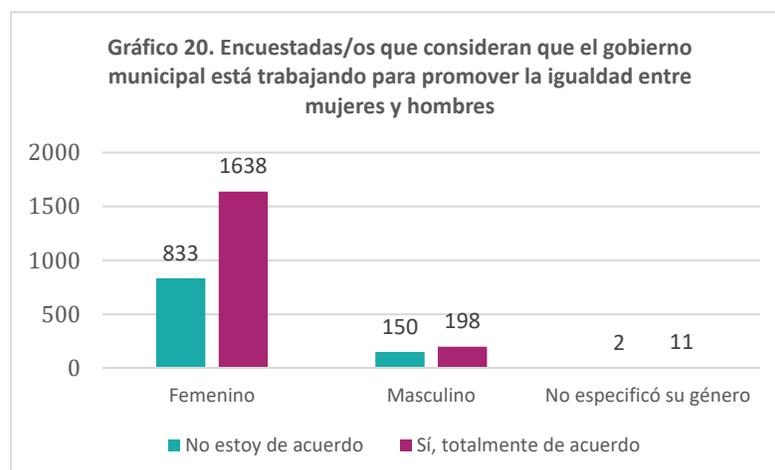
Un mayor porcentaje de la población que no especificó su género (76%), reconoció dependencias como Prevención Social del Delito, la Procuraduría de protección de niños, niñas y adolescentes y la Tutela de derechos. La dependencia menos conocida por mujeres, hombres y población que no especifica su género, es la línea para asesoría psicológica y jurídica por violencia contra las mujeres, 01-800-HÁBLALO.

PERCEPCIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

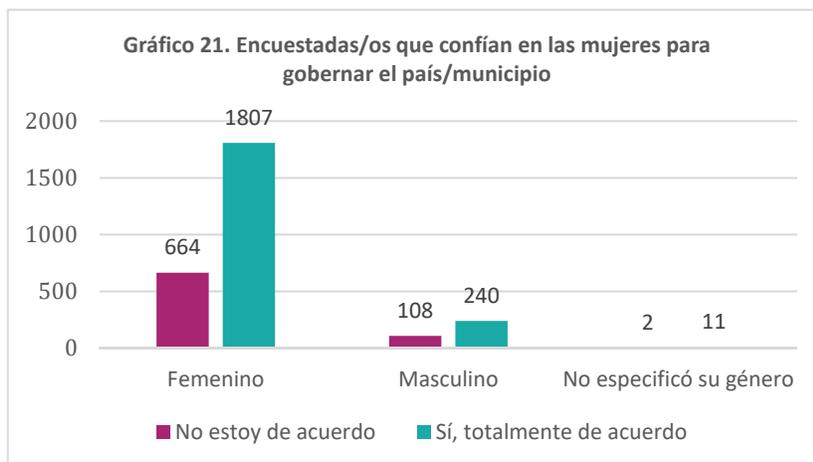
A la pregunta de si piensan que la gente de su municipio confía más en los hombres que en las mujeres para que ocupen puestos de elección popular, alrededor del 48%, mientras que en caso de los hombres, sólo el 7% opinó lo mismo. Sin embargo, la percepción sobre un mayor nivel de confianza en hombres que en mujeres muestra una diferencia del 33% entre ambos grupos de personas encuestadas (GRÁFICO 19).



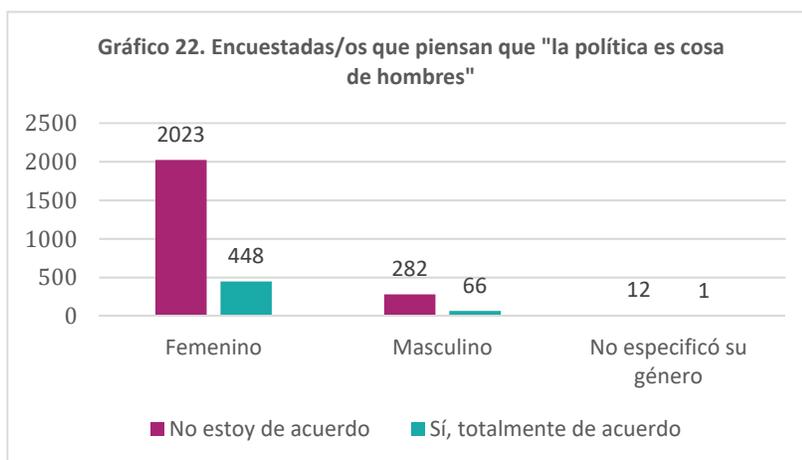
El 66% de las mujeres están de acuerdo con las acciones de gobierno para promover la igualdad entre mujeres y hombres, aunque alrededor del 29% de población femenina opinó lo contrario. En el caso de los hombres, el 56%, dijo estar de acuerdo, mientras que el 44% restante no lo estuvo. Por otra parte, las personas que no especificaron su género, el 84% dijo estar de acuerdo (GRÁFICO 20).



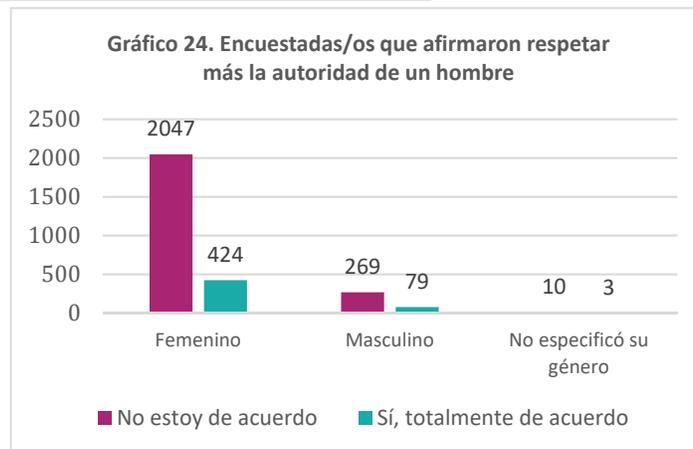
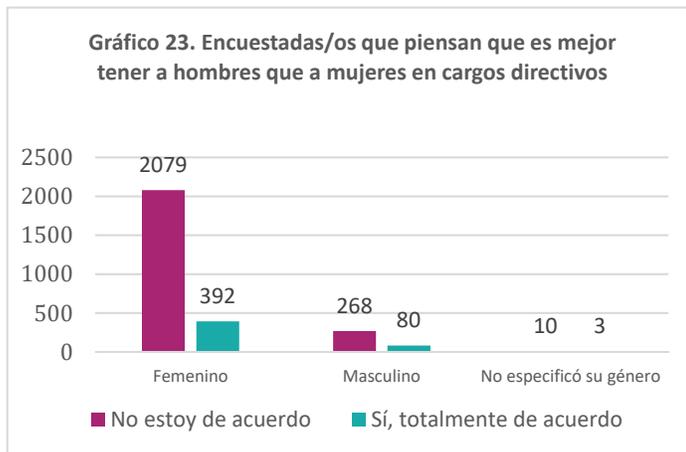
Respecto a la pregunta de su confianza en las mujeres para gobernar el país/municipio, el 73% de las mujeres respondieron que están de acuerdo, mientras que hubo un porcentaje considerable (23%) respondió lo contrario. En el caso de la población masculina entrevistada observó un 70% de acuerdo, mientras que de quienes no especificaron su género, el porcentaje fue mayor (85%); no obstante, el alto índice de las cifras en ambos casos; el número neto de personas entrevistadas es 74% superior en el caso de las mujeres (GRÁFICO 21).



Los resultados de la encuesta señalan que a la afirmación “la política es cosa de hombres”, 2023 de 2471 mujeres encuestadas, dijeron no estar de acuerdo, sin embargo, alrededor del 18% dijeron estar de acuerdo. El mismo caso se presentó con los hombres que respondieron la encuesta, mientras que las personas que no especificaron su género, más del 90%, es decir, 12 personas, expresó no estar de acuerdo (GRÁFICO 22).

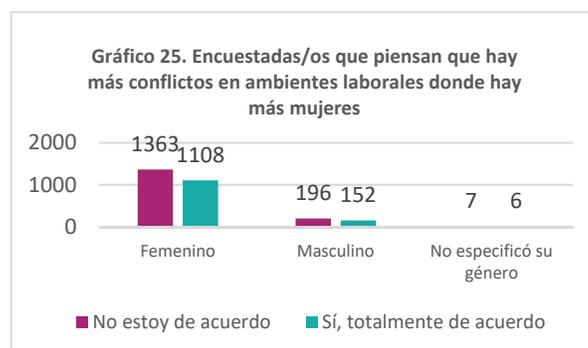


A la pregunta de si piensan que es mejor tener a hombres que a mujeres encargos directivos, la población femenina encuestada respondió de la siguiente manera: 84% no estuvo de acuerdo, mientras que el 16% restante sí. En cuanto a los hombres, el 77%, es decir 268 de un total de 348, respondió que no está de acuerdo. Finalmente, el 76% de la población que no especificó su género, señaló no estar de acuerdo con la pregunta, en tanto 3 personas señalaron estar totalmente de acuerdo (GRÁFICO 23).



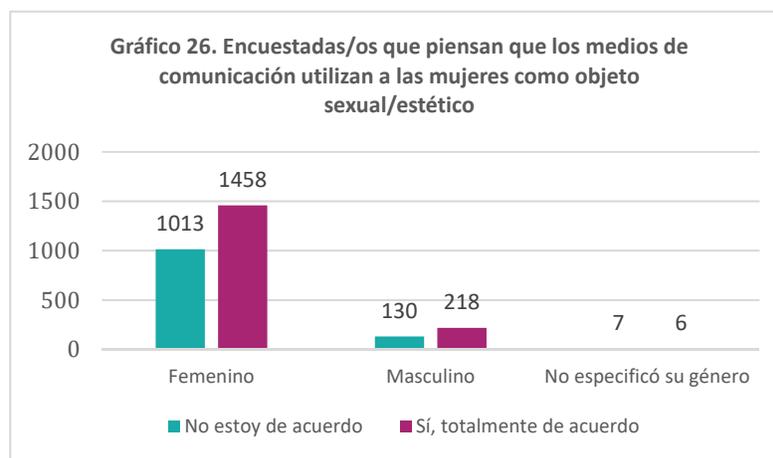
Al cuestionar a los encuestados sobre si respetan más la autoridad de un hombre, el 77% tanto hombres como personas que no especificaron su género, no estuvieron de acuerdo. En el caso de las mujeres, el porcentaje de quienes expresaron no estar de acuerdo fue mayor, con 83%, aunque cabe señalar que el 17% restante (424 mujeres) sí estuvo de acuerdo en respetar más la autoridad de un hombre (GRÁFICO 24).

Cuando se les preguntó sobre si piensan que hay más conflictos en ambientes laborales donde hay más mujeres, el 48% de mujeres manifestó no estar de acuerdo, frente a un 39% que sí está de acuerdo. Por otra parte, el 56% de los hombres encuestados respondieron no están de acuerdo. La población que no especificó su género señaló que no está de acuerdo con un 54% (GRÁFICO 25).

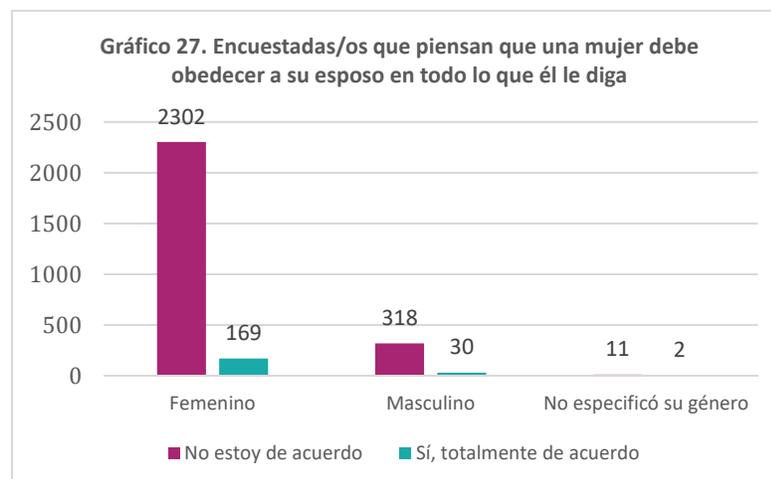


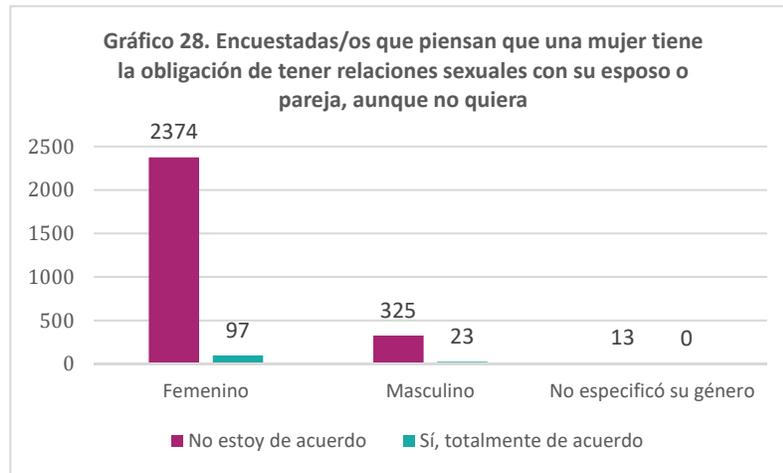
Se puede observar que en los tres grupos poblacionales, los porcentajes de respuesta fueron similares, incluso entre las mujeres encuestadas, a pesar de que el porcentaje de mujeres que trabaja en otro ámbito además del hogar, es mayor al de mujeres que no consideran que haya más conflictos en ambientes laborales donde hay más mujeres.

Sobre si piensan que los medios de comunicación utilizan a las mujeres como objeto sexual/estético, estuvieron de acuerdo 1458 mujeres de 2471, es decir, el 59% (GRÁFICO 26). Un porcentaje similar de hombres (62%), estuvo de acuerdo, mientras que poco menos del 40% no consideró que los medios de comunicación utilicen a las mujeres como objeto sexual. El porcentaje más bajo fue el de las personas que no especificaron su género, con 54%, es decir, 6 personas, que consideraron que los medios sí utilizan la figura de las mujeres como objeto sexual/estético.

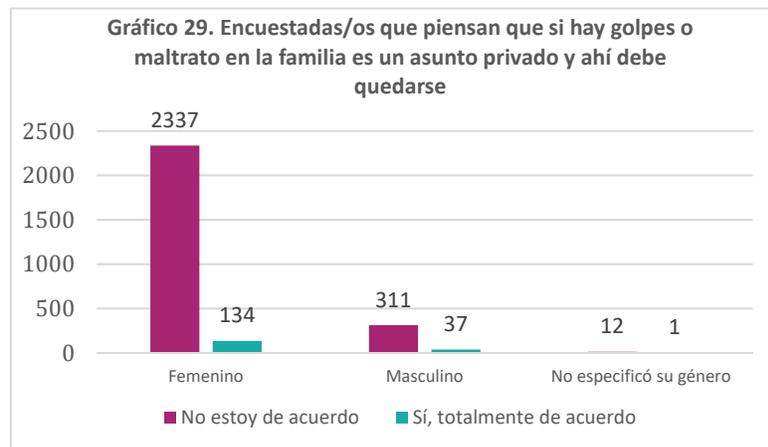


A la pregunta de si piensan que una mujer debe obedecer a su esposo en todo lo que diga, el 93% de las mujeres dijo no estar de acuerdo, mientras que el 7% expresó estar totalmente de acuerdo. En el caso de la población masculina entrevistada, el 91% dijo no estar de acuerdo, mientras que el 9% respondió que está totalmente de acuerdo. En cuando a la población que no especificó su género, de 13 personas entrevistadas 11 no estuvieron de acuerdo, es decir el 84% (GRÁFICO 27)



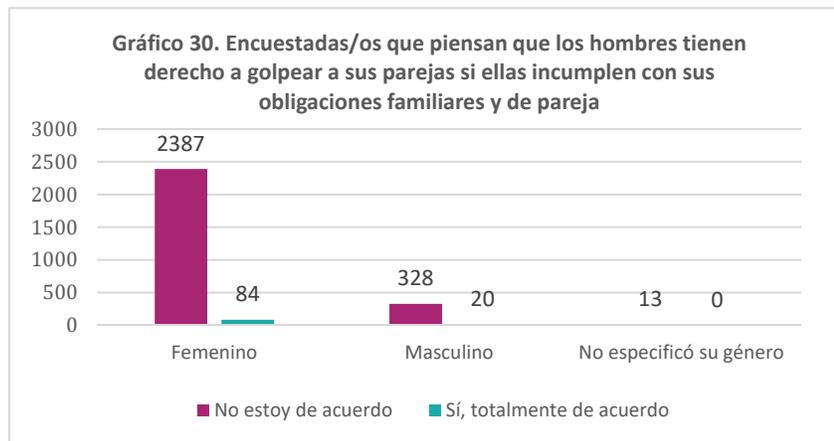


Al preguntar a los encuestados si piensan que la mujer tiene la obligación de tener relaciones sexuales con su esposo o pareja, aunque no quiera, el 96% de las mujeres contestó que no está de acuerdo, mientras que sólo el 4% estuvo de acuerdo. Un resultado similar se encontró en las respuestas de los hombres, de los cuales, el 93% estuvo en desacuerdo y 7% de acuerdo. Las personas que no especificaron su género, estuvieron todas en desacuerdo con que sea una obligación tener relaciones sexuales, aun contra la voluntad de la mujer (GRÁFICO 28).

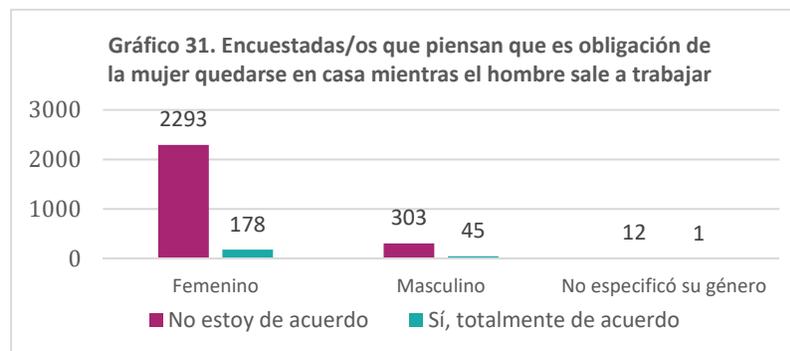


Otra de las preguntas de la encuesta es si piensan que si hay golpes o maltrato en la familia es un asunto privado y ahí debe quedarse, del total de mujeres encuestadas, 2337 (94.5%) estuvo en desacuerdo, y 134 (5.5%) mujeres respondieron que están totalmente de acuerdo con esto. Mientras tanto, 311 hombres de un total de 348, es decir 89%, expresaron estar no estar de acuerdo, mientras que poco más del 10% sí estuvo de acuerdo. De las personas que no especificaron su género sólo una estuvo de acuerdo y 12 en desacuerdo (GRÁFICO 29).

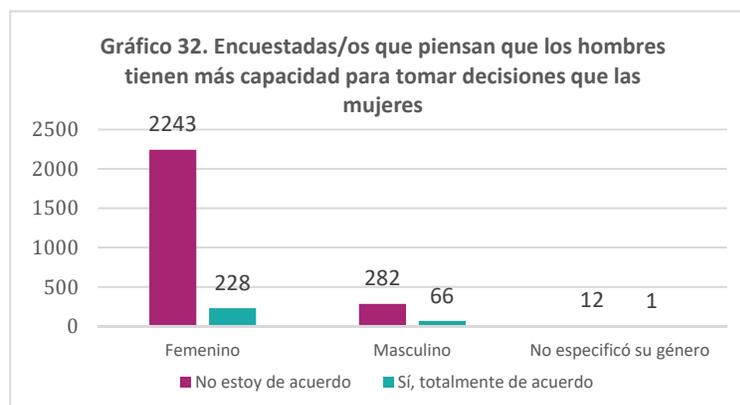
Sobre si piensan que los hombres tienen derecho a golpear a sus parejas si ellas incumplen con sus obligaciones familiares y de pareja, el 96.6% de las mujeres encuestadas contestó que no está de acuerdo, sólo una pequeña proporción respondió que está de acuerdo. En cuanto a los hombres, el 94% dijo no estar de acuerdo, en tanto que la población que no especificó su género, y que no estuvo de acuerdo, fue el 100% (GRÁFICO 30).



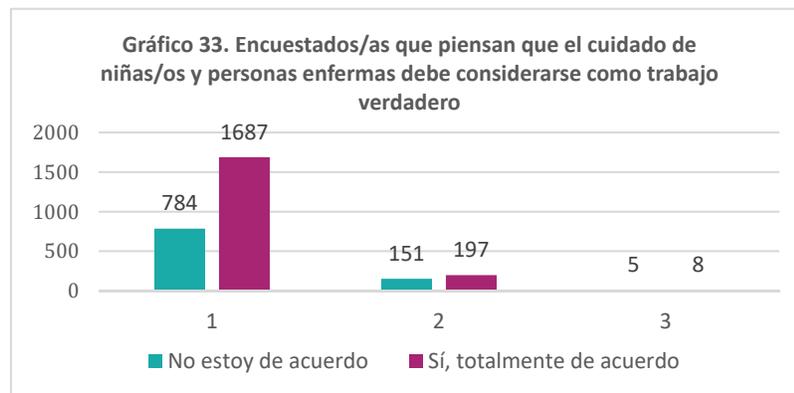
Respecto a si piensan que es obligación de la mujer quedarse en casa mientras el hombre sale a trabajar, 2293 mujeres (92.7%) dijeron no estar de acuerdo, poco más del 7% estuvo de acuerdo con este hecho. De la población masculina encuestada, el 87% respondió no estar de acuerdo y el 92% de quienes no especificaron su género. Con lo anterior se puede apreciar que el porcentaje de mujeres en desacuerdo es mayor que el de hombres o personas que no especifican su género (GRÁFICO 31).



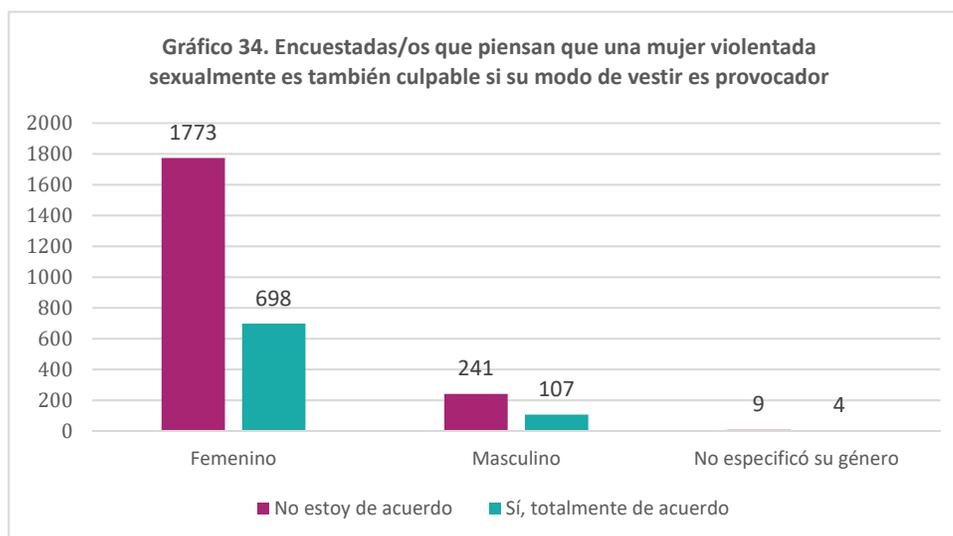
El 91% de las mujeres encuestadas no están de acuerdo en que los hombres tienen más capacidad para tomar decisiones que las mujeres, y sólo el 9% manifestó estar de acuerdo. En el caso de los hombres, el porcentaje es menor ya que el 81% dijo no estar de acuerdo, para las personas que no especificaron su género, sólo una persona dijo estar de acuerdo (GRÁFICO 32).



A la pregunta de si piensan que el cuidado de niñas/os y personas enfermas debe considerarse como trabajo verdadero, el 68% de las mujeres (1687) respondieron que sí, es decir, el resto consideró que estas actividades no debe considerarse como verdadero trabajo. En cuanto a los hombres encuestados, el 56.6% dijo estar de acuerdo, casi la mitad no está de acuerdo en considerarlo como trabajo. Por otro lado, de las personas que no especifican su género, el 61.5% dijo estar de acuerdo (GRÁFICO 33).

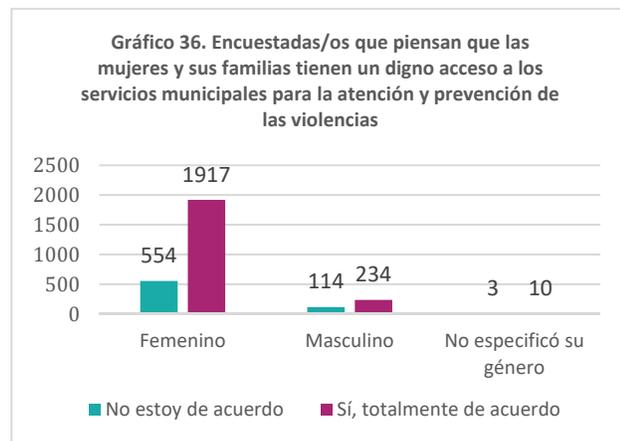
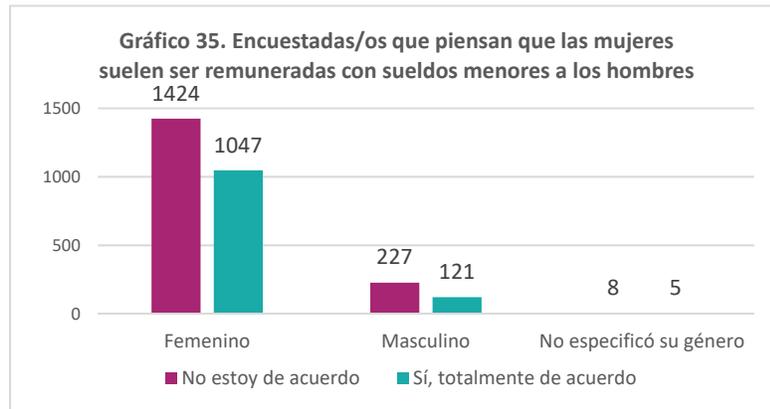


Al preguntar si piensan que una mujer violentada sexualmente es también culpable si su modo de vestir es provocador, 1773 (71.7%) mujeres declararon no estar de acuerdo, un porcentaje similar de hombres (69.2%) y de personas que no especificaron su género (69.2%), dieron la misma respuesta. Es decir, casi el 30% de las personas encuestadas divididos entre mujeres, hombres y personas que no especifican su género, sí estuvo de acuerdo con dicha afirmación (GRÁFICO 34).



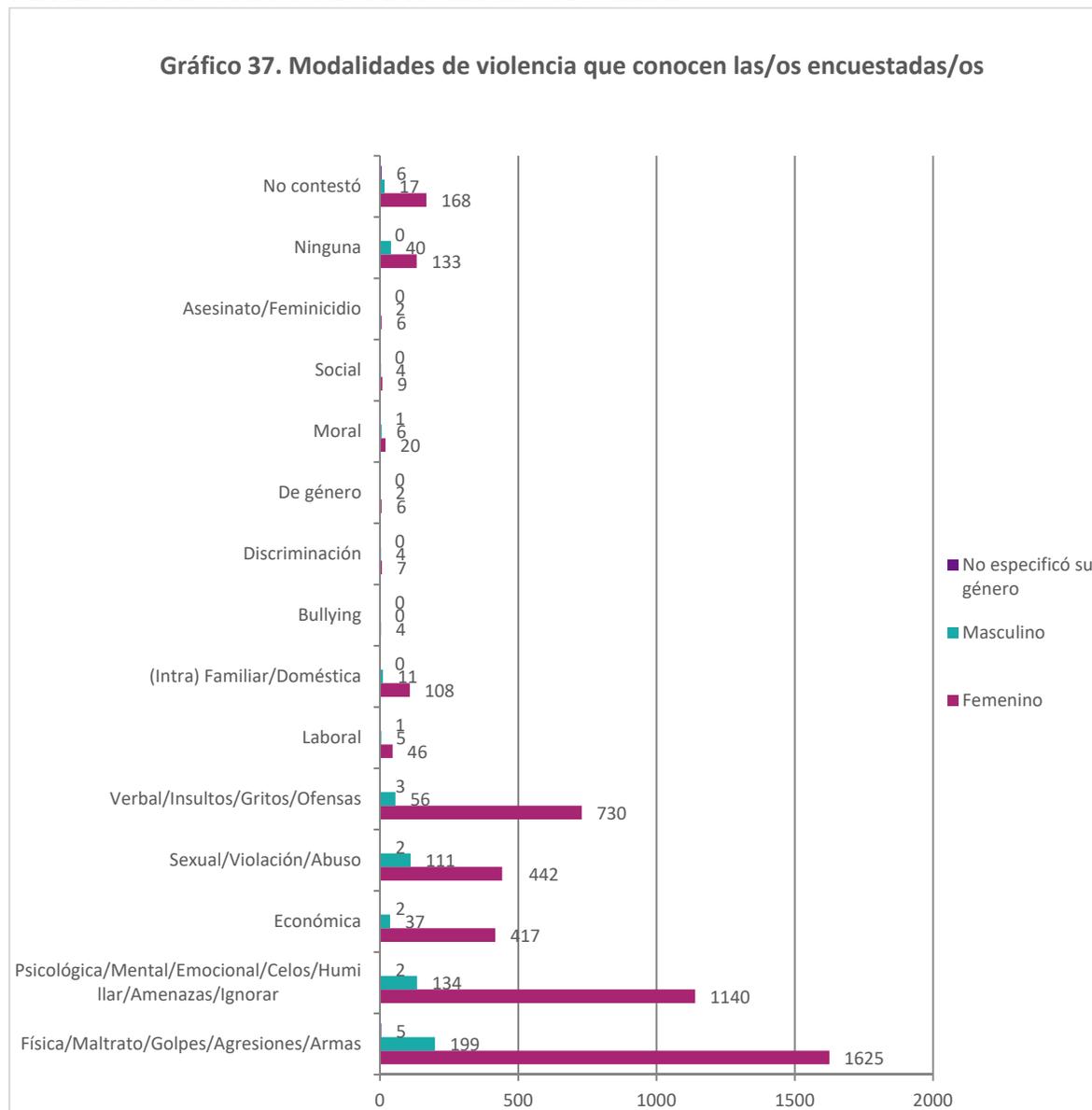
Cuando se preguntó si piensan que las mujeres suelen ser remuneradas con sueldos menores a los de los hombres, el 57.6% de las mujeres dijo no estar de acuerdo, el resto, que representa poco menos de la mitad, estuvo de acuerdo. Por otra parte, el porcentaje de hombres encuestados que dijo

no estar de acuerdo, es mayor (65.2%), en tanto un porcentaje similar de quienes no especificaron su género (61.5%), también respondió no estar de acuerdo (GRÁFICO 35).

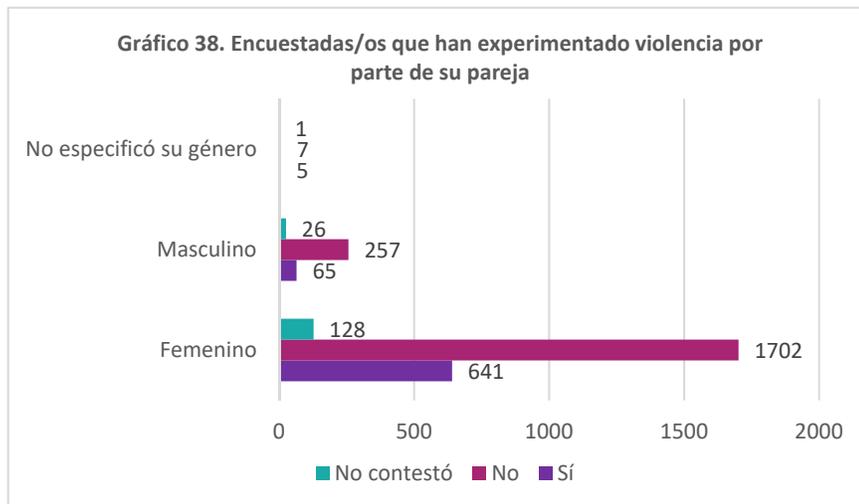


De las 2471 mujeres, el 77.5% considera que las mujeres y sus familias tienen un digno acceso a los servicios municipales para la atención y prevención de las violencias. Sólo el 22.5% no está de acuerdo con esto. Entre tanto, el 67.2% de los 348 hombres encuestados y el 77% de las personas que no especificaron su género, están de acuerdo (GRÁFICO 36).

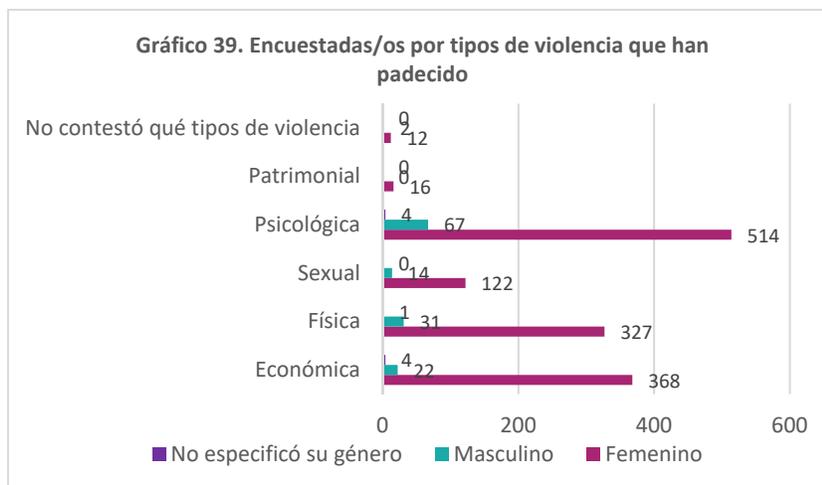
PERCEPCIÓN DE CONDICIONES DE VIOLENCIA Y SEGURIDAD



Con respecto a la pregunta de los tipos o modalidades de violencia que conocen, la mayor parte de las personas encuestadas reconocieron en primer lugar a la violencia física (1,625 y 199), seguida por la psicológica (1,140 y 134); la verbal, misma que es reconocida especialmente por las mujeres (730 de género femenino frente a 56 del masculino); la sexual (442 y 111), la económica (417 y 37), entre otros tipos menos identificados. Es relevante apuntar, que 168 personas de género femenino y 16 del masculino no respondieron a la pregunta; al tiempo que 133 y 40 más, respectivamente, dijeron no conocer ninguna forma de violencia.



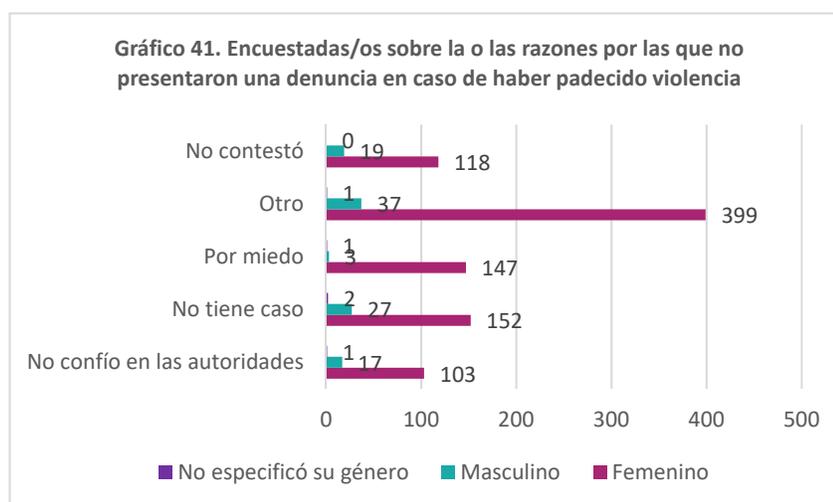
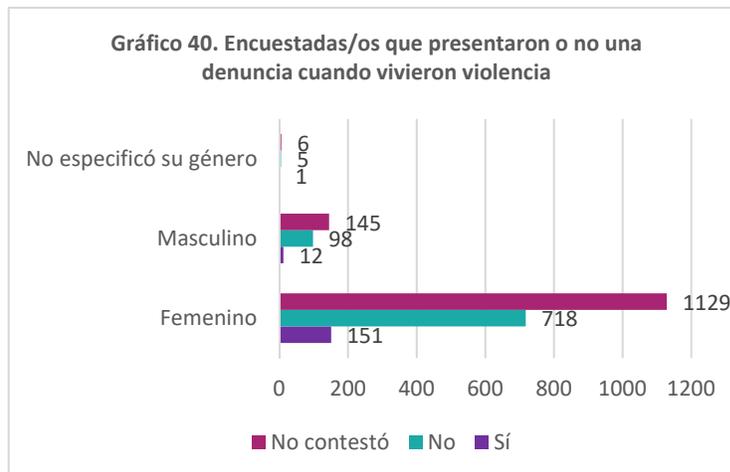
Relacionado con la pregunta previa, al ser cuestionadas sobre si han experimentado algún tipo de violencia por parte de su pareja, 1,702 mujeres dijeron no haberla padecido (68.8%); mientras que 641 dijeron sí haberla sufrido (25.94%), y 128 (5.18%) no respondieron. Por su parte, 73.85% de las personas encuestadas, afirmaron no haber sido violentados/as por su pareja, en contraste con el 18.67% que sí lo ha padecido, y un 7.47% que no contestó.



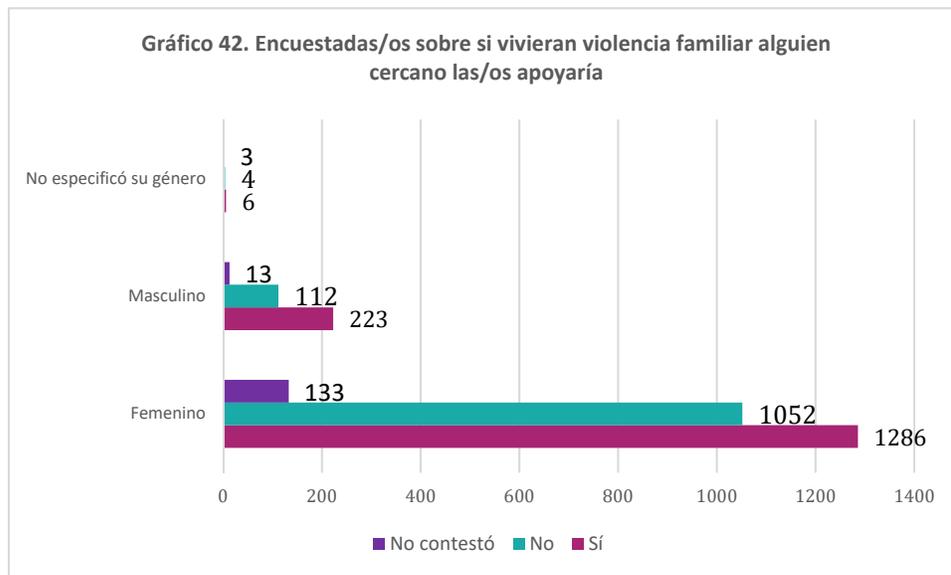
De forma más específica, de las y los encuestados/as que respondieron haber sido víctimas de algún o algunos tipos de violencia, la más frecuente ha sido la psicológica, misma que han sufrido 514 de las personas encuestadas de género femenino, y 67 de las de género masculino. En segundo lugar, se encuentra la violencia de tipo económica, la cual ha sido padecida por 368 encuestadas y 22 encuestados. Cabe mencionar, que los hombres encuestados, reconocen haber sufrido más violencia de tipo física que económica (31 encuestados), al tiempo que para las mujeres se encuentra en el tercer lugar (327). Asimismo, en el caso de las mujeres que han sido víctimas de violencia sexual fue de 122, frente a 14 hombres.

En el **GRÁFICO 40** puede observarse la relación entre las y los encuestados/as que dijeron haber sufrido violencia, y a partir del suceso realizaron una denuncia. En el caso de las personas de género femenino, 1,129 no respondieron, lo cual concuerda con aquellas que previamente habían señalado no

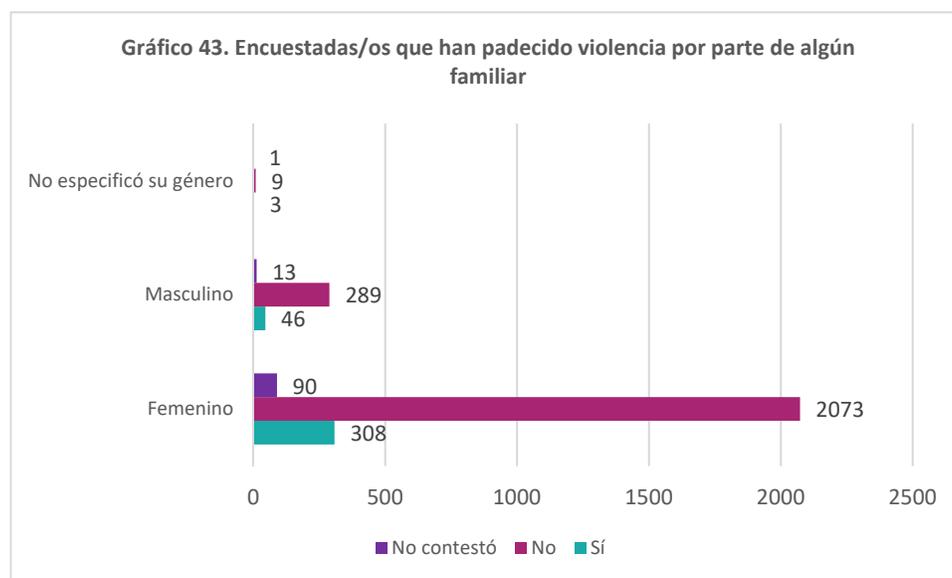
haber sido víctimas violencia. Entre las que afirmaron sí haberlo sido, 718 dijeron no haber interpuesto ninguna demanda, mientras que 151 sí lo hicieron. La relación entre ambos datos, muestra que aproximadamente, de 21 mujeres que sufrieron violencia, el 17.37% lo denunció. Por su parte, en cuanto al género masculino, de las 110 víctimas de violencia, 19.1% realizaron una denuncia.



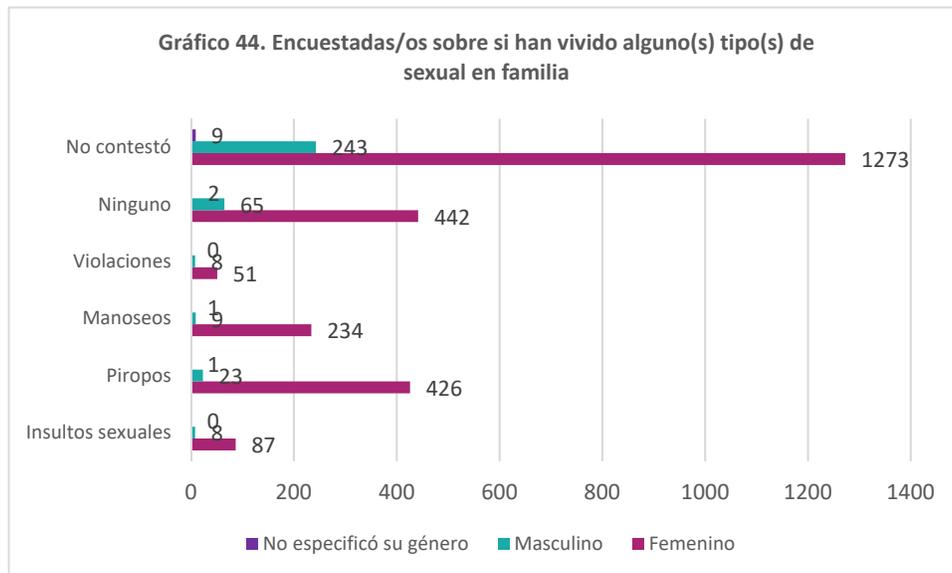
Entre las razones por las cuales poco más del 80% de las y los encuestados/os que padecieron violencia decidieron no realizar una denuncia formal, se encuentra el argumento de que “no tiene caso”, el cual fue esgrimido por 152 mujeres y 27 hombres; seguido muy de cerca de “por miedo” para las mujeres (147) y “no confío en las autoridades” para los hombres (17). Llama la atención que 399 encuestadas y 37 encuestados (el valor más alto para ambos) dijeron que las razones fueron otras (no especificadas).



Por otro lado, cuando se les cuestionó que en caso de ser víctimas de violencia familiar, alguien cercano las/los apoyaría, el 52% de las encuestadas respondió afirmativamente, en contraste con el 42.57% que lo hizo de forma negativa, y el 5.38 que no contestó. Por su lado, el 64.1% de las personas encuestadas dijo que sí tendría quién lo apoyara; el 32.18% dijo que nadie lo apoyaría, y el 3.73% no contestó.

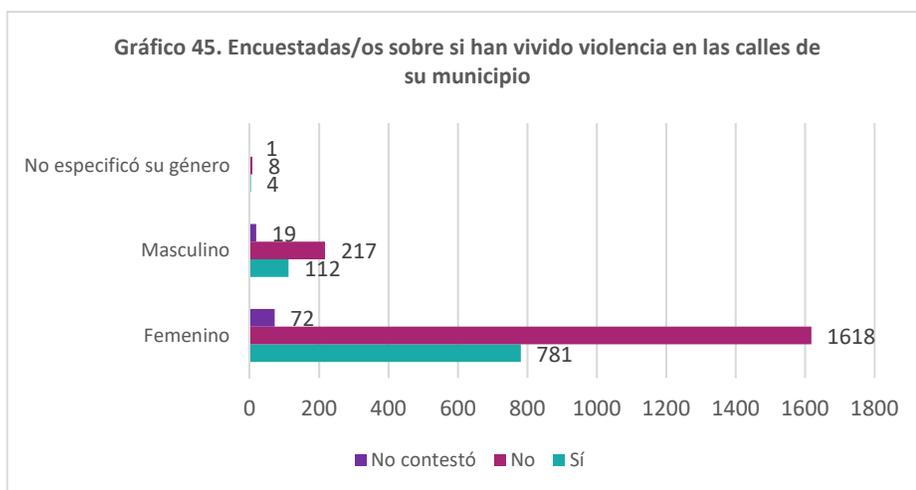


De las 2,471 personas encuestadas, el 12.46% dijo haber vivido violencia por parte de algún familiar, 3.64% no respondió, y el 83.89% restante afirmó no haber sufrido violencia en este ámbito. En el caso de las personas de género masculino, 13.2% sí ha padecido violencia por parte de algún familiar, el 3.73% no respondió, mientras que el 83% no la ha vivido.



Si bien previamente 2,073 mujeres afirmaron no haber sufrido violencia por parte de ningún familiar, al momento de preguntárseles si han sido violentadas sexualmente en el ámbito familiar, aproximadamente 756, es decir, el 32.29% del total de las encuestadas identificó haber sufrido alguno o algunos de las siguientes manifestaciones de violencia sexual: piropos (56.34%), manoseos (30.95%), insultos sexuales (11.5%), y violaciones (6.74%). En cuanto a los hombres encuestados, 40 de ellos identificaron haber vivido violencia sexual en el ambiente familiar, de la siguiente forma: 23 padecieron piropos (57.5%), 9 manoseos (22.5%), y 8 insultos sexuales y violaciones, respectivamente (20%).

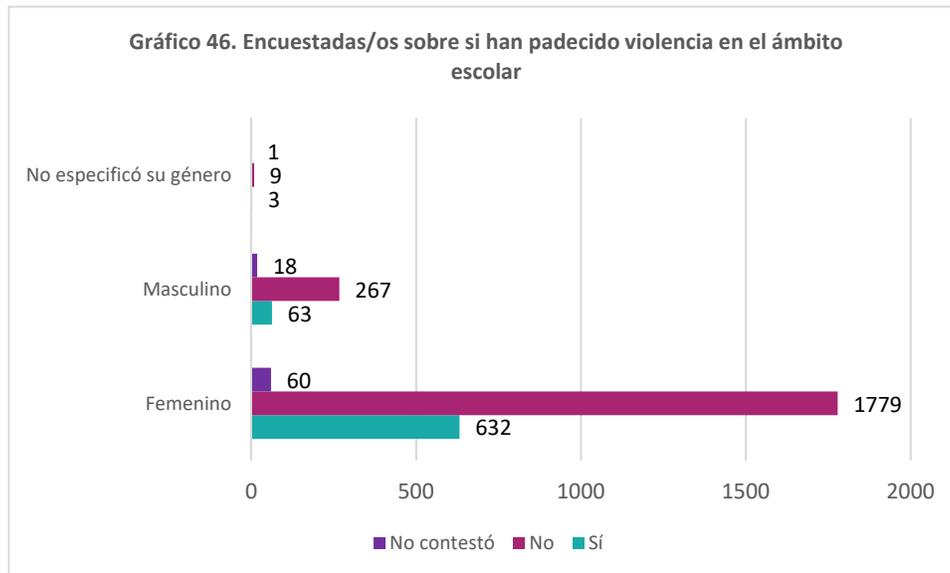
1



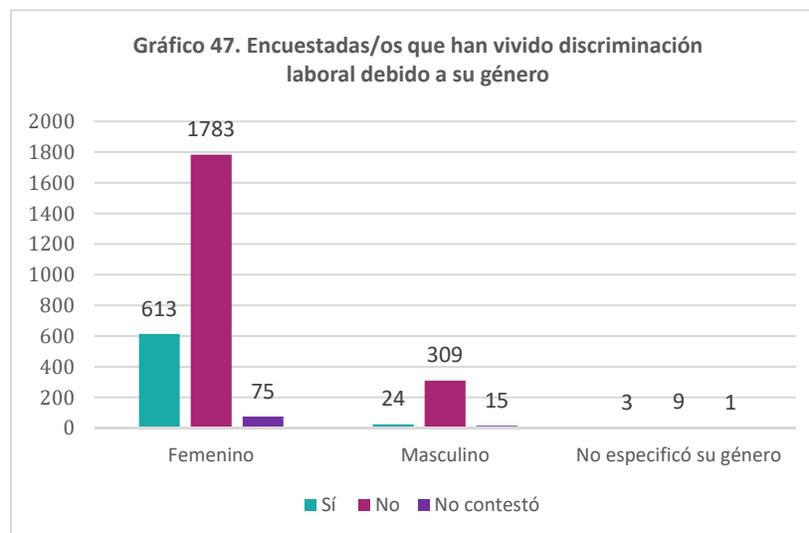
Sobre la violencia en los espacios públicos, las cifras para personas del género femenino y masculino arrojan datos similares. El 65.47% de las mujeres encuestadas dijeron no haber vivido violencia en espacios públicos, al tiempo que 31.6% afirmó sí haber sido víctima de ésta. En cuanto a los

¹ El total de los porcentajes no suma el 100% pues las/los encuestados/as pudieron haber sufrido más de una de estas manifestaciones de violencia.

hombres, 62.35% respondieron no haber sufrido una situación de violencia en las calles de sus municipios, frente a 32.18% que sí la han sufrido.



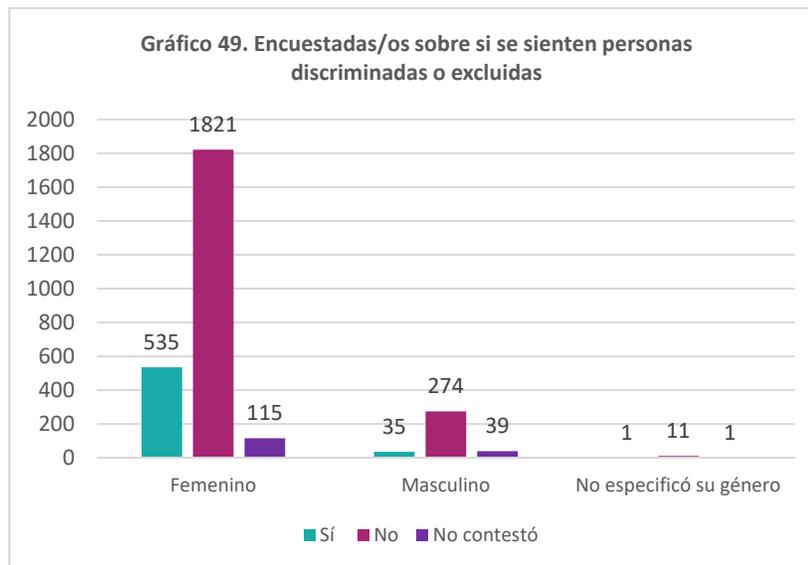
De la misma manera, respecto de la violencia en el ámbito escolar, las cifras son similares para ambos géneros. Para el género femenino, 72% de las mujeres afirmaron no haber sido víctimas de violencia en la escuela (1,779), y 25.6% sí lo han sido (632); mientras que para el género masculino, 73.85% de los hombres han sufrido esta modalidad de la violencia (267), frente a 18.1% que no (63).



En cuanto al ámbito laboral, 613 de las encuestadas afirmó haber vivido algún tipo de discriminación laboral debido a su género (24.8%), al tiempo que 1,783 dicen no haber sido discriminadas por esta razón en su ambiente laboral (75.15%). Para el caso de los hombres, el 88.7% no reconoce el haber sufrido este tipo de discriminación, y tan sólo 6.9% dicen sí haberla vivido.



En el caso de las encuestadas (2,471), aquéllas que afirmaron que en alguna o algunas ocasiones en las que hubieran solicitado un empleo se les pidió una prueba de embarazo para el mismo, representan el 23.4%; mientras que 4.8% no respondió la pregunta, y el 71.75% restante dijo no haber sido víctima de este tipo de discriminación.



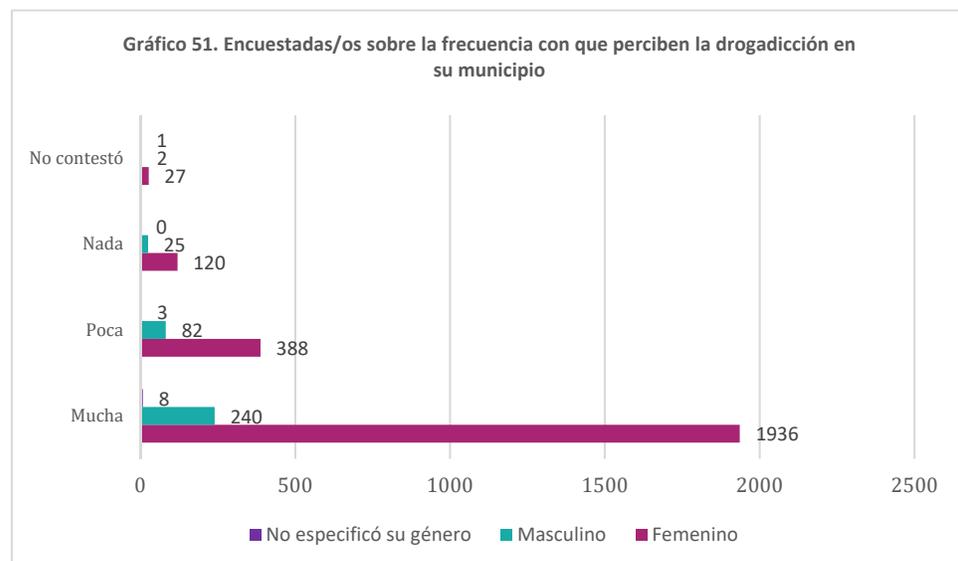
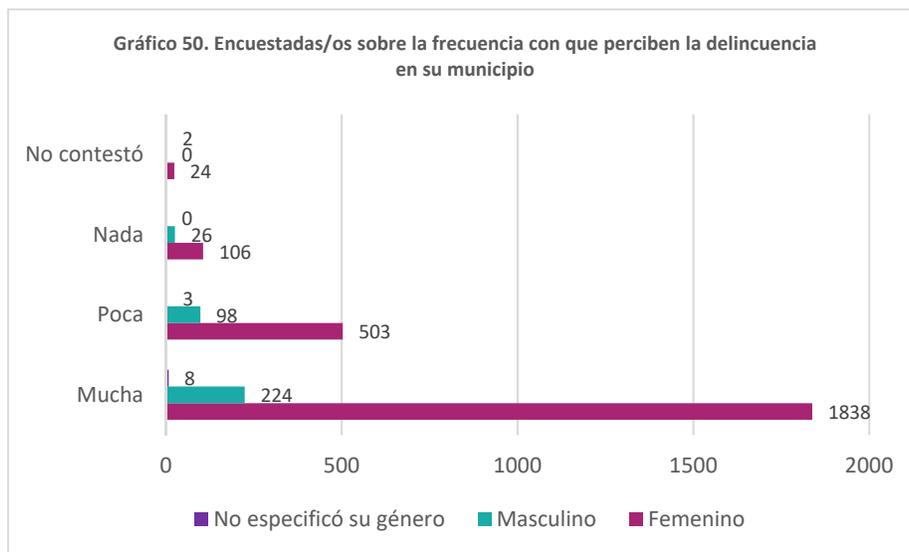
Respecto de la percepción que tiene las y los encuestados/as sobre si se sienten personas discriminadas o excluidas, el 78.7% de los hombres dijo no sentirse así, contra el 73.9% de las mujeres que respondió en el mismo sentido. Aquellas/os que dijeron sí percibirse como personas excluidas, representó el 21.65% en el caso de las mujeres, y el 10% en el de los hombres. En el caso específico de los hombres, es de notar que incluso un número mayor de aquéllos que respondieron sí sentirse discriminados, no haya respondido a la pregunta (11.2%).

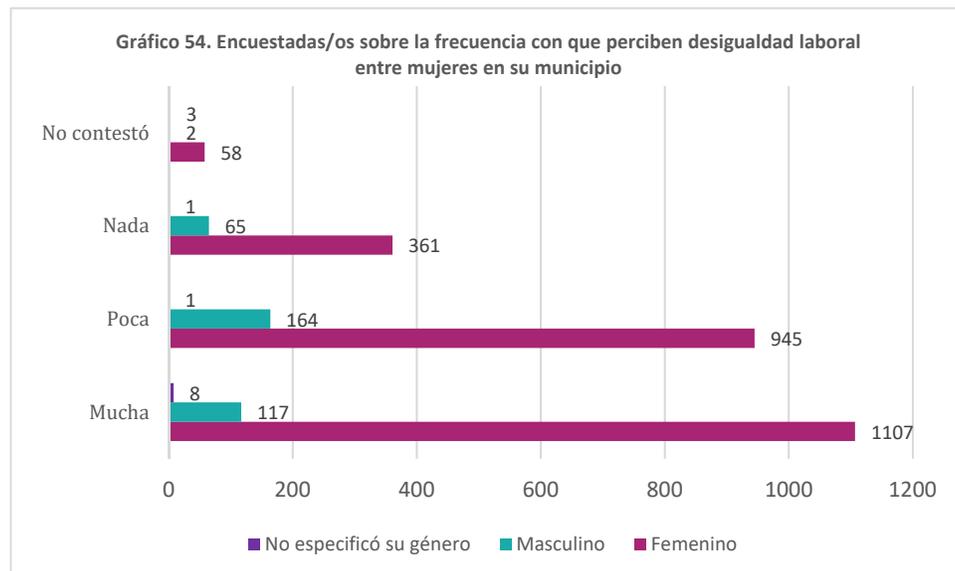
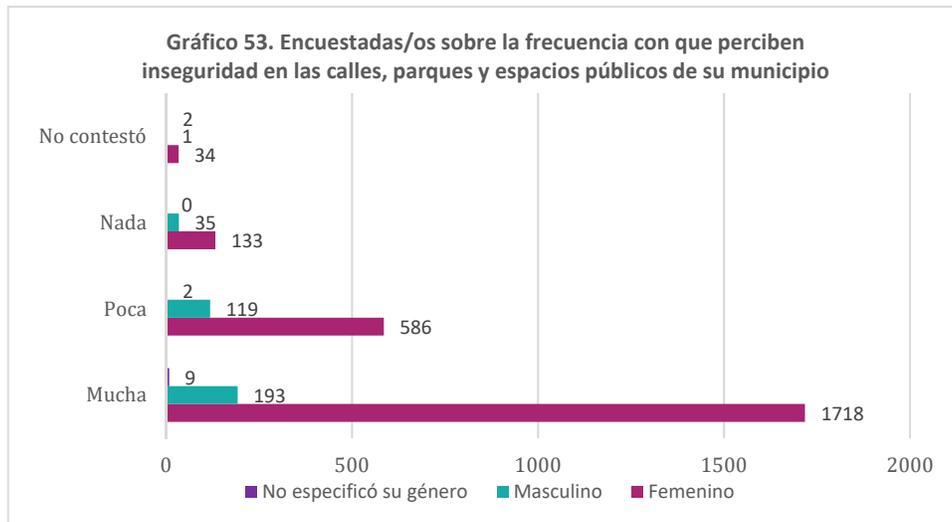
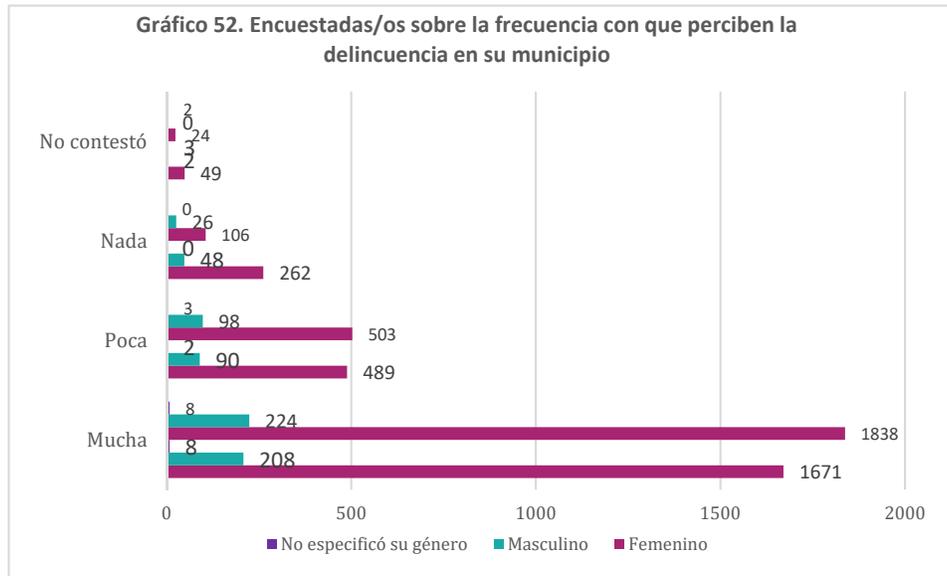
Por último, en cuanto a la frecuencia de las problemáticas según la percepción de las y los encuestados/as, en las que ambos coinciden son las que suceden con “mucha frecuencia”: la drogadicción (78.34% para las mujeres y 68.96% para los hombres), la delincuencia (74.38% para las mujeres y 64.36% para los hombres), la inseguridad en calles, parques y espacios públicos (69.52% para

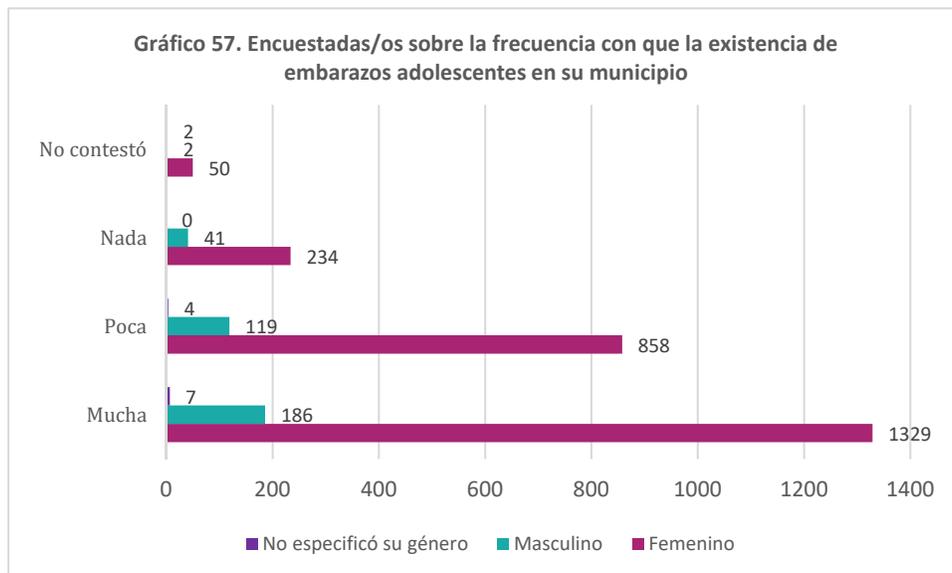
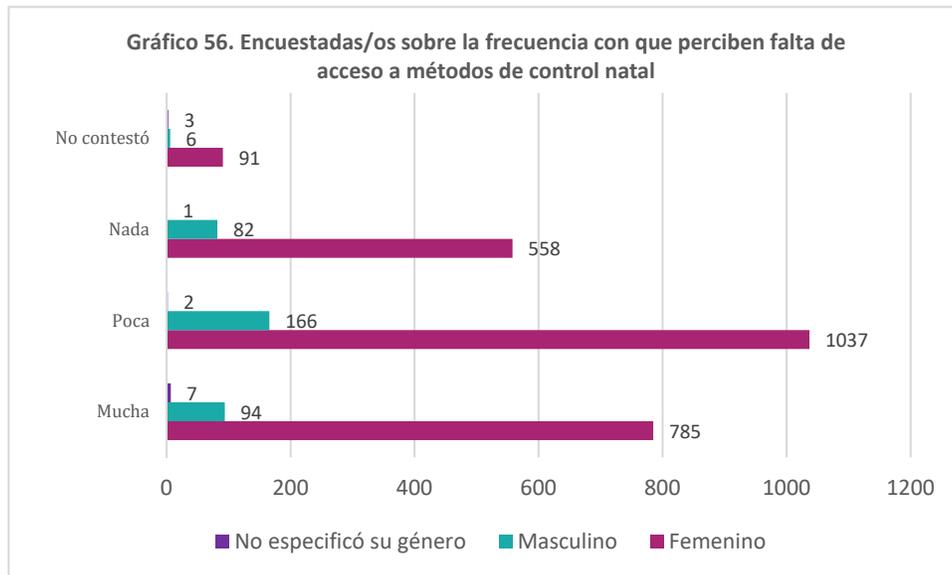
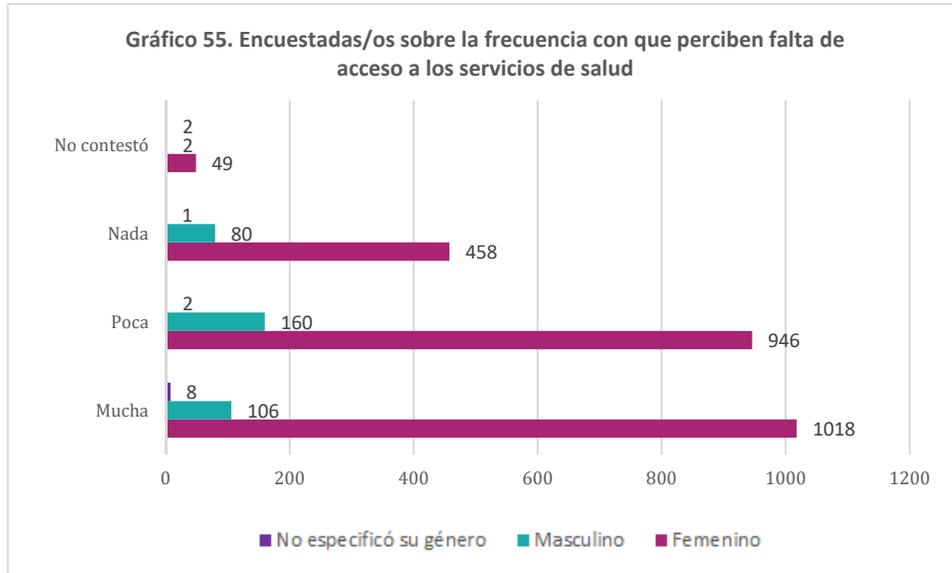
las mujeres y 55.45% para los hombres) y el narcomenudeo (67.62% para las mujeres y 59.77% para los hombres).

En cuanto a las demás problemáticas mencionadas en la encuesta, estas fueron percibidas de forma relativamente distinta por parte de ambos géneros. Por un lado, en el caso de las mujeres, las problemáticas percibidas como más importantes después del bloque previo, fueron: el embarazo de niñas y adolescentes (53.78%), la desigualdad laboral entre mujeres y hombres (44.79%), y la falta de acceso a los servicios de salud (41.19%).

Por el otro lado, para los hombres fueron: violencia contra las mujeres en los hogares (42.52%), violencia contra las niñas y niños en los hogares (38.79%), y discriminación laboral contra las mujeres (29%). Finalmente, las problemáticas que por ambos géneros fueron consideradas como menos frecuentes fueron: falta de acceso a métodos de control natal (31.76% para las mujeres y 27% para los hombres), violencia sexual en el ámbito familiar (24.72% para las mujeres y 26.14% para los hombres), y acoso sexual contra las mujeres en el trabajo (24.64% para las mujeres y 27.29% para los hombres).







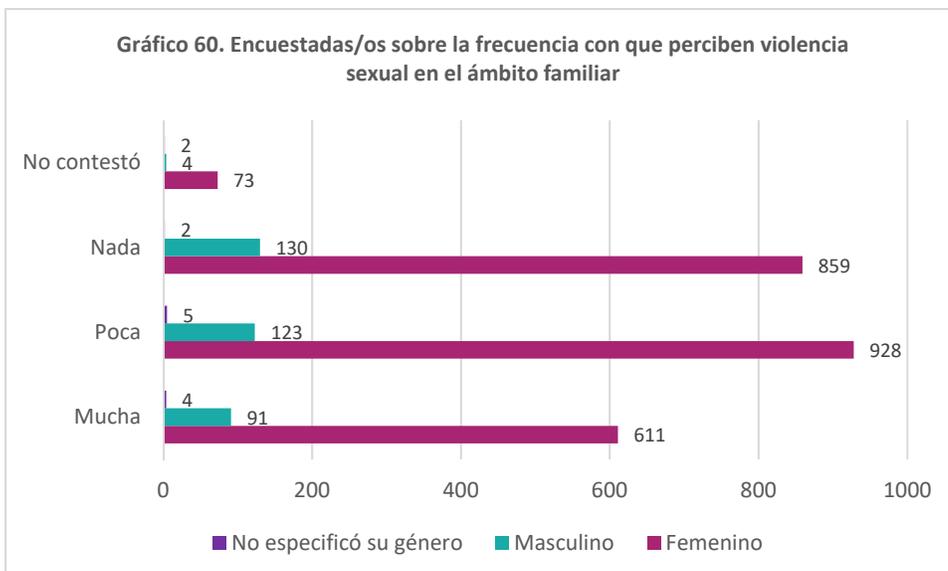
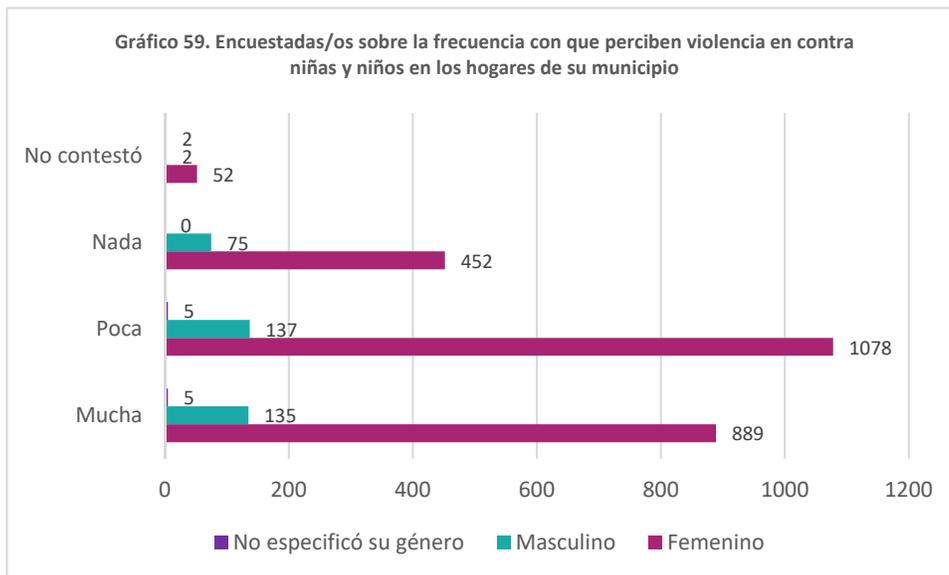
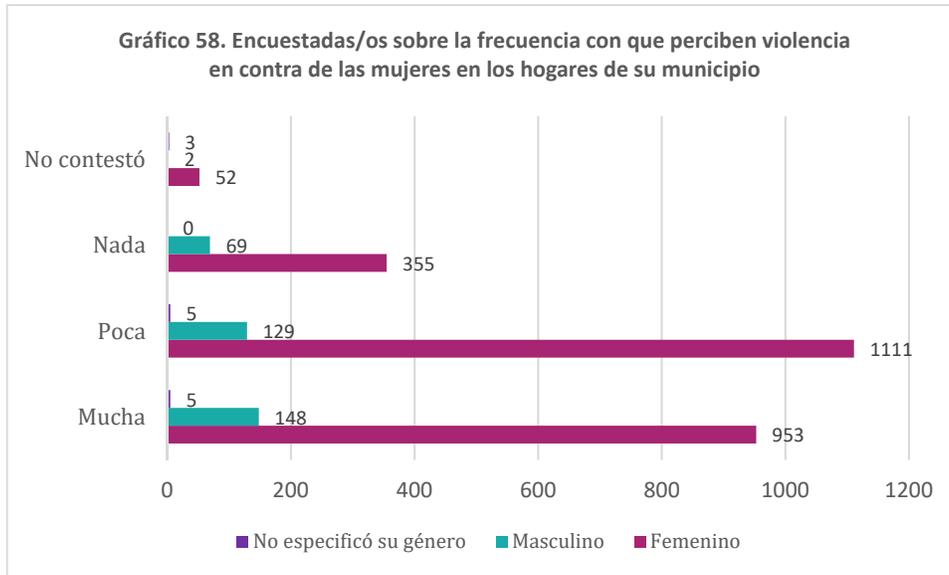


Gráfico 61. Encuestadas/os sobre la frecuencia con que perciben discriminación laboral hacia las mujeres

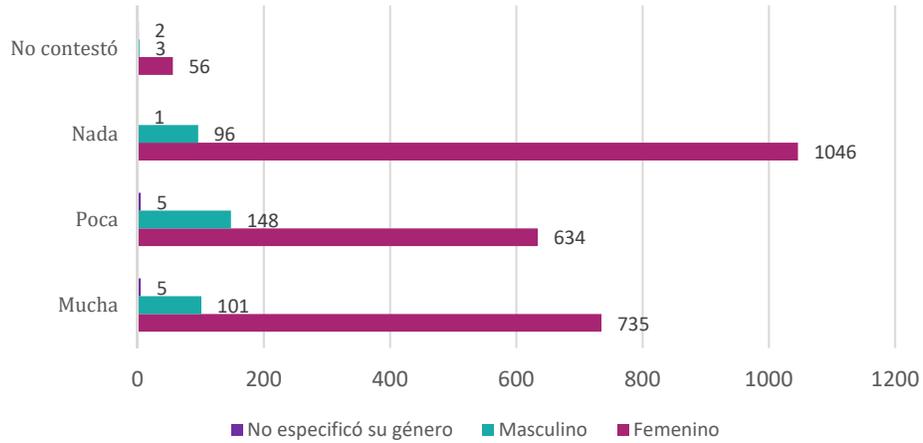
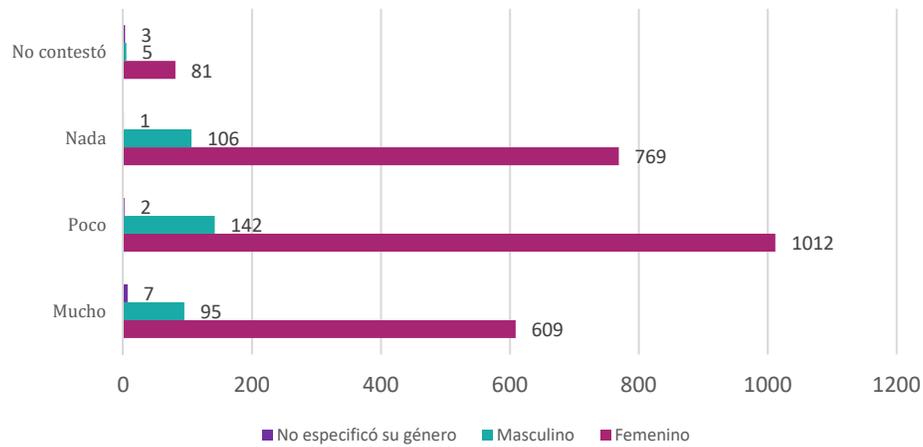


Gráfico 62. Encuestadas/os sobre la frecuencia con que perciben acoso sexual contra las mujeres en el trabajo



Programa Municipal para la Igualdad Sustantiva entre
Mujeres y Hombres en San Pedro Tlaquepaque,
PROIGUALDAD - TLQ

CLAVES DE LAS INSTITUCIONES MENCIONADAS EN EL PROGRAMA:

APM: Administración Pública Municipal	DMA: Dirección de Medio Ambiente.
ASPT: Ayuntamiento de San Pedro Tlaquepaque.	DPC: Dirección de Participación Ciudadana.
C: Cabildo	DPL: Dirección de Padrón y Licencias
CA: Casa del Artesano	DPSD: Dirección de Prevención Social del Delito
CEDH: Comisión Edilicia de Derechos Humanos	DRH: Dirección de Recursos Humanos.
CEI: Comisión Edilicia de Igualdad	DT: Dirección de Turismo.
CGCC: Coordinación General de Construcción de la Comunidad	IMJUVET: Instituto Municipal de la Juventud de Tlaquepaque.
CGDECD: Coordinación General de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad	IMMIST: Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en San Pedro Tlaquepaque
CGGIC: Coordinación General de Gestión Integral de la Ciudad.	JG: Jefatura de Gabinete.
CGPCB: Coordinación General de Protección Civil y Bomberos.	JM: Juzgados Municipales.
CGSPM: Coordinación General de Servicios Públicos Municipales.	OCIM: Órgano de Control Interno Municipal.
CGAIG: Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental	SMISMH: Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
CM: Comisaría Municipal.	SMPAEVM: Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
COMUDE: Consejo Municipal del Deporte.	SEE: Servicios Especiales y Eventos
COMUSIDA: Comité Municipal para la Prevención del sida.	SG: Secretaría General
COMUCAT: Consejo Municipal Contra las Adicciones de Tlaquepaque	SM: Sindicatura Municipal.
CS: Dirección de Comunicación Social	SMM: Servicios Médicos Municipales.
DAI: Dirección de Asuntos Internos.	TM: Tesorería Municipal
DC: Dirección Municipal de Cultura	UT: Unidad de Transparencia.
DCM: Dirección de Capacitación Municipal	UVI: Unidad Especializada en Violencia Intrafamiliar y de Género.
DDAM: Dirección de Delegaciones y Agencias Municipales	RC: Registro Civil
DDO: Dirección de Desarrollo Organizacional.	RP: Relaciones Públicas
DE: Dirección Municipal de Educación	PPNNA: Procuraduría para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes
DGPI: Dirección General de Procesos e Informática	UNEAVs: Unidades Especializadas para la Atención de la Violencia (DPSD, UAVI, UVI, SMM, IMMIST, Atención Psicológica del DIF y Procuraduría para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes
DGPP: Dirección General de Políticas Públicas	
DIF: Sistema de Desarrollo Integral de la Familia de San Pedro Tlaquepaque	
DM: Dirección de Mediación.	

OBJETIVO TRANSVERSAL 1: ALCANZAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROPICIAR UN CAMBIO CULTURAL RESPETUOSO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES ADULTAS, JÓVENES Y NIÑAS

Este objetivo contiene la armonización normativa municipal con el marco legislativo federal y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres, tanto en lo que se refiere a la igualdad sustantiva, como en lo que atañe a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres; la trata de personas y la no discriminación.

ESTRATEGIA 1.1 ARMONIZAR LOS REGLAMENTOS MUNICIPALES CON LAS CONVENCIONES, TRATADOS INTERNACIONALES Y EL MARCO NORMATIVO MEXICANO PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A SUS DERECHOS HUMANOS

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
1.1.1. Promover la armonización normativa municipal de los derechos de las mujeres, acorde con el marco normativo internacional, federal y estatal.	DR: C DA: IMMIST, SM, CEDH, SG, DGPP
1.1.2. Promover la armonización del reglamento municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con los tratados y convenciones internacionales, así como el marco normativo federal y estatal.	DR: C DA: IMMIST, DGPP, CEDH, CEI, SG, SM
1.1.3 Promover la armonización de la normativa municipal con el reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en San Pedro Tlaquepaque, así como la armonización con el marco normativo internacional, federal y estatal en materia de igualdad.	DR: C DA: IMMIST, DGPP, CEDH, CEI, SM, SG
1.1.4 Promover la armonización del reglamento municipal para presupuestos públicos con perspectiva de género.	DR: C DA: IMMIST, ASPT, TM, DGPP, C, DPC, SM, SG
1.1.5 Promover la armonización normativa municipal para la protección de los Derechos Humanos de los pueblos indígenas	DR: C DA: ASPT, SG, SM, DGPP
1.1.6 Promover la integralidad de las políticas públicas de la Administración Pública Municipal para que se realicen con Enfoque Integrado de Género, vigilando su cumplimiento en los informes trimestrales de cada una de las dependencias	DR: DGPP DA: IMMIST

INDICADORES:

1.1.1. Fecha de armonización de acuerdo a los estándares internacionales, federales y estatales (y entrada en vigor) de la normativa municipal en materia de derechos de las mujeres, desagregado por instrumento normativo y tema.

ESTRATEGIA PROMOVER ACCIONES AFIRMATIVAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS
 1.2 HUMANOS DE LAS MUJERES, ASÍ COMO EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
1.2.1 Definir y poner en marcha acciones afirmativas para que las mujeres, adolescentes y niñas gocen de sus derechos humanos.	DR: IMMIST, JM, CGCC, DIF, IMJUVET, COMUCAT, PPNNA
1.2.2 Difundir los derechos humanos de las mujeres en situación de vulnerabilidad: indígenas, personas con discapacidad, en adicciones, migrantes, adultas mayores, adolescentes y niñas en situación de pobreza.	DR: IMMIST, DIF, CGCC, PPNNA, COMUCAT, IMJUVET, UNEAVs DA: APM
1.2.3 Realizar acciones afirmativas para atender y erradicar la discriminación de mujeres indígenas, con discapacidad, migrantes, en situación de pobreza y adultas mayores.	DR: DIF, IMMIST, CEDH, COMUCAT, CGCC, DDAM, DPC DA: APM
1.2.4 Difundir los derechos y adoptar acciones afirmativas para garantizar el goce de los derechos humanos, así como los derechos sexuales y reproductivos de niñas, adolescentes y jóvenes.	DR: IMMIST, DIF, IMJUVET.
1.2.5 Desarrollar protocolos y códigos de conducta para que el funcionariado que ofrece atención al público, atiendan a las mujeres sin discriminación o misoginia.	DR: CGAIG, DDO, DCM DA: C, IMMIST
1.2.6 Promover acciones afirmativas para garantizar los derechos de las mujeres migrantes, internacionales y transmigrantes.	DR: IMMIST, C, CGDECD
1.2.7 Promover acciones afirmativas para que niñas, adolescentes, jóvenes, adultas mayores, indígenas y no indígenas, con discapacidad y migrantes cuenten con actas de nacimiento.	DR: IMMIST, RC, IMJUVET, DIF, DPC, DDAM
1.2.8 Promover acciones afirmativas para garantizar los derechos de las mujeres migrantes, internas, internacionales y transmigrantes.	DR: IMMIST, DIF, CGDECD

INDICADORES:

- 1.2.1. Número y tipo de acciones afirmativas definidas e implementadas en el Municipio, desagregado por grupo de población al que atienden, institución/es responsable/s para su implementación y presupuesto asignado.
- 1.2.2. Número y tipo de actividades de difusión de los derechos de mujeres en situación de vulnerabilidad - indígenas, con discapacidad, migrantes, adolescentes, en situación de pobreza y adultas mayores – desagregado por medio de difusión, institución/es responsable/s, alcance a población objetivo y presupuesto asignado para su implementación.
- 1.2.5. Número de protocolos y/o códigos de conducta para la atención a las mujeres sin discriminación, desarrolladas e implementadas, desagregadas por institución prestadora de servicio y personales capacitado en su aplicación.
- 1.2.7. Número de personas que cuentan con acta de nacimiento, desagregado por características socio-demográficas de las personas.

ESTRATEGIA 1.3 PROMOVER EL LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA DE LAS MUJERES EN CARGOS Y PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA)
1.3.1 Impulsar la paridad de género en la asignación de puestos directivos de la Administración Pública Municipal, incluyendo los organismos autónomos o descentralizados (APM).	DR: CGAIG, (DRH), DDO DA: IMMIST
1.3.2 Impulsar la paridad de género en la asignación de puestos directivos en los Juzgados Municipales.	DR: CGAIG, (DRH), DDO, JM, SG, DA: IMMIST
1.3.3 Impulsar la paridad de género en la asignación de puestos directivos en las empresas y organizaciones sociales circunscritas al Municipio.	DR: IMMIST, SM, DE, DGPP
1.3.4 Promover la transversalidad de la igualdad de género en estatutos, normas y procedimientos en la Administración Pública Municipal, incluyendo los organismos autónomos o descentralizados.	DR: CGAIG, DDO DA: IMMIST
1.3.5 Promover la adopción de criterios de paridad de género en las mesas directivas.	DR: IMMIST, DPC, OCIM
1.3.6 Impulsar la conformación de organizaciones sociales de mujeres e incentivar su participación en los procesos de consulta ciudadana	DR: IMMIST DA: APM

INDICADORES:

- 1.3.1. Proporción de puestos directivos ocupados por mujeres, desagregado por institución y cargo
- 1.3.6. Número y proporción de organizaciones civiles de mujeres, desagregado por tema de trabajo y presupuesto

ESTRATEGIA 1.4 FOMENTAR LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA DE LAS MUJERES Y EL EJERCICIO PLENO DE SUS DERECHOS POLÍTICOS

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
1.4.1 Informar y ampliar el conocimiento a las mujeres de San Pedro Tlaquepaque, para utilizar en su beneficio los instrumentos de defensa de sus derechos humanos.	DR: IMMIST, DIF, CGCC, DE, SMM
1.4.2 Ampliar el conocimiento de las mujeres indígenas para utilizar en su beneficio los instrumentos de defensa de sus derechos humanos.	DR: IMMIST, DIF, CGCC, DE, SMM
1.4.3 Fortalecer acciones y optimizar recursos para la educación cívica y la capacitación con enfoque de igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en condiciones de pobreza.	DR: DPC, IMMIST, DIF. CGCC, DE
1.4.4 Impulsar la conformación de organizaciones sociales de mujeres e incentivar su participación en los procesos de consulta e interlocución del gobierno con las ciudadanas.	DR: DPC, DIF, CGCC, DE DA: IMMIST
1.4.5 Incrementar la participación de las mujeres en la definición, ejecución y evaluación de programas y proyectos de los que son beneficiarias.	DR: CGDECD, DGPP, CGCC
1.4.6 Integrar organizaciones civiles de mujeres en las contralorías sociales de programas sociales, la operación del Sistema de Igualdad, obras públicas, acciones o servicios para las mujeres.	DR: DGPP, DPC, IMMIST, CGSPM, CGCC, CGGIC, OCIM
1.4.7 Promover la participación del Consejo Consultivo Ciudadano del IMMIST y otras asociaciones civiles en audiencias críticas para monitorear los avances del Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva de mujeres y hombres.	DR: IMMIST, DPC

INDICADORES:

- 1.4.1 Número de programas de formación en materia de defensa de los derechos humanos desarrollados y aplicados, desagregado por tema, población objetivo y población capacitada
- 1.4.2. Proporción de personas capacitadas en materia de defensa de los derechos humanos, que aplican los conocimientos adquiridos en su labora de defensa, desagregado por tipo de población (mujeres/población indígena)
- 1.4.3. Proporción de mujeres que participan como beneficiarias en programas y proyectos, desagregado por perfil socio-demográfico.
- 1.4.6. Proporción de contralorías sociales en las que participan organizaciones civiles de mujeres.
- 1.4.7 Número de organizaciones civiles que participan en el monitoreo de los avances del Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva de mujeres y hombres

ESTRATEGIA 1.5 PROMOVER VALORES QUE CONTRIBUYAN AL CAMBIO SOCIAL Y CULTURAL EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
1.5.1 Empezar campañas permanentes de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razones de género.	DR: IMMIST, DCS, DE
1.5.2 Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.	DR: APM, DCS, UT, SG DA: IMMIST
1.5.3 Promover que en las imágenes y en los eventos públicos haya una participación sustantiva de mujeres, sin el uso de sus cuerpos como objeto sexual u ornamental.	DR: DRP, SEE DA: IMMIST
1.5.4 Difundir en la Administración Pública Municipal códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y para la comunicación con lenguaje incluyente desde la perspectiva de género.	DR: IMMIST, DDO, DCS
1.5.5 Capacitar al personal de Comunicación Social y de la Administración Pública Municipal con códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y sobre lenguaje incluyente.	DR: DDO, IMMIST
1.5.6 Impulsar la inclusión de mujeres y niñas indígenas del municipio en el desarrollo de Campañas de Comunicación Social de la Administración Pública Municipal.	DR: IMMIST, DCS, DPC, DIF
1.5.7 Promover la inclusión de los temas de derechos humanos de las mujeres en los programas de capacitación municipal.	DR: CGDECD, CGCC, DGPP, ASPT, DDO
1.5.8 Generar información estadística que permita medir los avances en la igualdad de género, el cambio social y cultural para la no discriminación.	DR: DGPP
1.5.9 Fomentar el respeto a las manifestaciones de diversidad cultural, sexual y religiosa.	DR: ASPT, C. DCM, DC, DE
1.5.10 Implementar el Programa de Cultura Institucional (PCI) en la Administración Pública Municipal.	DR: IMMIST, DDO

INDICADORES:

- 1.5.4. Fecha de creación de los lineamientos y códigos de conducta para la eliminación de los estereotipos de género de la comunicación social de la Administración Pública Municipal.
- 1.5.5. Número de instituciones públicas municipales que están familiarizadas y aplican los lineamientos y códigos de conducta para la eliminación de los estereotipos de género de la comunicación social de la Administración Pública Municipal

- 1.5.2., 1.5.3. Proporción de contenidos de comunicación social que replican estereotipos de género, desagregado por institución que emite la comunicación
- 1.5.5. Proporción de funcionarios de las áreas de comunicación social, capacitados en lenguaje con perspectiva de género, desagregado por cargo, institución y características socio-demográficas de la persona capacitada
- 1.5.1. Número y contenido de las campañas a favor de la igualdad, desagregado por población objetivo, medio de difusión, cobertura y presupuesto.
- 1.5.6. Proporción de eventos públicos en los que existe participación sustantiva de mujeres, (por lo menos 50%), incluyendo mujeres indígenas.
- 1.5.8. Fecha de creación de un sistema de información sobre igualdad de género, incluyendo variables del sistema, periodicidad de alimentación del sistema e instituciones responsables a generar datos

OBJETIVO TRANSVERSAL 2: PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES AL TRABAJO REMUNERADO, EMPLEO DIGNO Y RECURSOS PRODUCTIVOS, EN UN MARCO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Para el acceso de las mujeres a sus derechos humanos, es fundamental su activa en el ámbito laboral y que desarrollen todo su potencial en este espacio. No sólo que generen sus propios ingresos y cuenten con los recursos económicos que les permitan desarrollar sus potencialidades económicas y productivas, también que ejerzan su poder en el mismo. El contar con recursos propios posibilita, entre otras cosas, enfrentar situaciones de violencia, dependencia, exclusión y confinamiento, pero también aprovechar el dividendo de género que tiene el país para impulsar el desarrollo y el crecimiento económico.

La patriarcal división sexual del trabajo que obliga a las mujeres a asumir toda la carga de los trabajos domésticos en sus propios hogares y los muy demandantes cuidados que distintos grupos poblacionales requieren, limitan la participación de las mujeres en actividades productivas o las sobrecargan de responsabilidades impidiendo su acceso en condiciones de igualdad con los varones al trabajo remunerado. En este contexto la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y no remunerado se concibe como la estrategia para que las mujeres alcancen la igualdad sustantiva.

ESTRATEGIA 2.1 INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES PARA EL TRABAJO REMUNERADO

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.1.1 Fomentar la capacitación laboral para integrar mujeres en los sectores con mayor potencial productivo.	DR: DCM, CGDECD, IMMIST
2.1.2 Promover la certificación de competencias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres.	DR: DCM, CGDECD,
2.1.3 Promover la capacitación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales para ampliar sus oportunidades y mejorar sus ingresos, tanto en la comunidad como en la Administración Pública Municipal.	DR: IMMIST, CGDECD
2.1.4 Realizar capacitación laboral para incrementar la inclusión de las mujeres con discapacidad, en los negocios y empresas del municipio.	DR: IMMIST, CGDECD, DIF
2.1.5 Impulsar incentivos a las empresas que contraten al menos 40% de personal femenino en su plantilla laboral, especialmente en niveles de mando.	DR: CGDECD, SEE
2.1.6 Dar reconocimientos a las empresas que provean servicios de cuidado infantil y salas de lactancia de leche materna a sus trabajadoras.	DR: CGDECD
2.1.7 Promover apoyos de estancias infantiles para las madres autónomas o jefas de familia, con procesos de empoderamiento y con 10 horas de formación en materia de género y derechos humanos de las mujeres.	DR: IMMIST, DIF, CGDECD, CGCC

2.1.8 Fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público, especialmente en niveles de mando.	DR: CGAIG, (DRH), CGDECD, IMMIST
2.1.9 Generar alternativas de trabajo remunerado e ingreso para mujeres jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad.	DR: IMMIST, DIF, IMJUVET, CGCC, CGDECD
2.1.10 Promover la salud laboral, para la prevención y erradicación de la discriminación y el acoso sexual.	DR: CGAIG, (DRH), CGDEDG, DAI

INDICADORES:

- 2.1.1. Número y tipo de programas de capacitación para la integración laboral de las mujeres, desagregado por tema del programa, duración y población objetivo
- 2.1.2. Número y tipo de programas de capacitación para la integración laboral de las mujeres, desagregado por tema del programa, duración y población objetivo
- 2.1.8. Brecha salarial entre hombres y mujeres, desagregado por institución y cargo
- 2.1.9.- Porcentaje de mujeres empleadas, desagregado por tipo de trabajo, cargo, remuneración y características socio-demográficas de las mujeres.
- 2.1.9. Porcentaje de mujeres empleadas, desagregado por tipo de trabajo, cargo, remuneración y características socio-demográficas de las mujeres.
- 2.1.5 Proporción de empresas cuya planta laboral incluye por lo menos 40% de mujeres, desagregado por tipo de trabajo, cargo, remuneración y características socio-demográficas de las mujeres.
- 2.1.6. Proporción de empresas que brindan servicios de cuidado infantil a sus empleadas, desagregado por giro de la empresa.
- 2.1.7. Monto de los apoyos para estancias infantiles, desagregado por estancia infantil a la que va destinado.
- 2.1.10. Número de denuncias por motivos de discriminación laboral, desagregado por características socio-demográficas de la víctima y victimario y lugar de trabajo.
- 2.1.10. Número de casos reportados de acoso sexual, desagregado por características socio-demográficas de la víctima y victimaria y lugar de trabajo.

ESTRATEGIA 2.2 PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO DIGNO Y AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.2.1 Promover los derechos laborales de las mujeres del municipio, de sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social.	DR: DIF, CEDH,C, PPNNA, DPC
2.2.2 Promover los derechos laborales de las mujeres jornaleras agrícolas en el municipio, sus hijos e hijas, incluyendo salario y seguridad social.	DR: DIF, CEDH,C, PPNNA, DPC DA: IMMIST
2.2.3 Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente masculinizados, tanto en la Administración Pública Municipal como en las empresas y negocios del municipio.	DR: IMMIST, DPC, CGDECD
2.2.4 Impulsar el uso de nuevas tecnologías en los proyectos productivos diseñados para mujeres.	DR: CGDECD
2.2.5 Fortalecer las capacidades técnicas, administrativas, financieras y gerencia de las empresas de las mujeres en la economía social.	DR: CGDECD, IMMIST, DIF
2.2.6 Fortalecer a MiPyME's artesanales, turísticas, industriales o agrícolas de mujeres, con asesoría técnica y con enfoque de igualdad de género.	DR: CGDECD, CA, DT
2.2.7 Promover el acceso igualitario a mujeres y hombres en los procesos de innovación, ciencia y tecnología, tanto en la Administración Pública Municipal como en las instituciones privadas de la ciudad.	DR: IMMIST, DCM, CGDECD

INDICADORES:

- 2.2.1. Proporción de mujeres que trabajan y participan en esquemas de seguridad social, desagregado por desagregado por características socio-demográficas, lugar de trabajo.
- 2.2.2. Proporción de mujeres que laboran en el sector agrícola, desagregado por características socio-demográficas, participación en esquemas de seguridad social y edad.

ESTRATEGIA 2.3

FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES AL FINANCIAMIENTO PRODUCTIVO

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.3.1 Impulsar el acercamiento de las mujeres a las Bancas para las Mujeres, así como el acceso a las asesorías financiera, técnica, tecnológica y comercial para emprendedoras.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.2 Incentivar que las cajas y cooperativas accedan a los fondos del micro-financiamiento con esquemas amigables para las mujeres.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.3 Facilitar el acercamiento de las mujeres de San Pedro Tlaquepaque al financiamiento capital para emprendedoras.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.4 Impulsar la formación de capacidades administrativas y financieras de las mujeres para desarrollar proyectos productivos.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.5 Facilitar a las mujeres de San Pedro Tlaquepaque el desarrollo de proyectos productivos en la micro, pequeña y mediana empresa.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.6 Facilitar el desarrollo de micro y Pymes de emprendedoras mediante incentivos crediticios, capacitación y acompañamiento institucional integral.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.7 Facilitar el acceso de las mujeres a los créditos y fondos que promuevan sus posibilidades emprendedoras.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.8 Diseñar proyectos de economía social para emprendedoras con perspectiva de inversión rentable y no asistencialista.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.9 Introducir la perspectiva de género en los proyectos productivos para mujeres del municipio, con procesos de empoderamiento y 10 horas de formación en materia de género y derechos humanos de las mujeres.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.10 Fomentar el acceso de las mujeres a los financiamientos en las comunidades indígenas.	DR: CGDECD DA: IMMIST
2.3.11 Fomentar el principio de Igualdad Sustantiva en el acceso de las mujeres a bienes y servicios del sector público o privado.	DR: CGDECD DA: IMMIST, DPC

INDICADORES:

- 2.3.1. Proporción de mujeres que se han acercado a las Bancas para las Mujeres, desagregado por tipo de apoyo recibido
- 2.3.2. Proporción de iniciativas de mujeres que han accedido a esquemas de micro-financiamiento,

- desagregado por tipo de iniciativa y monto recibido .
- 2.3.3. Proporción de mujeres que han accedido a esquemas de financiamiento capital para emprendedoras, desagregado por características socio-demográficas, tipo de iniciativa financiada y monto del financiamiento
 - 2.3.4. Número y tipo de iniciativa de fortalecimiento de las capacidades administrativas y financieras de las mujeres, desagregado por población objetivo, cobertura y duración de las actividades de capacitación/formación
 - 2.3.5. Proporción de mujeres que han formado proyectos productivos con el apoyo del Municipio
 - 2.3.10. Proporción de mujeres indígenas que acceden a financiamiento para actividades productivas desagregado por monto y duración del financiamiento

ESTRATEGIA 2.4 IMPULSAR POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE EL MUNICIPIO, LAS EMPRESAS Y LOS Y LAS TRABAJADORAS PARA DESARROLLAR SERVICIOS DE CUIDADO

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.4.1 Impulsar la conformación de empresas sociales que brinden servicios de cuidado con esquemas mixtos de trabajo remunerado y voluntario.	DR. CGDECG DA: IMMIST
2.4.2 Fomentar el crecimiento de los servicios de estancias infantiles y centros de cuidado diario en el municipio, con horario extendido	DR: CGDECD, DGPP, CGIG, DIF, C DA: IMMIST
2.4.3 Impulsar la creación de casas de día para personas con discapacidad, adultas mayores y/o con alguna enfermedad en general, en el sector social y en la asistencia privada.	DR: DGPP, DIF, C
2.4.4 Fomentar la expedición de licencias de paternidad, para el cuidado de las niñas y niños, tanto en la Administración Pública Municipal como en las empresas y negocios del municipio.	DR: CGAIG, (DRH) DIF, C, CGDECD, DA: IMMIST
2.4.5 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los hombres a licencias de paternidad y sus responsabilidades domésticas y de cuidados.	DR: DGDECD, CGAIG (DRH), C DA: IMMIST
2.4.6 Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar.	DR: CGAIG (DRH), DDO

INDICADORES:

- 2.4.1. Número de guarderías en el Municipio, desagregado por capacidad y horario de trabajo
- 2.4.2. Proporción de mujeres con demanda insatisfecha de servicios de guarderías, desagregado por características socio-demográficas y motivo de no contar con servicio de guarderías
- 2.4.2. Proporción de madres que se dedican exclusivamente a trabajo doméstico no remunerado, desagregado por características socio-demográficas
- 2.4.3. Número de estancias para personas con discapacidad, desagregado por capacidad y por si son públicas o privadas
- 2.4.4. Fecha de entrada en vigor y contenido de la norma que regula la expedición de licencias de paternidad
- 2.4.4. Proporción de casos de rechazo de la licencia de paternidad, desagregado por sector de trabajo, duración de la licencia y características socio-demográficas del padre
- 2.4.5. Proporción de casos de rechazo de la licencia de paternidad, desagregado por sector de trabajo, duración de la licencia y características socio-demográficas del padre
- 2.4.6. Número y contenido de los esquemas de conciliación de la vida laboral y privada, vigentes en el sector público y privado
- 2.4.6. Proporción de personas que perciben que los mercados laborales – públicos y privados – permiten un balance saludable entre la vida laboral y privada

ESTRATEGIA 2.5 RECONOCER LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.5.1 Promover la capacitación y la certificación de las trabajadoras domésticas remuneradas para mejorar su empleabilidad.	DR: IMMIST, DIF, CGDECD
2.5.2 Diseñar esquemas de acceso a los servicios de salud para las trabajadoras domésticas remuneradas.	DR: C, SMM, IMMIST
2.5.3 Garantizar el acceso de estancias infantiles para los hijos e hijas de las trabajadoras domésticas remuneradas.	DR: SM, DIF, IMMIST
2.5.4 Promover el reconocimiento social a las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, a través de talleres que les permita conocer sus derechos laborales.	DR: DIF, IMMIST

INDICADORES:

- 2.5.1. Número y contenido de los programas de capacitación para trabajadoras domésticas remunerada
- 2.5.1. Proporción de trabajadoras domésticas capacitadas y certificadas, desagregado por características socio-demográficas
- 2.5.2. Proporción de trabajadoras domésticas que reportan no haber accedido a servicios de salud gratuitos, desagregado por tipo de problema de salud
- 2.5.3. Proporción de trabajadoras domésticas remuneradas cuyos hijos e hijas van a la guardería
- 2.5.4. Número y tipo de actividades de promoción y reconocimiento social del trabajo doméstico, desagregado por medio de difusión, periodicidad y cobertura

ESTRATEGIA 2.6 IMPULSAR LA CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO, ASÍ COMO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE COMPENSEN A LAS MUJERES EN RELACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y DE CUIDADO QUE REALIZAN EN LOS HOGARES

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
2.6.1 Promover el reconocimiento del valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado.	DR: DCS, CGDECD, IMMIST, DGPP.
2.6.2 Promover políticas y campañas que posibiliten la corresponsabilidad igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado.	DR: DCS, IMMIST, DGPP.
2.6.3 Promover programas concurrentes de infraestructura y equipamiento de vivienda para hogares con jefas de familia.	DR: CGGIC, CGDECD, IMMIST, DGPP, CGCC
2.6.4 Generar programas que incentiven la asistencia a la	DR: DE, IMMIST, DGPP.

escuela de mujeres adolescentes y jóvenes dedicadas al trabajo doméstico no remunerado.	IMJUVET
2.6.5 Coadyuvar en la aplicación de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo como instrumento de sustento para las políticas públicas para la igualdad de género.	DR: IMMIST, DGPP

INDICADORES:

- 2.6.1. Número y tipo de actividades de promoción y reconocimiento social del trabajo doméstico no remunerado, desagregado por medio de difusión, periodicidad y cobertura
- 2.6.2. Proporción de hombres que participan en trabajo doméstico, desagregado por tipo de actividad y horas de trabajo doméstico
- 2.6.2. Número de horas al día dedicados a trabajo doméstico no remunerado, desagregado por tipo de actividad y sexo
- 2.6.3. Número y tipo de programas concurrentes de infraestructura y equipamiento de vivienda para hogares con jefatura femenina
- 2.6.3. Proporción de mujeres jefas de familia que han accedido a programas concurrentes de infraestructura y equipamiento de vivienda, desagregado por tipo de apoyo recibido y características socio-demográficas
- 2.6.4. Proporción de mujeres adolescentes que asisten a la escuela, desagregado por características socio-demográfica.

OBJETIVO TRANSVERSAL 3: FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES Y NIÑAS PARA PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL DESARROLLO SOCIAL

La promoción de la igualdad de género implica que se consideren las brechas de género como temas fundamentales relacionados con hogares y viviendas, educación, salud, seguridad social, sustentabilidad y medio ambiente, cultura, deporte, recreación, son evidentes. De ahí la enorme importancia que tienen las acciones afirmativas para poder reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, y avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Por ello, es necesario promover el desarrollo humano integral de las mujeres como elemento fundamental para poder desarrollar sus potencialidades. El hecho de garantizar un desarrollo integral de las capacidades de las mujeres requiere de cambios a fondo en las políticas educativas, de salud, de desarrollo y seguridad social; además de cambios profundos en la forma como interactuamos con el medio ambiente; y de romper con estereotipos, prejuicios y barreras culturales que impiden la participación de las mujeres en condiciones de igualdad y las marginan o segregan. Este objetivo implica, además, promover la Educación de Calidad.

Es necesario incentivar la participación de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, en particular en las relacionadas con las ciencias y la investigación; robustecer la participación de las niñas y mujeres en actividades deportivas, para mejorar su salud y su desarrollo humano; y promover la participación igualitaria de las mujeres en actividades culturales con enfoque integrado de género.

ESTRATEGIA 3.1 ESTRATEGIA 3.1 FORTALECER EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LOS HOGARES CON JEFAS DE FAMILIA PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE SALUD, VIVIENDA E INGRESOS.

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.1.1 Facilitar el acceso de las mujeres y sus familias a alternativas de economía de traspasío en hogares con jefas de familia, principalmente indígenas, rurales y en situación de pobreza.	DR: CGDECD, CGCC, DIF, IMMIST
3.1.2 Incorporar a las madres autónomas o jefas de familia con carencia alimentaria que participan en sistemas de protección social, capacitándolas 10 horas sobre desarrollo humano con enfoque de género y con procesos de empoderamiento.	DR: DIF, IMMIST, CGCC
3.1.3 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las mujeres adultas mayores, jóvenes, adolescentes y niñas en hogares carentes de jefas de familia.	DR: DIF, CGDECD, IMJUVET
3.1.4 Garantizar a mujeres indígenas jefas de familia el acceso a servicios básicos en materia de salud y educación con perspectiva de género.	DR: SMM, CGCC, DIF, DE, DGPP

3.1.5 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niñas y mujeres indígenas en hogares con jefas de familia.	DR: DIF, CGCC, CGDECD, DE, DGPP
3.1.6 Garantizar a las mujeres en edad fértil los servicios de prevención y atención en salud sexual y reproductiva.	DR: SMM, COMUSIDA
3.1.7 Diseñar e implementar proyectos para la autoconstrucción de vivienda para las jefas de hogar con empresas de responsabilidad social.	DR: CGGIC, CGDECD

INDICADORES:

- 3.1.1. Número y tipo de actividades de fortalecimiento de las capacidades para el desarrollo diseñadas para mujeres en situación de vulnerabilidad
- 3.1.2. Proporción de mujeres en situación de vulnerabilidad que han sido beneficiadas de actividades de capacitación y formación, desagregado por tipo de formación y características socio-demográficas.
- 3.1.4. Proporción de mujeres indígenas que reportan no haber accedido a servicios de salud, desagregado por tipo de necesidad de atención médica y enfermedad
- 3.1.5. Escolaridad de las mujeres indígenas
- 3.1.7. Proporción de mujeres que han construido sus viviendas en el marco de proyectos de autoconstrucción con empresas de responsabilidad social
- 3.1.6. Proporción de nacimientos atendidos por personal médico especializado
- 3.1.6. Demanda insatisfecha de planificación familiar
- 3.1.6. Tasa de mortalidad perinatal
- 3.1.6. Tasa de mortalidad materna

ESTRATEGIA 3.2 IMPULSAR EL ACCESO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS A LOS SERVICIOS DE CUIDADO A LA SALUD EN TODO EL CICLO DE VIDA

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.2.1 Fortalecer y mejorar la infraestructura de los servicios de salud para las mujeres en todos sus ciclos de vida.	DR: SMM, C DA: IMMIST
3.2.2 Fomentar la formación en género e intersectorialidad del personal que brindan los servicios de salud.	DR: IMMIST, SMM, DCM, CGAIG (DRH)
3.2.3 Difundir los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, el derecho al consentimiento previo e informado, incluyendo a población indígena.	DR: DCS, DIF, IMJUVET, IMMIST, COMUSIDA
3.2.4 Impulsar esquemas de servicios de salud sexual y reproductiva y prevención de VIH para adolescentes, jóvenes y mujeres adultas, con apego a la NOM 046-SSA2-2005 y la Ley	DR: COMUSIDA, DIF, IMJUVET, SMM

para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.	DA: IMMIST
3.2.5 Instrumentar acciones para facilitar el acceso de las adolescentes a la anticoncepción de emergencia en Servicios Médicos Municipales.	DR: SMM DA: IMMIST
3.2.6 Realizar campañas para prevenir embarazos no deseados e Infecciones de Trasmisión Sexual especialmente dirigidas a población de mujeres adolescentes y jóvenes.	DR: DIF, COMUSIDA, SMM, IMJUVET DA: IMMIST
3.2.7 Fortalecer programas de detección oportuna de diabetes, cáncer de mama, cérvico-uterino, hipertensión y obesidad.	DR: SMM, DIF DA: IMMIST
3.2.8 Reducir la mortalidad materna y fortalecer la atención perinatal con enfoque de interculturalidad.	DR: SMM, DDAM DA: IMMIST
3.2.9 Impulsar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-005-SSA2-1993, de los servicios de planificación familiar a nivel Municipal.	DR: SMM, DIF DA: IMMIST
3.2.10 Fortalecer la prevención y atención de las adicciones con perspectiva de género.	DR: COMUCAT DA: IMMIST
3.2.11 Promover las acciones preventivas mediante la educación sanitaria con perspectiva de género	DR: SMM, DE DA: IMMIST

INDICADORES:

- 3.2.1. Densidad del personal médico y paramédico en hospitales y en las instalaciones primarias de salud
- 3.2.1. Número de camas en hospitales y otras instalaciones primarias de salud
- 3.2.1. Proporción de la población a la que se amplió el acceso a atención de salud, incluidas medicinas esenciales, desagregado por características socio-demográficas de la población
- 3.2.3. Número y tipo de actividades de difusión sobre los derechos sexuales y reproductivos, desagregado por periodicidad, medio de difusión y cobertura
- 3.2.10. Número y tipo de actividades de difusión sobre la prevención y atención de las adicciones, desagregado por periodicidad, medio de difusión y cobertura
- 3.2.11. Número y tipo de actividades de difusión sobre la prevención de enfermedades, desagregado por periodicidad, medio de difusión y cobertura
- 3.2.7. Número y tipo de actividades de difusión sobre la prevención de enfermedades, desagregado por periodicidad, medio de difusión y cobertura
- 3.2.7. Proporción de casos de cáncer de mama detectados y en tratamiento, desagregado por características socio-demográficas de la paciente
- 3.2.7. Proporción de casos de cáncer cérvico-uterino detectados y en tratamiento, desagregado por características socio-demográficas de la paciente

- 3.2.7. Proporción de casos de hipertensión detectados y en tratamiento, desagregado por características socio-demográficas del/de la paciente
- 3.2.8. Prevalencia de muertes, desagregado por tipo de enfermedad y características socio-demográficas de la persona fallecidas.

ESTRATEGIA 3.3 DESARROLLAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA EDUCACIÓN FORMAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.3.1 Incentivar la permanencia de las mujeres en la educación básica, secundaria, media superior y superior, con apoyos especiales que impliquen la formación de 10 horas en desarrollo humano con enfoque integrado de género y procesos de empoderamiento.	DR: CGCC, DE, IMMIST, IMJUVET
3.3.2 Coadyuvar en la incorporación de las niñas y jóvenes en el manejo y conocimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).	DR: DGPI, DE, IMMIST, DIF, IMJUVET
3.3.3 Coadyuvar en el acceso de madres jóvenes y adolescentes embarazadas a becas de apoyo estatales o federales para continuar sus estudios.	DR: CGCC, IMJUVET, IMMIST, DE, DIF
3.3.4 Incentivar el acceso de las mujeres indígenas en todos los niveles de educación mediante el acercamiento a becas.	DR: DE, DIF, CGCC, DPC, IMMIST
3.3.5 Promover campañas para abatir el analfabetismo y el rezago escolar con especial atención en niñas, adolescentes jornaleras agrícolas y migrantes.	DR: DE, IMMIST, DIF, DPC, IMJUVET, CGDECC
3.3.6 Promover campañas para el acceso a la educación básica y media superior de las mujeres con discapacidad, con VIH-SIDA y adultas mayores.	DR: COMUSIDA, DIF, SMM, IMMIST, DE, CGCC

INDICADORES:

- 3.3.1. Proporción de mujeres que asisten a la escuela, desagregado por características socio-demográficas y grado escolar
- 3.3.1. Proporción de mujeres con calificación profesional o universitaria, desagregado por características socio-demográficas
- 3.3.2. Proporción de mujeres que saben utilizar computadora, desagregado por características socio-demográficas
- 3.3.2. Número y tipo de programas de formación en materia de TIC, desagregado por periodicidad, medio de difusión, cobertura y presupuesto.
- 3.3.3. Proporción de madres jóvenes que cuentan con beca escolar, desagregado por características socio-demográficas

- 3.3.3. Proporción de mujeres embarazadas que cuentan con beca escolar, desagregado por características socio-demográficas
- 3.3.4. Proporción de mujeres indígenas que cuentan con beca escolar, desagregado por características socio-demográficas

ESTRATEGIA 3.4 FORTALECER LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS CON ACCIONES AFIRMATIVAS HACIA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.4.1 Procurar la construcción y adecuación de espacios escolares deportivos con infraestructura y servicios que contemplen las necesidades de las mujeres y las niñas.	DR: DGPP, COMUDE, CGGIC, DE, IMJUVET DA: IMMIST
3.4.2 Fortalecer la formación deportiva de niñas, adolescentes y jóvenes que incrementen su participación en competencias.	DR: COMUDE, IMJUVET, DPC, DE, DDAM DA: IMMIST
3.4.3 Diversificar las actividades deportivas de las mujeres y niñas en las escuelas del municipio.	DR: DE, COMUDE, IMJUVET DA: IMMIST
3.4.4 Promover que todos los programas de fomento deportivo se diseñen con perspectiva de género y lenguaje incluyente, trascendiendo los estereotipos de género tradicionales sobre actividades femeninas y masculinas.	DR: MMIST, IMJUVET, COMUDE, DCS
3.4.5 Fomentar las actividades deportivas para mujeres adultas mayores en los municipios.	DR: DIF, DCS, DPC, COMUDE, CGCC
3.4.6 Promover círculos de lectura y apreciaciones literarias presenciales y virtuales para mujeres trabajadoras remuneradas y no remuneradas.	DR: DE, DC, DPC, DCS, DDAM, CGDECD, IMMIST
3.4.7 Incentivar la creación de empresarias de industrias culturales con acciones específicas para mujeres creadoras y artesanas.	DR: CGDECD, DC DA: IMMIST
3.4.8 Implementar talleres de cultura y arte: música, pintura, teatro, cine, danza y creación literaria, para niñas, mujeres adolescentes y jóvenes.	DR: DC, DE, DMA, IMJUVET, COMUCAT, DIF, DCS, DDAM
3.4.9 Fomentar y promover talleres y espacios de expresión artística para las mujeres.	DR: IMMIST, DCS, DE, DC, DDAM
3.4.10 Promover expresiones artísticas que contribuyan a la eliminación de los estereotipos de género.	DR: IMMIST, DCS, DC, DPC, DDAM, IMJUVET, COMUCAT, DE

INDICADORES:

- 3.4.1. Proporción de espacios escolares deportivos cuya infraestructura está adaptada para las necesidades de las mujeres y las niñas
- 3.4.1. Presupuesto asignado e invertido en la adecuación de los espacios escolares deportivos de acuerdo a las necesidades de las mujeres y las niñas
- 3.4.2. Relación de niñas y niños que practican actividades deportivas, desagregado por tipo de deporte
- 3.4.2. Relación de niñas y niños que participan en competencias deportivas, desagregado por tipo de deporte
- 3.4.5. Tipo de oferta de actividades deportivas para las mujeres adultas mayores en el Municipio
- 3.4.6. Número de círculos literarios existentes
- 3.4.6. Promedio de participantes en los círculos literarios
- 3.4.7. Número y tipo de iniciativas públicas y privadas para mujeres creadoras y artesanas, desagregado por características socio-demográficas de la población que atienden
- 3.4.9. Tipo y cobertura de la oferta para el fortalecimiento de las aptitudes artísticas de las mujeres
- 3.4.10. Número y tipo de actividades diseñadas a eliminar los estereotipos de género a través del arte

ESTRATEGIA 3.5 FORTALECER LAS CAPACIDADES DE MUJERES RESIDENTES EN ZONAS VULNERABLES

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.5.1 Garantizar que los programas sociales incorporen de manera prioritaria a niñas, mujeres embarazadas y mujeres embarazadas que viven con VIH.	DR: CGCC, CGDECD, DIF, SMM, IMMIST, IMJUVET, COMUCAT
3.5.2 Fomentar la generación de ocupaciones entre las mujeres en situación de pobreza, mediante el apoyo a la creación y consolidación de proyectos productivos.	DR: CGDECD, DMA, DPL, DDAM, AM, DIF, DCS
3.5.3 Fortalecer los programas de becas para niñas que viven en zonas vulnerables.	DR: DIF, DE
3.5.4 Promover programas de autoconstrucción de vivienda para mujeres en situación de pobreza.	DR: DGPP, CGGIC, DPC, DDAM, SM
3.5.5 Consolidar los programas de infraestructura básica de electricidad y alcantarillado que beneficie a las mujeres en zonas de alta vulnerabilidad.	DR: CGSPM, CGGIC, DGPP
3.5.6 Asegurar infraestructura para que las mujeres practiquen deportes en zonas de alta vulnerabilidad.	DR: COMUDE ,CGGIC, DPC, DDAM
3.5.7 Fortalecer la estrategia de inclusión y bienestar social para niñas y mujeres que viven en zonas vulnerables.	DR: DIF, CGCC, CGDECD, CGSPM, IMMIST, COMUCAT, COMUDE, DC, DE, SMM, DDAM, DPC, DCS, CGGIC, DMA

INDICADORES:

- 3.5.1. Proporción de mujeres embarazadas que cuentan con apoyos bajo los programas sociales, desagregado por características socio-demográficas, tipo de apoyo, monto del apoyo y temporalidad del apoyo
- 3.5.2. Proporción de mujeres en situación de pobreza que participan en proyectos productivos, desagregado por características socio-demográficas de las mujeres
- 3.5.4. Proporción de mujeres que viven en pobreza que han construido sus viviendas a través de programas de autoconstrucción
- 3.5.5. Proporción de mujeres que viven en zonas de alta marginación, cuyo acceso a servicios básicos de vivienda ha mejorado
- 3.5.6. Oferta deportiva en zonas de alta marginación, desagregado por tipo de oferta y cobertura poblacional
- 3.5.7. Número y tipo de programas de inclusión y bienestar social para las mujeres que viven en zonas de alta marginación, desagregado por temporalidad, cobertura y presupuesto

ESTRATEGIA 3.6 IMPULSAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LAS MUJERES ADULTAS MAYORES

LÍNEAS DE ACCIÓN	DEPENDENCIAS RESPONSABLES (DR) Y DE APOYO (DA):
3.6.1 Garantizar un acceso oportuno y de calidad a la atención geriátrica de mujeres adultas mayores.	DR: DIF, CGCC, SMM, CGDECD, DC, AM, DMA
3.6.2 Promover los programas dirigidos a mujeres adultas mayores para concluir grados escolares de la educación formal.	DR: DIF, CGCC, DE, DPC, DDAM,
3.6.3 Fomentar el acceso de las mujeres adultas mayores a programas de pensión alimentaria.	DR: DIF, CGCC
3.6.4 Promover actividades de deporte y bienestar físico de acuerdo a requerimientos específicos de las mujeres adultas mayores.	DR: COMUDE, DIF
3.6.5 Fomentar el acceso de las mujeres adultas mayores del municipio a programas sociales específicos para jefas de familia.	DR: CGCC, DIF
3.6.6 Realizar campañas de difusión de la contribución de adultas mayores en la economía familiar, incluyendo las actividades domésticas y de cuidado de hogares.	DR: DIF, DCS, DGPP, CGCC, DDAM
3.6.7 Fortalecer la política de envejecimiento activo promoviendo el acceso al desarrollo de capacidades de las personas adultas mayores con enfoque de igualdad de género	DR: DIF, DGPP, CGCC, DMA, CGDECD, COMUDE, DC, SMM, DCS, DDAM, AM, DPC, DGPI, IMMIST