



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

MEMORIA DEL DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

***ANEXO 1, COMPILACIÓN DE LOS TRABAJOS ENTREGADOS POR LAS
DEPENDENCIAS PARTICIPANTES.***

***Saltillo, Coahuila.
Octubre – Diciembre de 2012
Ignacio Hernández Montoya, Consultor.***



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN:

El Instituto Coahuilense de las Mujeres organizó, entre el 24 de octubre y el 13 de diciembre el Diplomado sobre Presupuestos Públicos con Perspectiva de Género a las Áreas Administrativas y de Planeación de las Dependencias de la Administración Pública Estatal.

El objetivo del Diplomado fue que las y los participantes conocieran y aplicaran, en un ejercicio práctico, los principios para la formulación de presupuestos con enfoque de género bajo la Metodología de Marco Lógico.

Este evento, orientado a desarrollar en funcionarias y funcionarios del gobierno estatal las capacidades técnicas para incorporar la perspectiva de género a la elaboración de presupuestos para los Programas Operativos Anuales (POAs), fue de tipo presencial, abarcando una duración efectiva en clase de 8 horas por sesión. El Diplomado se desarrolló en 8 sesiones, lo cual arroja un total de 80 horas de capacitación presencial. A ello habrá que agregar 20 horas de trabajo extraclase, con lo cual se completa un total de 100 horas.

A efecto de verificar el cumplimiento del objetivo, durante el transcurso del Diplomado las y los participantes de cada institución debieron desarrollar una propuesta de presupuesto con enfoque de género aplicando la Metodología de Marco Lógico. En el caso de las Dependencias que enviaron solo a un participante, esta persona debió realizar la propuesta de manera individual.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

El contenido de los trabajos fue acordado desde el inicio del Diplomado y consiste en:

- ☺ Ficha resumen de la propuesta
- ☺ Presentación
- 1. Alineación de la intervención con la planeación estatal
- 2. Fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género
- 3. Descripción de la problemática a resolver
- 4. Marco conceptual de referencia de la intervención
- 5. Diseño de la intervención: Objetivo orientado a resultados y acciones
- 6. Indicadores para seguimiento de objetivos y acciones
- 7. Vinculación al presupuesto institucional
- 8. Conclusiones sobre el trabajo

A continuación se presenta una compilación de los trabajos desarrollados, los cuales, en función de las disposiciones de cada institución, deberán aplicarse a lo largo del 2013.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

RELACIÓN DE TRABAJOS QUE FORMAN PARTE DE LA COMPILACIÓN.

Dependencia	Nombre
<p>Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación</p> <p><i>Programa para eliminar la discriminación laboral por género en Coahuila con perspectiva de Género</i></p>	Morales Garza Verónica
<p>Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Coahuila</p> <p><i>Servicios de Capacitación Formal para el Trabajo en Especialidades Con Perspectiva de Género</i></p>	Verduzco De la Peña Gilberto
<p>Secretaría de Educación</p> <p><i>Resultados diferenciados de la evaluación ENLACE de los alumnos y alumnas de tercer grado en Saltillo, Coahuila.</i></p>	Gallardo Pérez Lorena Patricia Esparza Ramírez Blanca Estela De la Rosa Ramírez Jessica R.
<p>Secretaría de las Mujeres</p> <p><i>Estrategia: Creación de Unidades de Género en la Administración Pública del Estado de Coahuila 2012-2017.</i></p>	Vázquez Castillo Maribel
<p>Secretaría de Seguridad Pública</p> <p>Procuraduría General de Justicia del Estado</p> <p><i>Programa para prevenir la incorporación de las y los jóvenes del estado a la</i></p>	Rivera Soto Leticia Dávila Leal Gloria Isabel García De León Karla Ávila Leal Humberto



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Dependencia	Nombre
<i>delincuencia organizada</i>	
Universidad Autónoma de Coahuila <i>Programa para integrar la perspectiva de género en la actividad de la Universidad Autónoma de Coahuila</i>	García Posada Xanin



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

PROGRAMA PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN COAHUILA

**DIRECCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y PREVENIR LA
DISCRIMINACIÓN**

VERÓNICA MORALES GARZA

SALTILLO, COAHUILA, DICIEMBRE DE 2012.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

CONTENIDO

Presentación	3
Ficha resumen de la propuesta	4
1 Planteamiento del problema con perspectiva de género	6
2 Descripción de la problemática a resolver	7
3 Marco conceptual para el entendimiento del problema	10
4 Árbol del problema	14
5 Árbol de objetivos	15
6 Análisis de alternativas estratégicas (fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género, eficacia, eficiencia)	16
7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico	20
8 Alineación de la intervención con la planeación estatal	21
9 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal	25
10 Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado	26
11 Bibliografía	27



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

En el marco de este diplomado, desarrollamos este proyecto con el propósito de eliminar la discriminación que sufren las mujeres en Coahuila en el mercado laboral mediante:

- Sensibilización dirigida tanto al personal directivo y de recursos humanos, como a trabajadores(as) y buscadores(as) de empleo.
- Promoción del marco legal que protege estos derechos.
- Análisis de los lineamientos internos de las distintas entidades del mercado laboral estatal.
- Promoción de una cultura de denuncia por presuntos actos discriminatorios.
- Implementación de mecanismos para la presentación de quejas y denuncias.

El esquema del proyecto se conforma de la siguiente manera:

Una breve presentación del proyecto; una ficha resumen de la propuesta; el planteamiento del problema con perspectiva de género; la descripción de la problemática a resolver; la presentación del marco conceptual para entender la problemática principal; la presentación del árbol del problema y del árbol de los objetivos; el análisis de alternativas estratégicas con el marco legal referenciado; la presentación de la matriz del marco lógico; su alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2012 – 2017 y la identificación del proyecto en el Presupuesto Estatal de Egresos; para llegar a la conclusión del diseño del proyecto.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

PROBLEMAS	SOLUCIONES
<p>Efectos</p> <p>Las mujeres no accedan al mercado laboral con las mismas oportunidades que los hombres.</p> <p>Las mujeres no tienen las mismas oportunidades de permanencia y desarrollo que los hombres.</p>	<p>Fin</p> <p>Contribuir a que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder permanecer y desarrollo en el ámbito laboral que los hombres en el estado de Coahuila mediante la eliminación de la discriminación laboral por género.</p>
<p>Problema principal</p> <p>Las mujeres en Coahuila no tienen las mismas oportunidades para acceder, permanecer y ascender en el mercado laboral que los hombres.</p>	<p>Propósito</p> <p>Que las mujeres en Coahuila logren acceder, permanecer y desarrollarse en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.</p>
<p>Causas</p> <p>Estereotipos de hombres y mujeres dentro del lugar de trabajo.</p> <p>Desconocimiento del marco legal por parte de las y los trabajadores, buscadores y buscadoras de empleo, personal directivo y de recursos humanos.</p> <p>Falta de una cultura de la denuncia.</p>	<p>Componentes</p> <p>Programas de sensibilización sobre el respeto a los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación dirigidos al personal directivo y de recursos humanos.</p> <p>Programas de promoción del marco legal que protege los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación.</p> <p>Revisión de los lineamientos internos de empresas, comercios y dependencias gubernamentales para garantizar la protección de los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación especialmente de las mujeres.</p>
	<p>Promoción de la cultura de la denuncia por presuntos actos de discriminación en el Estado.</p> <p>Mecanismos para la presentación de quejas o denuncias por discriminación.</p>



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. Planteamiento del problema con perspectiva de género

Las mujeres en Coahuila no tienen las mismas oportunidades para acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral que los hombres.

2. Descripción de la problemática a resolver

Las mujeres en Coahuila son constantemente excluidas, principalmente de los procesos de contratación o de promoción y desarrollo, o bien son evaluadas con criterios ambivalentes frente a los hombres.

La representación excesiva de las mujeres en las ocupaciones de menor valoración social y económica, las limitadas oportunidades para capacitarse y trabajar de manera permanente, el reparto desigual de las responsabilidades familiares y los estereotipos de género obstaculizan su participación en las estructuras de mando o puestos directivos, así como de determinadas profesiones en las que tradicionalmente predominan los varones.

Las mujeres, particularmente las de menor escolaridad y las de más edad, están más expuestas a perder su trabajo y encuentran mayores barreras que los hombres para reincorporarse a la fuerza de trabajo.

Los hombres tienen más oportunidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen trabajar en puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos.

En Coahuila la tasa de participación de las mujeres en las actividades productivas es de 39% del grupo de 14 años y más. La tasa de desocupación de mujeres es de 8.8%, de la población económicamente activa femenina, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010, cuarto trimestre. En el estado, una de las desventajas de



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

las mujeres se relaciona con el hecho de que su tasa de desempleo es mayor que la del conjunto de la población desocupada.

La proporción de mujeres ocupadas que no recibe remuneración ascendió a 6.6%, por abajo de la media nacional registrada en 9.4%. La inserción de las mujeres en el mercado laboral se ha concentrado en actividades del sector terciario, de las cuales, 31.7% son comerciantes, 27.4% son trabajadoras en servicios personales y 14.4% son oficinistas, por nivel de instrucción, dos terceras partes de las mujeres ocupadas son de nivel secundaria o su equivalente. (INEGI, marzo 2011).

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 señala que en el estado, 32% de la PEA ocupada percibe dos salarios mínimos; en el caso de las mujeres esta proporción es de 41%. En cuanto al porcentaje de la población ocupada que se desempeña como empleadora, la mujer coahuilense emprendedora y creadora de fuentes de empleo refleja una tasa de apenas 2.2%, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010.

En la actualidad las violaciones a los derechos laborales de las mujeres subsisten, pues Coahuila presenta un índice de 30%; éste mide la proporción de mujeres ocupadas que sufrieron alguna agresión o acoso en su ambiente laboral.

Fuente: Programa Estatal de Igualdad de Género 2011-2017.

INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (TERCER TRIMESTRE DE 2012)

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Población total (a)	115,296,767.00	55,755,356.00	59,541,411.00
Población de 14 años y más	85,777,703.00	40,754,960.00	45,022,743.00
Población económicamente activa (PEA)	51,378,927.00	31,749,796.00	19,629,131.00
Ocupada	48,732,252.00	30,153,148.00	18,579,104.00
Desocupada	2,646,675.00	1,596,648.00	1,050,027.00
Población no económicamente activa (PNEA)	34,398,776.00	9,005,164.00	25,393,612.00
Disponible	6,024,387.00	1,867,072.00	4,157,315.00
No disponible	28,374,389.00	7,138,092.00	21,236,297.00
Población ocupada por sector de actividad económica	48,732,252.00	30,153,148.00	18,579,104.00
Primario	6,737,884.00	5,953,881.00	784,003.00
Secundario	11,504,587.00	8,546,441.00	2,958,146.00
Terciario	30,171,041.00	15,439,654.00	14,731,387.00
No especificado	318,740.00	213,172.00	105,568.00
Población subocupada por condición de búsqueda de trabajo adicional	4,246,814.00	2,849,642.00	1,397,172.00

Indicador	Total	Hombres	Mujeres
Con condición de búsqueda de trabajo	467,506.00	336,192.00	131,314.00
Sin condición de búsqueda de trabajo	3,779,308.00	2,513,450.00	1,265,858.00
Edad promedio de la población económicamente activa	37.998.990	38.143.230	3.776.570
Promedio de escolaridad de la población económicamente activa	9.424.690	9.212.110	9.768.380
Horas trabajadas a la semana por la población ocupada (promedio)	42.694.950	45.705.750	37.760.270
Ingreso promedio por hora trabajada de la población ocupada (Pesos)	30.210.580	30.251.010	30.143.760
Tasa de participación de la población en edad de	59.897.770	77.904.130	43.598.260
Tasa de desocupación (b)	5.151.290	5.028.840	5.349.330
Tasa de ocupación parcial y desocupación 1	11.811.550	9.126.950	16.153.850
Tasa de presión general (TPRG) (b)	9.164.220	9.541.510	8.553.950
Tasa de trabajo asalariado ©	614.030	61.126.380	61.851.940
Tasa de subocupación ©	8.714.590	9.450.560	7.520.130
Tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO) ©	11.934.520	12.320.530	
Tasa de ocupación en el sector informal ©	2.918.350	27.865.450	31.322.660

(a) Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el Censo de Población y Vivienda 2010, al proporcionar información nueva sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a que el Consejo Nacional de Población reelabore las proyecciones demográficas oficiales para el país, proceso que está en marcha. Ante esta situación, y con el propósito de



**Gobierno
Federal**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

que los usuarios de la información de la ENOE dispongan de resultados en cifras absolutas, el INEGI elaboró una estimación poblacional interna que ajusta los resultados de la encuesta a los del censo. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de localidad tienen carácter preliminar y serán sustituidos una vez que se disponga de las nuevas proyecciones oficiales de la población del país.

- (b) Tasas calculadas contra la población económicamente activa
- (c) Tasas calculadas contra la población ocupada.

Fuente: NEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Fecha de actualización: 12 de noviembre de 2012



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

3. Marco conceptual para el entendimiento del problema

DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

Según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (1993) la discriminación es "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".¹

La Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza (2007) considera discriminación: "Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas".²

Asimismo, la Ley en comento tiene por objeto:

I. Promover y garantizar el derecho a la igualdad real de oportunidades y trato de las personas, a participar y beneficiarse de manera incluyente en las actividades educativas, de salud, productivas, económicas, laborales, políticas, culturales, recreativas, y en general en todas aquellas que permiten el desarrollo pleno e integral de las personas, y

II. Prevenir toda forma de discriminación en contra de cualquier persona, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, preferencias sexuales, estado civil, filiación e identidad política, o cualquier

¹ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (1993)

² Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza (2007)



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

otra que atente contra la dignidad humana y que represente obstáculo para su desarrollo pleno e integral, en los términos de lo establecido en los artículos séptimo y octavo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

La LPIPDEC considera prácticas discriminatorias:

- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como limitar el ingreso a los programas de capacitación y formación profesional;
- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;

DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Las empresas e instituciones como entidades sociales, deben trabajar desde sus ámbitos de influencia para fomentar el apoyo y respeto a los derechos humanos. Deben garantizar la igualdad de oportunidades y un trato no discriminatorio hacia sus trabajadores y trabajadoras.

La discriminación en el mercado laboral implica la negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar.

DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO.

Las y los trabajadores y buscadores de empleo en el ámbito privado en el estado son discriminados por: discapacidad, VIH/SIDA, gravidez, apariencia, sexo, religión, edad y preferencia sexual.

Una forma de exclusión persistente en el ámbito laboral es la discriminación por género. Este criterio indica la falta de equidad en el porcentaje de hombres y mujeres con respecto al total del personal empleado; considera la segregación ocupacional desde cada uno de los tipos o niveles de puesto hasta las diferencias salariales por



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

sexo. El género es un factor discriminación desde la contratación hasta la terminación de la relación laboral.

CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN.

- **ESTEREOTIPOS DE HOMBRES Y MUJERES DENTRO DEL LUGAR DE TRABAJO.**

Históricamente los roles asignados a mujeres y hombres han sido diferentes, regularmente a la mujer se le considera ama de casa, la persona que cuida a las y los niños y atiende al esposo.

La inclusión cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral fue vista por los hombres como una amenaza y en consecuencia, las mujeres ocuparon puestos inferiores y con sueldos menores.

Existe la idea de que la contratación de mujeres implica un costo más alto: prestaciones de protección por maternidad y el supuesto ausentismo mayor de las mujeres.

- **DESCONOCIMIENTO DEL MARCO LEGAL.**

Las y los trabajadores, buscadoras y buscadores de empleo desconocen su derecho a un trato respetuoso y a gozar de iguales oportunidades, por lo tanto no exigen la rectificación de las conductas discriminatorias.

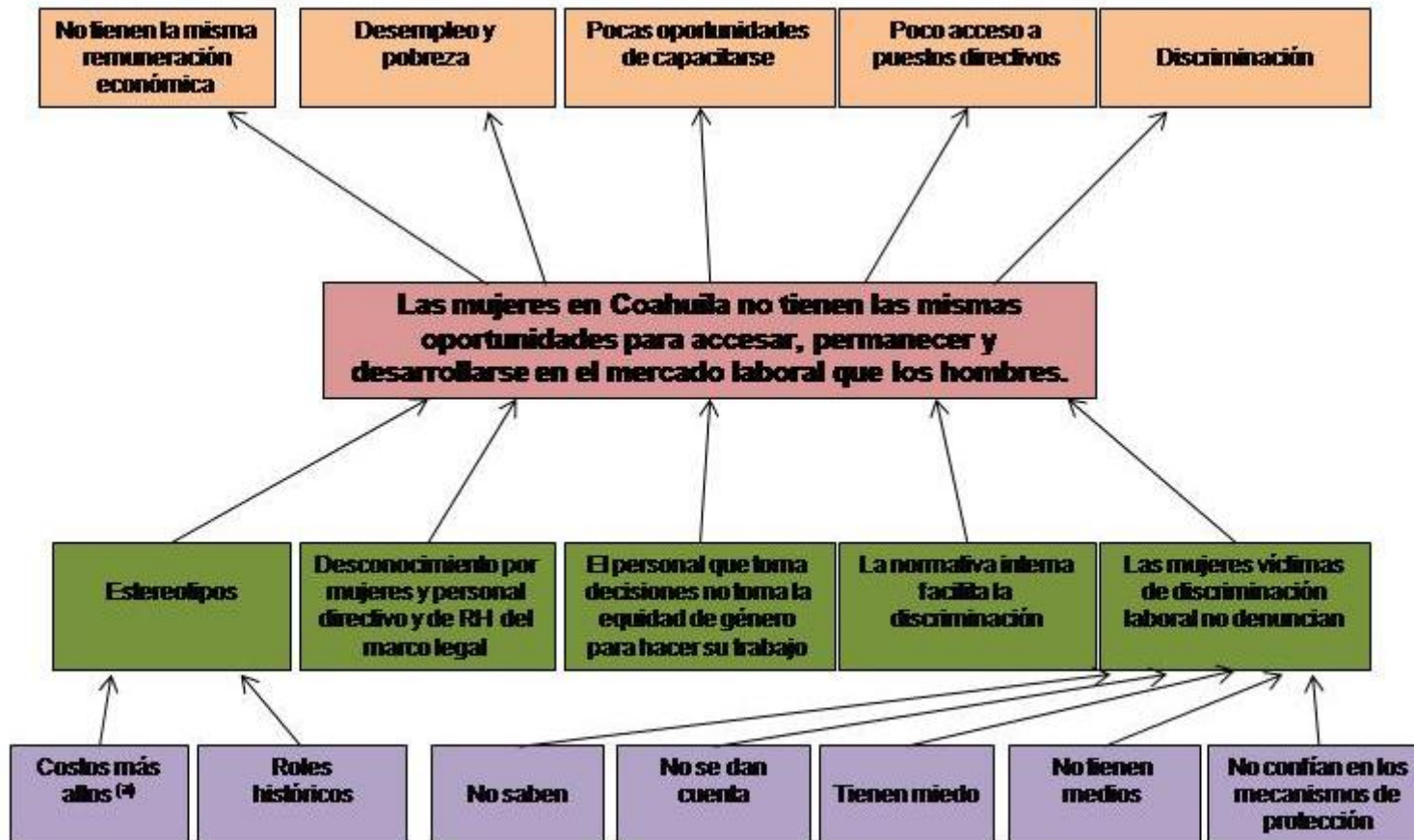
Las y los empleadores no conocen la normatividad internacional, nacional y estatal que protege los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación.

- **FALTA DE UNA CULTURA DE LA DENUNCIA.**

Las y los trabajadores y buscadoras y buscadores de empleo no cuestionan las prácticas discriminatorias. En ocasiones ni siquiera son conscientes de que son víctimas de actos discriminatorios.

Existe desconfianza en las autoridades y en los mecanismos judiciales.

4. Árbol del problema



^(a) Prestaciones de protección por maternidad, ausentismo mayor de las mujeres, menor disposición a trabajar horas extras y movilidad más restringida.

5. Árbol de objetivos





Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

6. Análisis de alternativas estratégicas

MARCO LEGAL

INSTRUMENTO	CONTENIDO
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>Art. 11º.</p> <p>1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad con los hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

INSTRUMENTO	CONTENIDO
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</p> <p>CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ</p>	<p>Art. 5º: Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.</p> <p>Art. 6º: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:</p> <p>a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y</p> <p>b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.</p>
<p>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing</p> <p>La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer</p>	<p>26-Promover la independencia económica de la mujer, incluido su empleo, y erradicar la carga persistente y cada vez mayor de la pobreza que recae sobre las mujeres, combatiendo las causas estructurales de esta pobreza mediante cambios en las estructuras económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres, incluidas las de las zonas rurales, como agentes vitales del desarrollo, a los recursos productivos, oportunidades y servicios públicos.</p>
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>	<p>Art. 1º: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p> <p>Art. 5º: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p>
<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p>	<p>Art. 34º. Fracc. III: Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente.</p>
<p>Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza</p>	<p>Art. 7º: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de estas personas. La ley establecerá mecanismos a favor</p>



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

INSTRUMENTO	CONTENIDO
	de dichas personas, para que el goce de sus derechos de libertad, igualdad, seguridad jurídica y justicia social, sean reales, efectivos y equitativos dentro del estado humanista, social y democrático de derecho que salvaguarda esta Constitución.
Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza	<p>Art. 2º Fracc. I: Promover y garantizar el derecho a la igualdad real de oportunidades y trato de las personas, a participar y beneficiarse de manera incluyente en las actividades educativas, de salud, productivas, económicas, laborales, políticas, culturales, recreativas, y en general en todas aquellas que permiten el desarrollo pleno e integral de las personas, y</p> <p>Fracc. II: Prevenir toda forma de discriminación en contra de cualquier persona, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, expresión de las ideas u opiniones, preferencias sexuales, estado civil, filiación e identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y que represente obstáculo para su desarrollo pleno e integral, en los términos de lo establecido en los artículos séptimo y octavo de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.</p> <p>Art. 13º: Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.</p> <p>Se consideran prácticas discriminatorias:</p> <p>II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad, o que difundan una condición de subordinación;</p> <p>III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como limitar el ingreso a los programas de capacitación y formación profesional;</p> <p>IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;</p> <p>V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional.</p>
Ley para el Desarrollo Integral las Personas con Discapacidad en el Estado de Coahuila	<p>Art. 4º: Son derechos que la Ley reconoce y protege en favor de los discapacitados:</p> <p>Fracc. II. El tener oportunidades laborales de acuerdo a su perfil Profesional, técnico, manual y de sus capacidades físicas.</p>
Decreto por el cual se Prohíbe toda clase de Discriminación Laboral en	Art. 2º: En razón del artículo anterior, queda prohibido, en la Administración Pública Estatal, negar oportunidades de trabajo por razones de sexo, edad, preferencias sexuales, creencias religiosas,



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

INSTRUMENTO	CONTENIDO
la Administración Pública del Estado de Coahuila	estado de gravidez, por poseer tatuajes y/o perforaciones corporales, antecedentes penales o cualquier otra que signifique un detrimento hacia la igualdad de las personas.

La discriminación por género es una de las formas más arraigadas de exclusión, el ámbito laboral no es la excepción.

La discriminación restringe la libertad de las mujeres para conseguir el trabajo al que aspiran y reduce sus oportunidades para desarrollar su potencial y recibir una remuneración en función de sus méritos.

Esta situación ha motivado la creación de mecanismos que protejan los derechos humanos de las mujeres.

Como se puede observar en el cuadro anterior, existen los mecanismos legales, tanto internacionales, nacionales como estatales para proteger los derechos humanos de las mujeres, incluido el derecho a un trabajo digno y bien remunerado.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

7. Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Contribuir a que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder, permanecer y desarrollarse en el ámbito laboral que los hombres en el estado de Coahuila mediante la eliminación de la discriminación laboral por género.	Tasa de ocupación por sexo y por sector económico	INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Que el número de mujeres y hombres en los puestos directivos sea equitativo. • Que el personal directivo y de recursos humanos utilice el enfoque de género en la toma de decisiones referentes a la contratación, promoción y desarrollo del personal.
PROPOSITO	Las mujeres en Coahuila logran acceder, permanecer y desarrollarse en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.	<p>Razón de masculinidad en las quejas presentadas por discriminación laboral por sexo.</p> <p>Tasa de variación anual de mujeres que presentan quejas por discriminación laboral</p>	<p>Registro de quejas y denuncias por presuntos actos discriminatorios de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación</p> <p>Registro de quejas y denuncias por presuntos actos discriminatorios de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El empleo se mantiene en los niveles actuales. • Las mujeres presentan quejas cuando son discriminadas en el ámbito laboral.
COMPONENTE 1	Programas de sensibilización aplicados sobre el respeto a los derechos a la igualdad y la	% de personas que asistieron a la	Registro de asistencia a los cursos de sensibilización sobre el respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Que las personas



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	no discriminación de las mujeres así como el marco legal que los protege dirigido a directivos, jefes y áreas de recursos humanos.	sensibilización Índice de sensibilización	a los derechos a la igualdad y la no discriminación y el marco legal que los protege diferenciado por sexo y edad localizados en la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación No está desarrollado todavía	convocadas asistan a la capacitación. • Que el personal capacitado se mantenga en su posición y aplique los conocimientos adquiridos.
COMPONENTE 2	Lineamientos internos de empresas, comercios y dependencias gubernamentales revisados para garantizar la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación de las mujeres	% de lineamientos analizados	Registro administrativo sobre la revisión de lineamientos internos de las entidades que se van a analizar	• Las empresas, comercios y dependencias gubernamentales facilitan su reglamentación interna.
COMPONENTE 3	Promoción de la cultura de la denuncia de presuntos actos de discriminación	% de personas que asistieron a la sensibilización Tasa de variación de las denuncias por	Registro de asistencia a los cursos de sensibilización sobre el respeto a los derechos a la igualdad y la no discriminación y el marco legal que los protege diferenciado por sexo y edad localizados en la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación No está desarrollado todavía	• Que las personas convocadas asistan a la capacitación. • Que el personal capacitado se mantenga en su posición y aplique los conocimientos adquiridos.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		discriminación laboral		
COMPONENTE 4	Mecanismos para la presentación de quejas o denuncias por discriminación laboral	% de instalación de mecanismos para la presentación de quejas o denuncias por discriminación laboral	Informe de avance en la instalación de mecanismos para la presentación de quejas o denuncias por discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con los recursos. • Que las víctimas de discriminación laboral hagan uso de los mecanismos para presentar quejas y denuncias.
COMPONENTE 5	Aplicación y seguimiento de las sanciones derivadas de los procedimientos de quejas por discriminación laboral	% de aplicación de sanciones derivadas de los procedimientos de quejas por discriminación laboral	Registro de las sanciones derivadas de los procedimientos de quejas por discriminación laboral de la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Que las instancias correspondientes apliquen las sanciones derivadas de los procedimientos de quejas por discriminación laboral



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

8. Alineación de la intervención con la planeación estatal

El Plan Estatal de Desarrollo tiene cuatro ejes rectores, las acciones de este proyecto están avaladas en los siguientes ejes rectores:

Eje rector dos - Una nueva ruta al desarrollo económico.

Objetivo 2.2 Empleo y capacitación para el trabajo.

Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo para que la población económicamente activa tenga acceso a mejores oportunidades de capacitación y de empleo digno y bien remunerado.

Estrategia 2.2.6

Impulsar la igualdad en las oportunidades de acceso y de permanencia en el ámbito laboral entre los grupos de difícil colocación.

Eje rector tres - Una nueva propuesta para el desarrollo social.

Objetivo 3.1 Un nuevo modelo de asistencia social

Mejorar las capacidades de las personas en situación de vulnerabilidad a fin de hacer efectivo el ejercicio de sus derechos y favorecer su incorporación a una vida plena en un marco de equidad, focalización, temporalidad y corresponsabilidad.

Estrategia 3.1.6

Generar oportunidades de trabajo, autogestión y desarrollo de proyectos productivos para las personas en situación de desventaja.

Estrategia 3.1.9

Fomentar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad mediante la reorientación de programas que faciliten su



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

integración social, al ámbito laboral y al desarrollo de actividades deportivas, culturales y de recreación.

Objetivo 3.3 Igualdad e inclusión social

Favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la Discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres.

Estrategia 3.3.1

Combatir la presencia de estereotipos que contribuyen a la persistencia de la discriminación contra las personas debido a su sexo, por padecer alguna discapacidad, edad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades.

Estrategia 3.3.2

Adecuar los marcos normativos y el diseño institucional a fin de prevenir y sancionar la discriminación y la violencia en contra de las personas en todos los ámbitos.

Estrategia 3.3.3

Difundir los derechos de las mujeres en los ámbitos económico, laboral, social, cultural y político.

Estrategia 3.3.4

Impulsar la presencia y participación de las mujeres en actividades económicas, políticas y sociales, en condiciones de igualdad respecto de los hombres.

Estrategia 3.3.5

Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Estrategia 3.3.6

Promover la agencia económica de las mujeres que permita generar mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Eje rector cuatro – Un nuevo pacto social.

Objetivo 4.3 Respeto a los derechos humanos-

Fomentar entre los servidores públicos la promoción, protección y respeto de los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Estrategia 4.3.2

Fortalecer el marco jurídico e institucional para que los derechos humanos sean respetados, garantizados, promovidos y protegidos.

Estrategia 4.3.3

Propiciar la formación de una cultura que garantice la promoción, respeto y protección de los derechos humanos a partir de acciones concertadas entre la sociedad y el gobierno.

Estrategia 4.3.4

Impulsar procesos de formación y profesionalización con enfoque de derechos humanos, dirigidos a servidores públicos, para erradicar y prevenir prácticas que violan los derechos de las personas.

Estrategia 4.3.5

Desarrollar programas dirigidos a los grupos que se encuentran en situación de discriminación o exclusión, bajo los principios de igualdad y no discriminación, participación y rendición de cuentas.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

9. Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal

El proyecto está diseñado para que la unidad responsable de ejecutarlo sea la Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación, misma que pertenece a la Secretaría de Gobierno del Estado.

Dentro del Presupuesto de Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2012, se contempla el presupuesto para la operación de la Secretaría de Gobierno del Estado.

10. Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado

Eliminar la discriminación laboral por género es un factor fundamental para disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Para ello es necesario sensibilizar a las y los empleadores sobre los derechos humanos a la igualdad y la no discriminación plasmados en mecanismos tanto internacionales, nacionales como estatales.

Asimismo, se debe concientizar a las mujeres víctimas de este tipo de discriminación de la importancia de denunciar los actos de discriminación de que son objeto para poder erradicar las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Para la implementación de este proyecto se necesita contar con recursos financieros, personal calificado para la impartición de los cursos de sensibilización y para el desarrollo del análisis de los lineamientos de las entidades generadoras de empleos, así como con la voluntad de las y los empleadores para sumarse al esfuerzo que representa la eliminación de la discriminación laboral por género.

Este diplomado me brindó las herramientas necesarias para identificar y analizar el problema principal, sus causas y efectos, para poder establecer los objetivos del proyecto.

Me brindó una nueva perspectiva para incluir el enfoque de género en las actividades que realizo en mi institución.

Gracias.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

11. Bibliografía

- 1.- La discriminación en las empresas,**
de Sophie Bornot Crébessac.
Colección Empresa Incluyente.
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
México, 2005.

- 2.- Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017.**

- 3.- Programa Estatal de Igualdad de Género 2011-2017.**

- 4.- NEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.**
Fecha de actualización: 12 de noviembre de 2012

- 5.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (1993).**

- 6.- Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza (2007).**



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

SERVICIOS DE CAPACITACIÓN FORMAL PARA EL TRABAJO EN ESPECIALIDADES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL
ESTADO DE COAHUILA**

LIC. GILBERTO A. VERDUZCO DE LA PEÑA
SECRETARIO TÉCNICO

SALTILLO, COAHUILA., 13 DE DICIEMBRE DE 2012.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

CONTENIDO

Presentación	3
Ficha resumen de la propuesta	4
1 Planteamiento del problema con perspectiva de género	6
2 Descripción de la problemática a resolver	7
3 Marco conceptual para el entendimiento del problema	8
4 Árbol del problema	9
5 Árbol de objetivos	10
6 Análisis de alternativas estratégicas	11
7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico	13
8 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal.	14
9 Glosario	15



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

PRESUPUESTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA.

El presente documento muestra el presupuesto con perspectiva de género del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Coahuila, institución dedicada a la capacitación formal para el trabajo y en el trabajo a través de cursos derivados de especialidades autorizados por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, (DGCFT) dependiente de la Subsecretaría de Educación Media de la Secretaría de Educación Pública Federal.

Del catálogo de Especialidades, la DGCFT autoriza a cada Unidad o Acción Móvil del Estado la impartición de cursos, en los que pueden participar Hombres y Mujeres, que estén acorde a las necesidades de los sectores productivos de cada región, estas necesidades surgen de estudios de factibilidad, lo que da pie a contar con las autorizaciones, presupuesto de horas capacitación e infraestructura educativa para el cabal cumplimiento de los planes y programas establecidos.

Del universo de especialidades existen las que por tradición están enfocadas al género masculino y otras al género femenino, no teniendo por esta razón una preferencia de género en el proceso de inscripción, ya que las y los egresados de los cursos manifiestan un excelente desempeño en las habilidades y destrezas adquiridas en la capacitación ya sea en el sector productivo o en el autoempleo.



**Gobierno
Federal**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Cabe hacer mención que en cursos tradicionalmente para hombres se han inscrito mujeres, las cuales han demostrado un excelente desempeño, algunos de estos cursos son:

Soldadura, Electricidad, Programación de Equipos PLC (Automatización)

De igual modo en los cursos tradicionalmente para mujeres se han inscrito hombres en cursos como:

Servicios de Belleza, Cocina, Confección de Ropa, resultando excelentes estilistas, cocineros y sastres.

Los cursos que por su tradición y naturaleza son para Hombres y Mujeres como inglés, Computación, Artesanías, Pintura, manifiestan una inscripción mayor de Mujeres en un 70% contra 30% de Hombres.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Coahuila cuenta actualmente con tres Unidades de Capacitación ubicadas en los Municipios de Ramos Arizpe, Monclova y San Juan de Sabinas y con 11 Acciones Móviles en los Municipios de Saltillo, Frontera, Múzquiz, Acuña, Piedras Negras, San Pedro y dos en Torreón.

Cada Unidad y Acción Móvil cuenta con espacios educativos en materia de capacitación, con una capacidad instalada acorde a las especialidades autorizadas para cada una de ellas, estas Unidades y Acciones Móviles que denominaremos Centros de Capacitación ofertan a su interior, mediante un programación trimestral, cursos derivados de las especialidades, con la finalidad de generar en sus capacitandos Hombres y Mujeres habilidades, destrezas y actitudes que sirvan para incorporarse satisfactoriamente al aparato productivo o bien incrementen su desarrollo dentro del mismo.

Cada Centro Capacitador enfrenta una problemática en cuanto a la demanda de los servicios, al interior de los mismos, por parte de la población en función de la oferta programada, desaprovechando así espacios educativos y capacidad instalada.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. Planteamiento del problema con perspectiva de género

Los Centros de Capacitación ubicados en 10 municipios del estado brindan cursos de capacitación en cuatro modalidades que son:

Cursos Regulares, Cursos de Extensión, Cursos de Capacitación Acelerada Específica y Reconocimiento de la Competencia Ocupacional, cada modalidad tiene la versatilidad de impartirse tanto dentro de las instalaciones como en espacios adecuados en zonas urbano – marginadas, comunidades rurales, instalaciones de dependencias, Organismos No Gubernamentales y al interior de las empresas.

Cada modalidad de capacitación está abierta a la inscripción de Hombres y Mujeres, sin embargo existen cursos tradicionalmente para Hombres y Tradicionalmente para Mujeres, estos cursos que se programan a impartirse al interior de los Centros de Capacitación donde existe una infraestructura y capacidad instalada de vanguardia no cuentan con la demanda suficiente de Hombres y Mujeres que permitan su oportuna apertura en tiempo y forma para que los pocos interesados cursen satisfactoriamente su capacitación.

Este problema ocasiona falta de mano de obra calificada, desaprovechamiento de la oferta laboral, desaprovechamiento de la infraestructura educativa de los Centros de Capacitación, incumplimiento de metas y población interesada sin capacitarse por falta de matrícula mínima necesaria para aperturar los cursos.

Cada curso de capacitación representa un oficio, un saber hacer que es de suma utilidad tanto a Hombres y Mujeres para incorporarse al aparato productivo en las múltiples actividades y perfiles con que cuentan para ofertar empleo.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

2. Descripción de la problemática a resolver

Los Centros de Capacitación ofertan cursos regulares a impartirse al interior de sus instalaciones, estos cursos derivados de especialidades autorizadas por la DGCFT, dependiente de la Subsecretaría de Educación Media de la Secretaría de Educación Pública Federal cuentan con la infraestructura necesaria para llevarlos a cabo.

Sin embargo los cursos tradicionalmente para Mujeres como Servicios de Belleza y Cocina, etc. son más demandados por Mujeres que los tradicionalmente para Hombres como Soldadura, Electricidad, Mecánica, etc. que no son demandados por los Hombres.

Por lo tanto las estadísticas indican que de la población de capacitandos el 70% son mujeres y el 30% son hombres, lo que representa que hay un déficit de hombres capacitados en tópicos de la oferta laboral de cada región donde hay Centros de Capacitación.

Se pretende que a través de una adecuada difusión de los servicios del ICATEC y una estrecha vinculación con los sectores productivos, crezca la demanda y que Hombres y Mujeres por igual se capaciten en toda la gama de cursos para lograr una mejor calidad de vida al desarrollarse en el empleo formal o a través del autoempleo en programas emprendedores. Rompiendo con ello paradigmas tradicionales de género.

Con lo anterior se lograría la incorporación de más Hombres y Mujeres a los Centros de Capacitación, fomentando la formación de Mujeres Soldadoras, Electricistas, Mecánicas, etc. que por experiencia histórica han ocupado puestos en la industria, así como Hombres que por la misma razón destacan en las especialidades de Cocina y Alimentos y en los Servicios Generales de Belleza, así como eso un alto número de oficios en los que el Hombre y la Mujer pueden encontrar su principal fuente de ingresos.



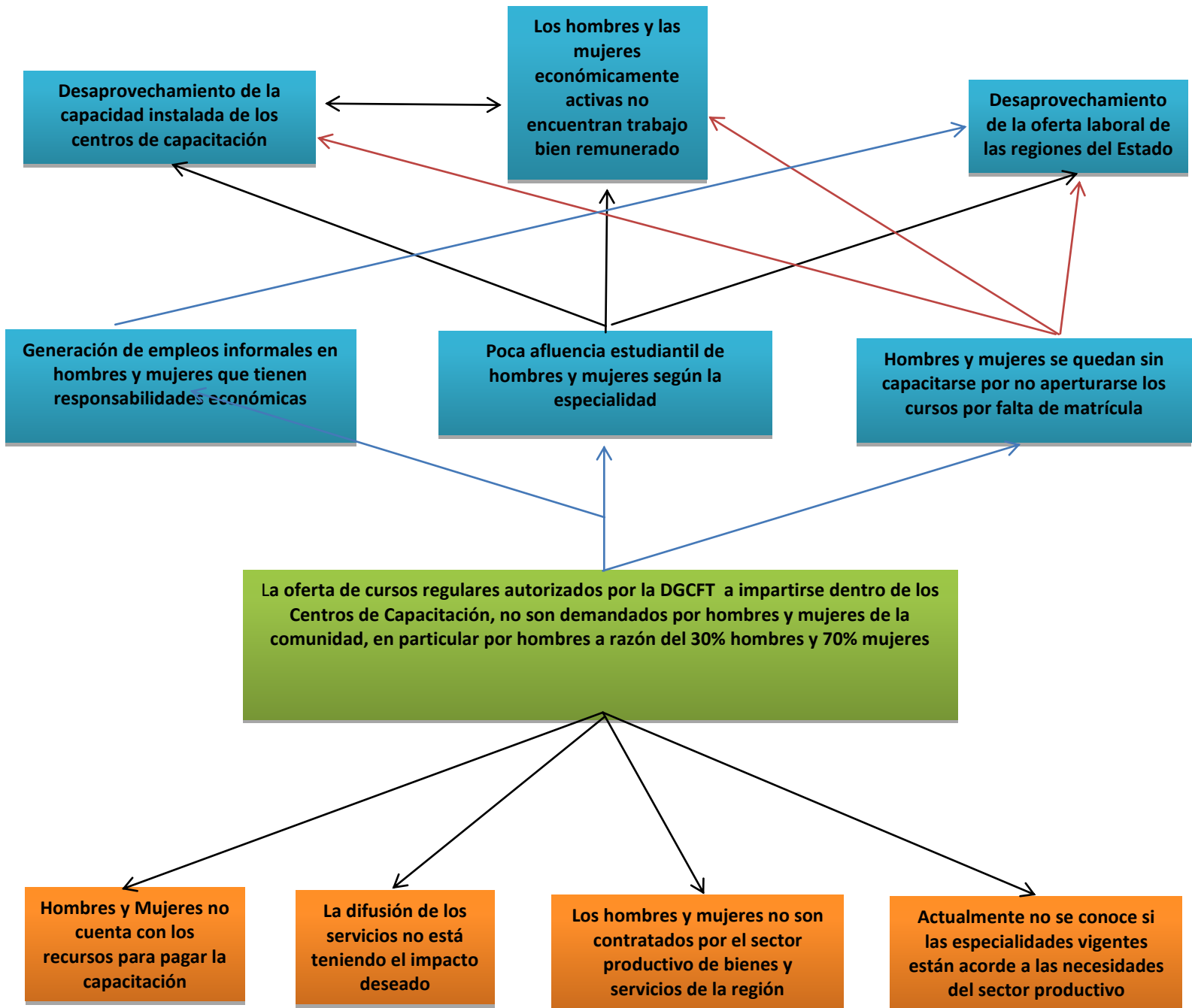
Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

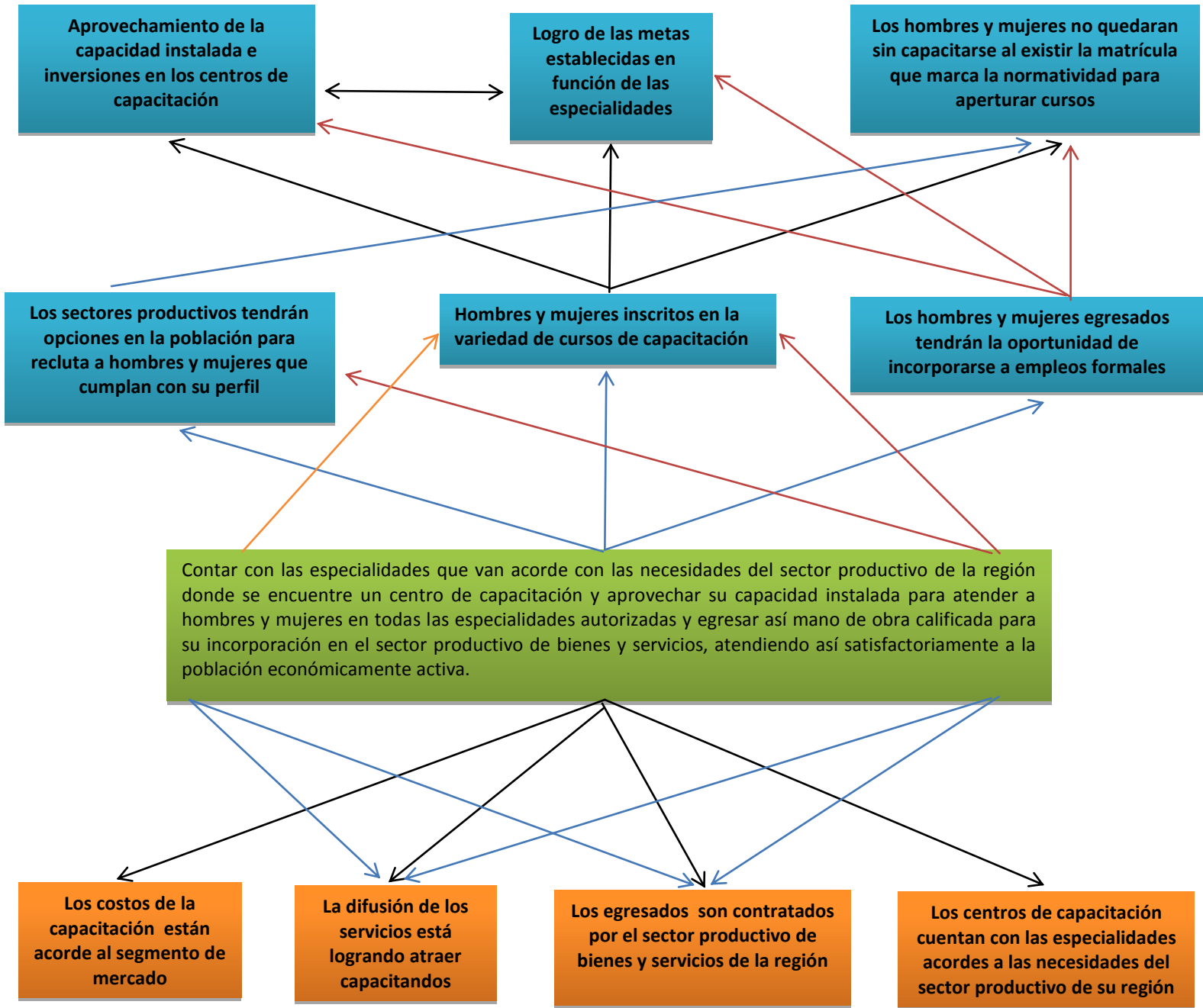
3. Marco conceptual para el entendimiento del problema

Problemática			
Efectos	Desaprovechamiento de la oferta laboral de las regiones del Estado donde hay centros de capacitación.		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	Generación de empleos informales en Hombres y Mujeres		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	Incumplimiento de las metas establecidas a cada centro capacitador		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Problema Hermano	Desaprovechamiento de la capacidad instalada de los centros de capacitación		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Problema General	Población inscrita de Hombres y Mujeres sin capacitarse por no aperturarse el curso por matrícula insuficiente		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Problema General	Poca afluencia de capacitandos Hombres y Mujeres		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Problema Hermano	Desaprovechamiento de los servicios del ICATEC por parte de los sectores productivos del Estado		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Causas	La población de cursos regulares autorizados por la DGCFT a impartirse dentro de los centros de capacitación del Estado, no son demandados por la comunidad		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	Incremento en el índice de desempleo de Hombres y Mujeres de la región donde se encuentran los centros de capacitación		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	Los costos de la capacitación no están acorde al segmento de mercado		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	La difusión de los servicios no está teniendo el impacto deseado		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
	Los egresados y las egresadas no son contratados por los sectores productivos de bienes y servicios		
	Hombres	Mujeres	No sabemos
Causas	Actualmente no se conoce si las especialidades vigentes están acordes a las necesidades de los sectores		
	Hombres	Mujeres	No sabemos

4. Árbol del problema



5. Árbol del Objetivos





GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

6. Análisis de alternativas estratégicas

Adecuar los costos de los servicios de capacitación para que estén al alcance de hombres y mujeres demandante de los servicios, obteniendo así en materia económica un ingreso por volumen que compense el descuento o condonación y no afectar así los ingresos propios que forman parte del presupuesto operativo, al incrementar la matrícula lograremos cumplir las metas establecidas y brindar mayores oportunidades a los hombres y mujeres egresados de colocarse en el aparato productivo con salarios competentes.

Implementar un plan de promociones para los Hombres y Mujeres que se inscriban en cursos que por naturaleza son tradicionalmente para el sexo opuesto, Ejemplo: Hombres en cocina, costura, servicios de belleza, etc. y Mujeres en Soldadura, Mecánica, Electricidad, etc.

Programar cursos específicos para un solo género, con la finalidad de facilitar su asistencia debido a los paradigmas existentes en la sociedad.

Para atraer la población a que aprovechen los servicios que ofrece el ICATEC es necesaria una difusión y promoción adecuada diseñada por expertos y profesionales en la materia, para que se genere un impacto institucional y lograr un posicionamiento en la sociedad como una institución prestigiada y de logros para sus egresados manejando la perspectiva de género.

Crear un comité de vinculación que se encargue exclusivamente de la promoción de los egresados en los sectores productivos y dar un seguimiento por un año a su desempeño, generando estadísticas con perspectiva de género.

Solicitar cada año la actualización de especialidades a la DGCFT.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

7. SÍNTESIS DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Colocar a hombres y mujeres que egresaron de los cursos regulares en empleos formales ofertados por los sectores productivos de bienes y servicios de las regiones del Estado.	Tasa de crecimiento del empleo formal.	INEGI Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de empleos formales en las regiones del Estado que consideren el reclutamiento de hombres y mujeres.
PROPOSITO	Los hombres y mujeres económicamente activas son capacitados en cursos regulares derivados de las especialidades demandadas por los sectores productivos de bienes y servicios de las regiones del Estado.	<p>Tasa de variación de inscripción en los cursos regulares programados en los planteles.</p> <p>Razón de ingresos obtenidos por mujeres y hombres capacitados en cursos regulares del ICATEC</p>	<p>Registro de inscripción (RIACD) autorizado de los cursos de capacitación programados a impartirse en los centros de capacitación.</p> <p>Registro de seguimiento a egresados del ICATEC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El ICATEC cuenta con los recursos suficientes para atender la demanda. El ICATEC cuenta con recursos para dar seguimiento a los egresados de sus cursos.
COMPONENTE	Cursos regulares de capacitación formal para el trabajo impartidos, derivados de las especialidades autorizadas por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Pública Federal.	<p>Porcentaje de acreditación,</p> <p>Porcentaje de no acreditación,</p> <p>Porcentaje de deserción.</p>	Registro de acreditación (RIACD) de cada curso autorizado.	<ul style="list-style-type: none"> Culminación satisfactoria de hombres y mujeres de los servicios de capacitación por parte de los demandantes de los servicios.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
ACTIVIDAD 1	Planear y administrar los recursos humanos y materiales, así como evaluar y dar seguimiento a los procesos y metas establecidas.	Porcentaje de horas capacitación utilizadas en la impartición de los cursos de capacitación.	Registro de pagos de horas capacitación a instructores.	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con el presupuesto suficiente para el pago de horas capacitación y equipamiento de los Centros de Capacitación.
ACTIVIDAD 2	Atender a hombres y mujeres demandantes de los servicios de capacitación que brinda el ICATEC.	Porcentaje total de alumnos inscritos en todas las modalidades de capacitación contra la meta establecida.	Registro de inscripción (RIACD) autorizado de todos los cursos de capacitación y concentrado estadístico trimestral.	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda suficiente de hombres y mujeres para cubrir la oferta de los servicios de capacitación del ICATEC.
ACTIVIDAD 3	Actualizar la docencia y fortalecer los programas y planes de estudio de las especialidades de capacitación.	Tasa de variación en la calificación promedio en exámenes de oposición para acceder al cuerpo docente.	Informes del ICATEC sobre el proceso de reclutamiento de instructores.	<ul style="list-style-type: none"> • El mercado ofrece Instructores de ambos sexos calificados en las materias de trabajo del ICATEC.
		Tasa de variación en la calificación promedio en exámenes de desempeño del cuerpo docente.	Informes del ICATEC sobre el proceso de evaluación del desempeño de instructores.	
ACTIVIDAD 4	Mejorar, mantener y actualizar la infraestructura física y el equipamiento del ICATEC.	Porcentaje de avance en el programa de mejora física de las instalaciones	Informes de avance del programa de mejora física de las instalaciones del ICATEC	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de los recursos presupuestarios para operar el Programa.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		del ICATEC		
ACTIVIDAD 5	Vincular los programas y servicios del ICATEC con los diversos sectores sociales y productivos a través de la difusión en los medios de comunicación.	Porcentaje de cursos de capacitación acelerada específica, contra la meta establecida.	Registro de Convenios de colaboración firmados.	<ul style="list-style-type: none"> Se dispone de los medios financieros para tener presencia en todos los sectores productivos de las regiones del Estado para que demanden los servicios de Capacitación Acelerada Específica.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

8 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal

Actividad		Capitulo / Concepto		Hombres	Mujeres	Total
N°	Concepto	Cap.	Concepto			Total
1	Planear y administrar los recursos humanos y materiales, así como evaluar y dar seguimiento a los procesos y metas establecidas.	10000	Servicios Personales	0.00	0.00	0.00
		20000	Materiales y Suministros	1,136,467.98	1,136,467.98	2,272,935.95
		30000	Servicios Generales	2,000,025.47	2,000,025.47	4,000,050.94
		50000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	0.00	0.00
2	Atender a hombres y mujeres demandantes de los servicios de capacitación que brinda el ICATEC.	10000	Servicios Personales	23,625,012.67	23,625,012.67	47,250,025.34
		20000	Materiales y Suministros	296,380.00	296,380.00	592,760.00
		30000	Servicios Generales	0.00	0.00	146,000.00
		50000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	0.00	0.00
3	Actualizar la docencia y fortalecer los programas y planes de estudio de las especialidades de capacitación.	10000	Servicios Personales	0.00	0.00	0.00
		20000	Materiales y Suministros	167,900.00	167,900.00	335,800.00
		30000	Servicios Generales	0.00	0.00	175,200.00
		50000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	0.00	0.00
4	Mejorar, mantener y actualizar la infraestructura física y el equipamiento del ICATEC.	10000	Servicios Personales	0.00	0.00	0.00
		20000	Materiales y Suministros	109,500.00	109,500.00	219,000.00
		30000	Servicios Generales	0.00	0.00	1,898,000.00
		50000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	0.00	2,290,363.82
5	Vincular los programas y servicios del ICATEC con los diversos sectores sociales y productivos a través de la difusión en los medios de comunicación.	10000	Servicios Personales	0.00	0.00	0.00
		20000	Materiales y Suministros	204,400.00	204,400.00	408,800.00
		30000	Servicios Generales	0.00	0.00	525,600.00
		50000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	0.00	0.00	0.00



**Gobierno
Federal**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

Actividad		Capitulo / Concepto		Hombres	Mujeres	Total
			Intangibles			
TOTALES				27,539,686.12	27,539,686.12	60,114,536.05



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

GLOSARIO

Curso Regular.-

Son todos los Cursos de Capacitación Formal que derivan de las Especialidades de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y que previamente son autorizadas a cada Centro de Capacitación de acuerdo a la demanda e infraestructura.

Curso de Extensión.-

Son cursos que actualizan y extienden los conocimientos adquiridos en los cursos Regulares, impartándose de acuerdo a la demanda de la población en base a las necesidades productivas de la región con una duración variable acorde al programa de estudio previamente diseñado.

Curso de Capacitación Acelerada Específica (CAE)

Son cursos que se diseñan en sus contenidos temáticos, y se adecuan en horas, horarios, lugar de impartición, participantes, en función de las necesidades específicas del sector productivo.

Reconocimiento de la Competencia Ocupacional (ROCO)

Son evaluaciones teórico – prácticos basados en los contenidos de un curso Regular y como resultado favorable de la acreditación se otorga un reconocimiento oficial con valor curricular.

DGCFT

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.



**Gobierno
Federal**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE COAHUILA

***Resultados diferenciados de la evaluación ENLACE de los
alumnos y alumnas de tercer grado en Saltillo, Coahuila***

**Realizado por:
Lic. Lorena Patricia Gallardo Pérez
Lic. Jessica Rocío de la Rosa Ramírez
Lic. Blanca Estela Esparza Ramírez**



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

CONTENIDO

Presentación

Ficha resumen de la propuesta

- 1 Planteamiento del problema con perspectiva de género
- 2 Descripción de la problemática a resolver
- 3 Marco conceptual para el entendimiento del problema
- 4 Árbol del problema
- 5 Árbol de objetivos
- 6 Análisis de alternativas estratégicas (fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género, eficacia, eficiencia)
- 7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico
- 8 Alineación de la intervención con la planeación estatal
- 9 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal.
- 10 Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

Hacer políticas públicas que incluyan planeación y presupuestos con enfoque de género constituye el punto de partida para dar respuesta a las necesidades y demandas de los hombres y las mujeres. Lo anterior resalta la importancia de establecer estrategias de acción específicas en todas las áreas o niveles de gobierno, en todos los ámbitos sociales, políticos y económicos con el objetivo de que las mujeres y hombres puedan ser beneficiados y se termine la desigualdad entre géneros.

La idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros es un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo.³

En este marco, realizar un presupuesto bajo el enfoque de género, específicamente en el ámbito educativo, significa considerar aquellos elementos que inhiben o impulsan la participación en igualdad de condiciones de las mujeres y hombres que se desenvuelven en este contexto para asegurar una educación pertinente, incluyente e integral y que equilibre la formación en valores ciudadanos.

Presupuestar bajo la perspectiva de género es planear acciones educativas de acuerdo a las prioridades de las mujeres y hombres de Coahuila; es plantear los fondos públicos con los que se cuenta, cómo utilizarlos y quién se va a beneficiar con ellos. Por lo tanto, el Diplomado sobre Presupuestos con Perspectiva de Género a las Áreas Administrativas y de Planeación de las Dependencias de la Administración Pública Estatal, constituye una propuesta para incorporar la visión de género en la planificación, programación, presupuestación, seguimiento, evaluación y rendición de

³ *Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género. 1999. Organización Internacional del Trabajo (OIT)*



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

cuentas; así como en las inversiones concretas que en materia de educación, se destinen para atender las brechas de género y lograr así elevar la calidad educativa en el estado de Coahuila con igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Bajo esta perspectiva, resulta perentorio implementar medidas en las que la calidad de los aprendizajes de los alumnos y alumnas coahuilenses sea pertinente⁴, acorde a sus necesidades básicas y en respeto a sus intereses estratégicos y necesidades estratégicas.

Como punto de partida, se realiza la presente investigación tomando como referente lo que los alumnos y alumnas de tercer grado de primaria de la ciudad de Saltillo, Coahuila han adquirido en relación a los conocimientos y habilidades que han desarrollado en las asignaturas de español y matemáticas, medidos a través de la prueba ENLACE.

La investigación se circunscribe al 3er grado de primaria, en la ciudad de Saltillo Coahuila, pero los resultados podrían extenderse a otros grados y ámbitos.

- La educación como factor de desarrollo de las personas, de las organizaciones y de los países.
- La calidad de la Educación
- Factores que intervienen en la calidad educativa.
- La prueba enlace como medición del desempeño escolar de los alumnos, pero también de los maestros
- El análisis se realiza para Coahuila, pero podría ampliarse a nivel nacional

⁴ Definición de educación pertinente



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué ocurre en el Sistema Educativo Estatal que genera un mayor desempeño académico en las niñas de tercer grado de educación primaria (medido a través de la prueba ENLACE) en las asignaturas de español y matemáticas evaluadas a partir del año 2006?



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

2. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA A RESOLVER

El Programa Estatal de Educación 2011-2017 de Coahuila de Zaragoza, en correspondencia con los fines del artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la Ley General De Educación, así como con la Ley Estatal de Educación, manifiesta que para aspirar a una educación de calidad es imprescindible conocer cuáles son las debilidades y fortalezas en las que se encuentra el sistema educativo.

La evaluación constituye entonces el medio necesario para conocer en qué medida, específicamente las y los alumnos de tercer grado de educación primaria de la ciudad de Saltillo, Coahuila logran los objetivos de aprendizaje correspondientes a su grado.

A partir del ciclo escolar 2006-2007, se implementó en nuestro país la Evaluación Nacional para el Logro Académico en los Centros Escolares (ENLACE), misma que en el estado de Coahuila hace evidente, en las asignaturas de español y matemáticas, una brecha de género en los resultados obtenidos a partir del año 2007 hasta la actualidad, en los cuales las mujeres sobresalen en los niveles de excelente y bueno con mayor puntaje y en los dos más bajos correspondientes a insuficiente y elemental, las mujeres aparecen con menor porcentaje que los hombres.

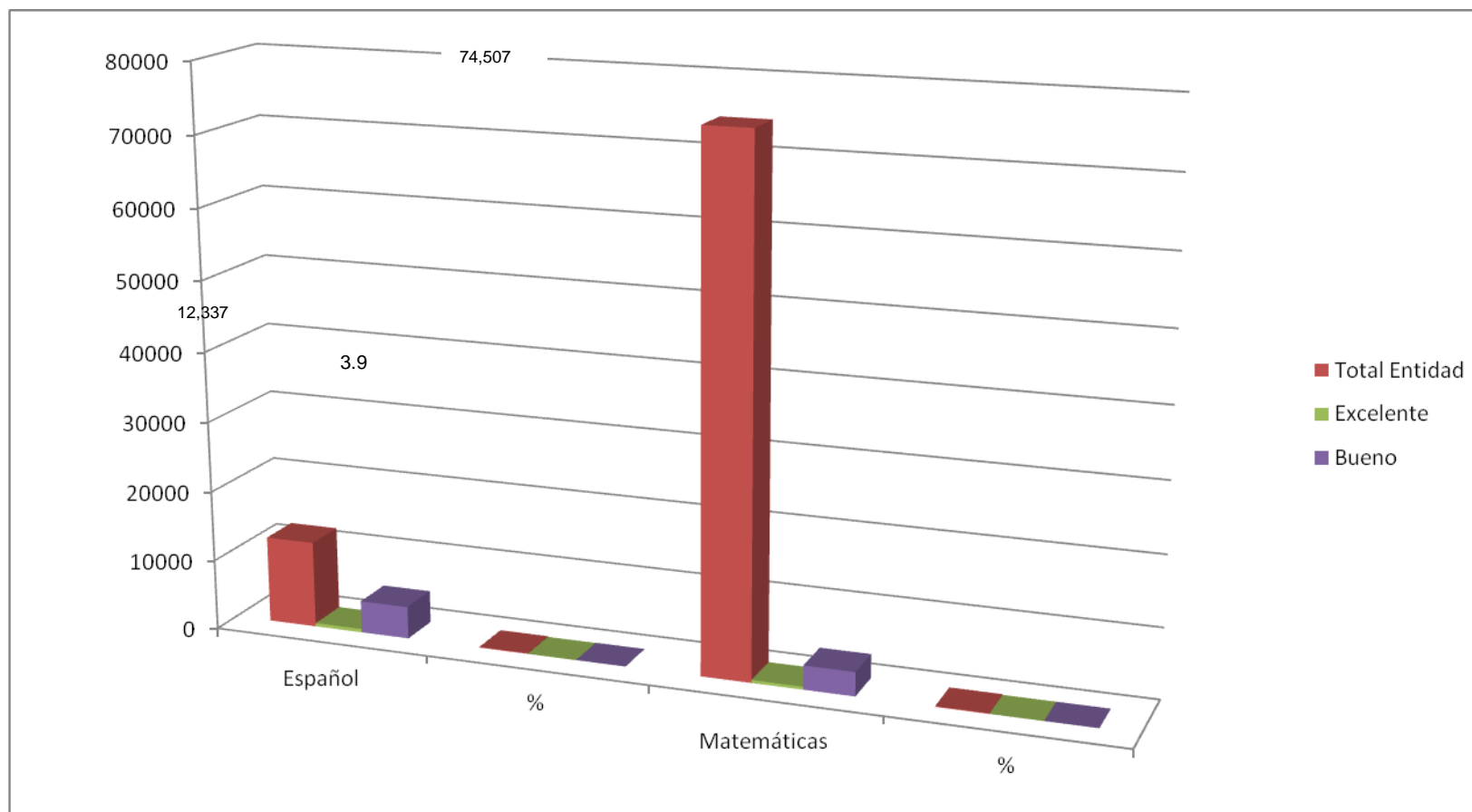


Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

En las siguientes gráficas y estadísticas se ilustra lo anteriormente mencionado.

ENLACE 2006 SALTILLO





Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Alumnos de 3° grado Español		
	Total *	% Total
Total Entidad	12,337	100
%	100	
Excelente	487	100
%	3.9	
Bueno	4,594	100
%	37.2	
Elemental	5,653	100
%	45.8	
Insuficiente	1,603	100
%	13.0	

Alumnos de 3° grado Matemáticas		
	Total	% Total
Total Entidad	74,507	100
%	100	
Excelente	415	100
%	0.6	
Bueno	3,408	100
%	4.6	
Elemental	69,200	100
%	92.9	
Insuficiente	1,484	100
%	2.0	



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

3. MARCO CONCEPTUAL

“La educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de la igualdad, el desarrollo y la paz. La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

Ha quedado demostrado que la inversión en la educación y la capacitación formal y no formal de las niñas y las mujeres que tiene un rendimiento social y económico excepcionalmente alto es uno de los mejores medios de lograr un desarrollo sostenible y un crecimiento económico a la vez sostenido y sostenible”⁶

Por lo anterior resulta preponderante contar con un sistema educativo, que permita a los niños, las niñas y los jóvenes de ambos sexos alcanzar los aprendizajes y competencias⁷ necesarias para la vida, es decir; que posean competencias para resolver problemas; tomar decisiones; encontrar alternativas; desarrollar su creatividad, relacionarse de forma proactiva con sus pares y la sociedad; reconocer en sus tradiciones y valores, oportunidades para enfrentar con mayor éxito los desafíos del presente y el futuro, el aprecio por el diálogo, la construcción de acuerdos y la apertura al pensamiento crítico y la participación. De igual manera la educación como derecho de todos los mexicanos constituye la estrategia fundamental para ampliar las oportunidades, disminuir desigualdades y cerrar las brechas de equidad entre hombres y mujeres. En correspondencia con lo anterior, son las y los docentes, directivos y toda la comunidad escolar quienes deben fomentar que la escuela se convierta en un espacio donde el respeto a las diferencias se practique cotidianamente y en bien para todos.

⁶ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995

⁷ Definición de Competencias en el modelo educativo.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

En el estado de Coahuila se registran avances en la solución de los retos educativos, entre los que destaca la cobertura y la atención a la demanda de la población coahuilense en edad escolar, sin embargo existen evidencias que en relación a los aprendizajes, los resultados de las evaluaciones no son los esperados.

Para el desarrollo de las competencias anteriormente descritas, resulta necesario un seguimiento y evaluación que dé cuenta de los aprendizajes adquiridos por los alumnos y alumnas para reconocer las dificultades que éstos presentan.

La evaluación en sí, constituye una herramienta de mejora, misma que permite diseñar estrategias de acompañamiento para los alumnos, alumnas y maestros.

Objetivo es tener educación de calidad expresada en el logro educativo.

Los elementos determinan la calidad educativa son:

Maestros

Escuela (Institución)

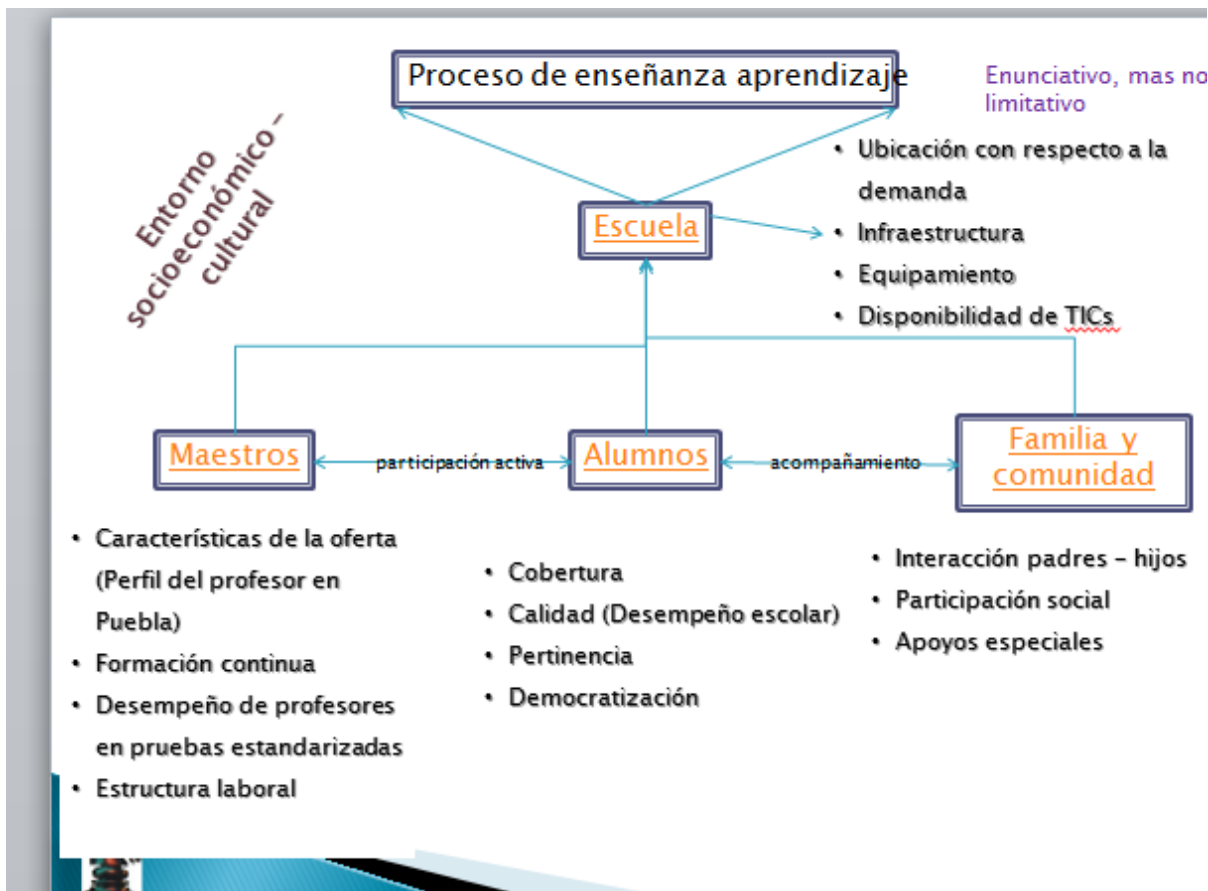
La comunidad y padres de familia

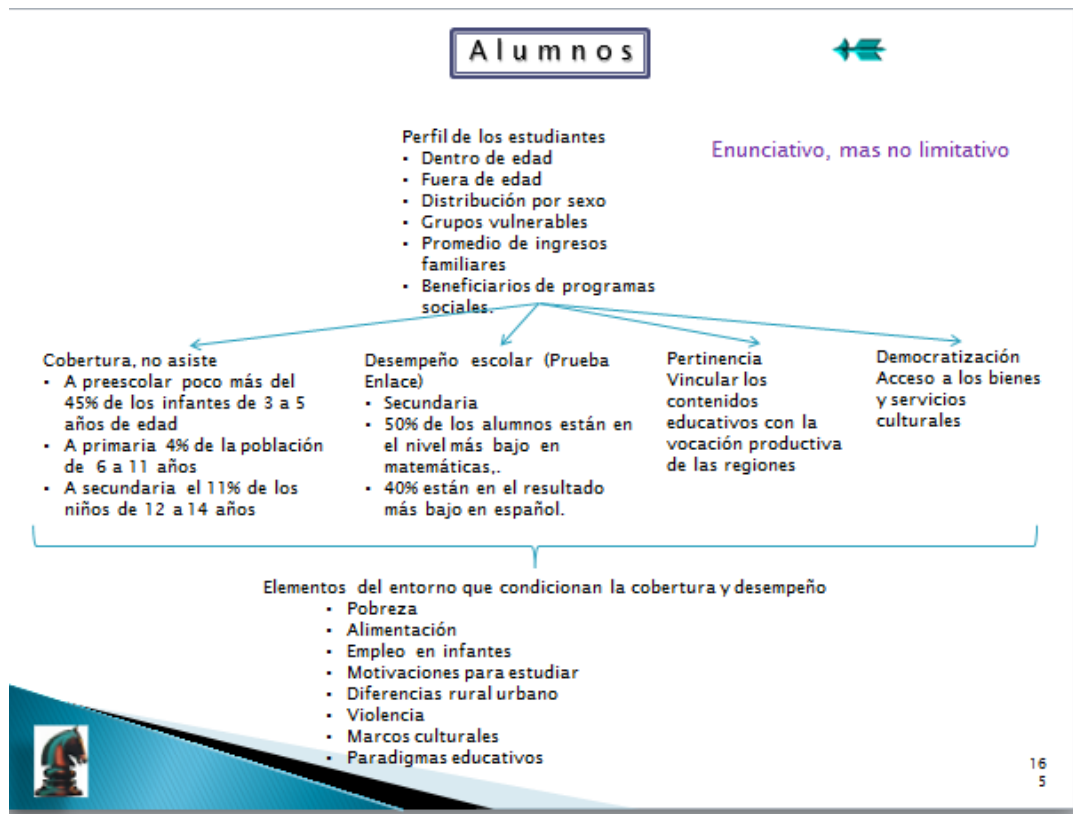
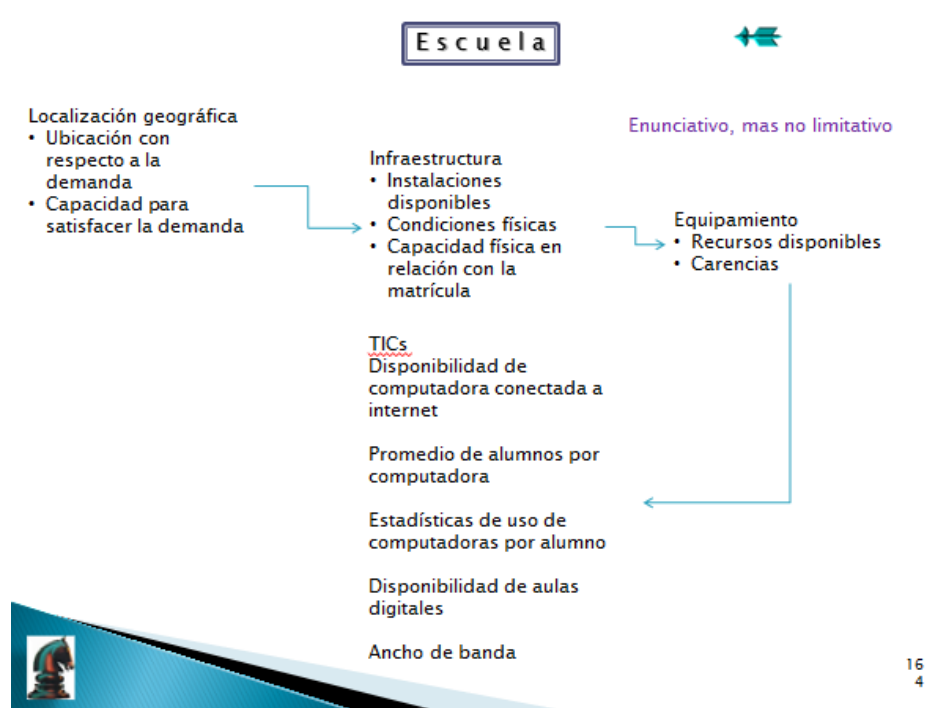
La cultura

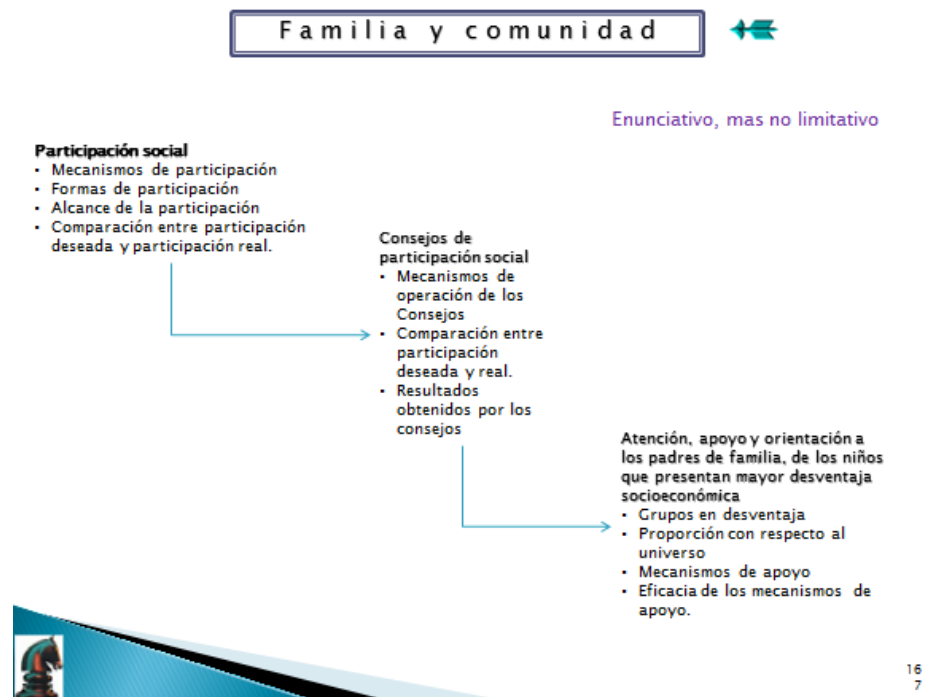
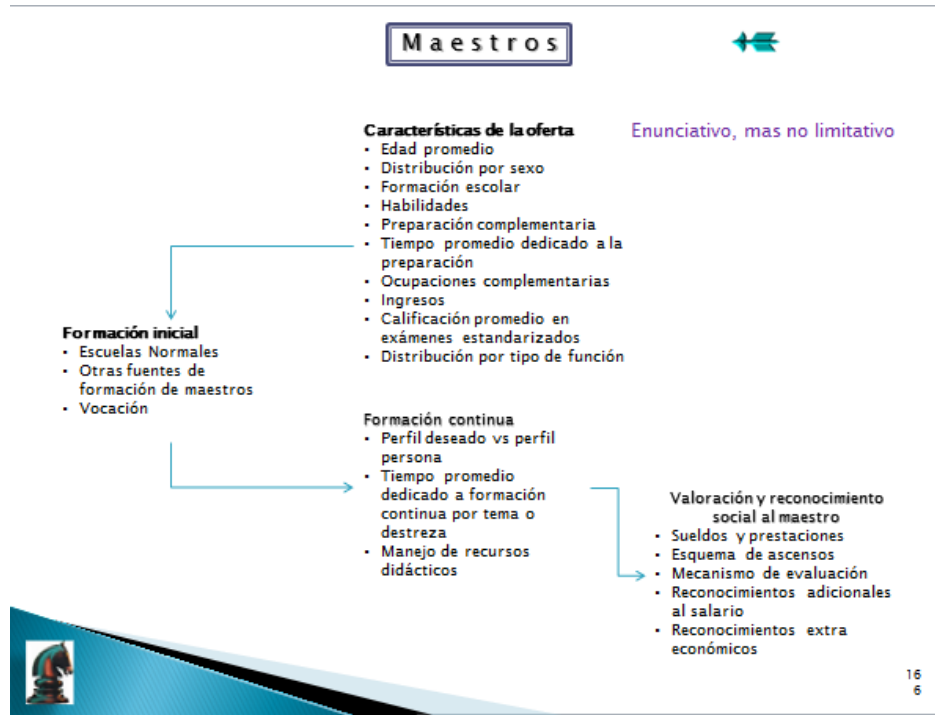
El entorno de los niños y niñas.

La teoría de género⁸ aplicada a la educación propone que por cuestiones culturales, las mujeres son impulsadas inconscientemente hacia aprendizajes vinculados a los roles tradicionales de las mujeres y los hombres hacia su papel de proveedores.

⁸ Cita









Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

4. ÁRBOL DEL PROBLEMA

Contribuir a la generación de aprendizajes para la vida, que promuevan una mayor participación de las mujeres mediante la mejora de sus habilidades comunicativas



¿Qué ocurre en el Sistema Educativo Estatal que genera un mayor desempeño académico en las niñas de tercer grado de primaria (medido a través de la prueba ENLACE) en las asignaturas evaluadas?

Diagnóstico (que nos diga cuales son los factores reales que contribuyen a este logro)

Las niñas dedican mayor tiempo a las tareas extraescolares

Existe mayor número de mujeres que reciben apoyo de acuerdo a sus n.e.e. cuántos?

Se proporcionan becas a niñas y niños cuántas?

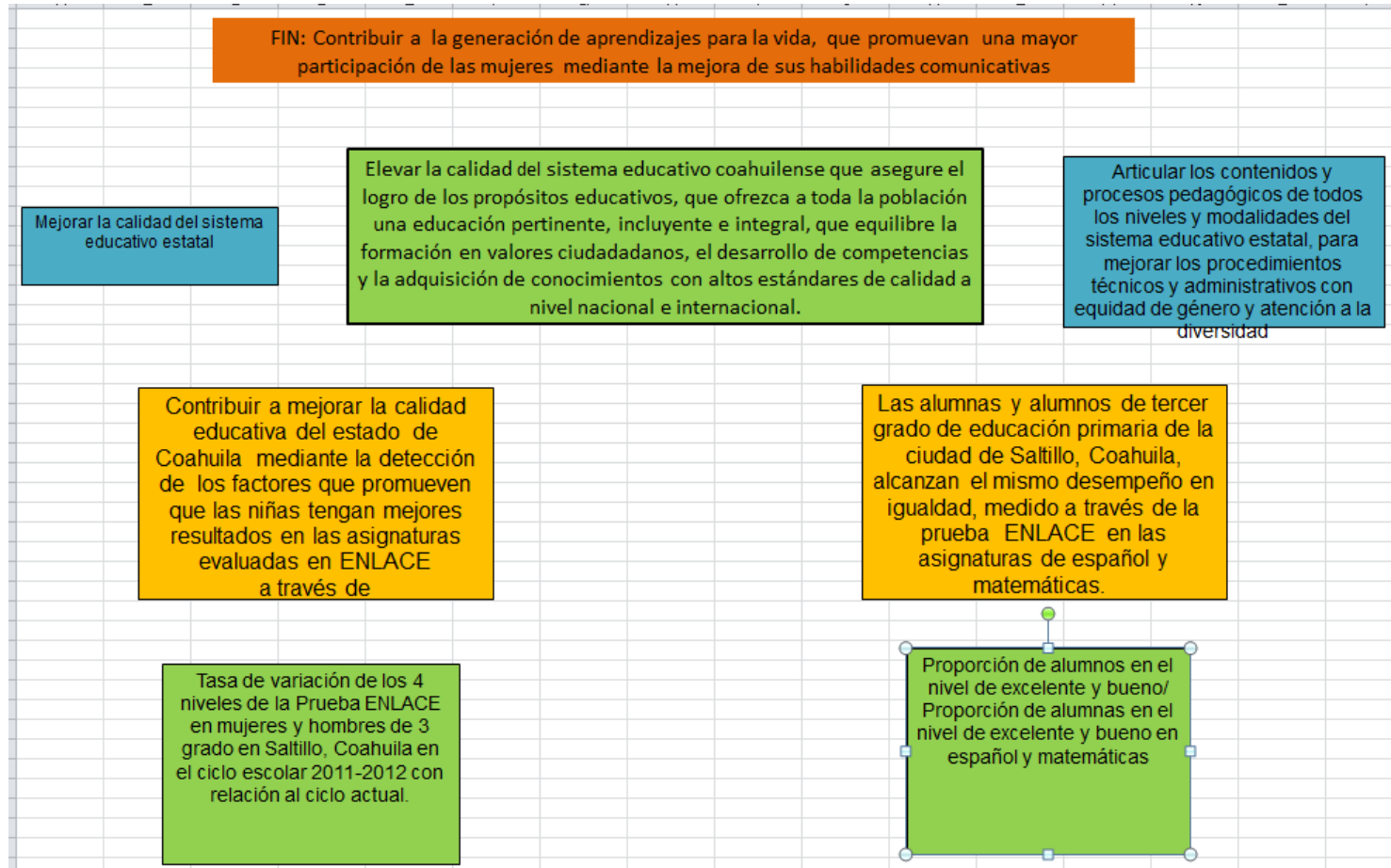
El análisis y reflexión contenidos de los libros de texto realizados?



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

5. ÁRBOL DE OBJETIVOS





GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

6. SÍNTESIS DEL PROGRAMA EN LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Contribuir a mejorar la calidad educativa del estado de Coahuila mediante la detección de los factores que promueven que las niñas tengan mejores resultados en las asignaturas evaluadas en ENLACE.	<p>Tasa de variación de los 4 niveles de la Prueba ENLACE en mujeres y hombres de 3 grado en Saltillo, Coahuila en el ciclo escolar 2011-2012 con relación al ciclo actual.</p> <p>Promedio de alumnos y alumnas de 3 grado de Saltillo, Coahuila, en los niveles de excelente y bueno en el ciclo escolar 2012-2013 en relación al ciclo anterior pasado</p>	<p>Secretaría de Educación Pública. Resultados de la Prueba Enlace en el Estado de Coahuila, desagregados por sexo.</p> <p>Secretaría de Educación Pública. Resultados de la Prueba Enlace en el Estado de Coahuila, desagregados por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El interés por la educación como medio de desarrollo se mantiene en la entidad. • La Secretaría de Educación apuesta a la mejora de la calidad.
PROPOSITO	Las alumnas y alumnos de tercer grado de educación primaria de la ciudad de Saltillo, Coahuila, alcanzan el mismo desempeño en igualdad, medido a través de la prueba ENLACE en las asignaturas de español y matemáticas.	Proporción de alumnos en el nivel de excelente y bueno/ Proporción de alumnas en el nivel de excelente y bueno en español y matemáticas.	Secretaría de Educación Pública. Resultados de la Prueba Enlace en el Estado de Coahuila, desagregados por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los habitantes de Coahuila mantienen interés en la educación como medio de desarrollo social y económico.
COMPONENTE 1	Resultados comparativos desde el 2006 de la prueba ENLACE comunicados a los docentes de	Proporción de docentes que ya recibieron la información en relación al total de docentes de	Secretaría de Educación de Coahuila, Registro de Difusión de los Resultados de la Prueba Enlace	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes tienen interés en mejorar la calidad de la educación en Coahuila



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	educación primaria de la ciudad de Saltillo, Coahuila.	3 grado de Saltillo, Coahuila	a docentes de la entidad.	
COMPONENTE 2	Diagnóstico aplicado para conocer las causas que originan que las alumnas de tercer grado obtengan mejores resultados que los alumnos en la prueba ENLACE	Índice de calidad del diagnóstico.	Secretaría de Educación de Coahuila, Evaluación de las determinantes de la calidad educativa en alumnas de tercer grado.	<ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría de Educación tiene interés en realizar el diagnóstico. • El Sindicato colabora en el diagnóstico • Se dispone de los recursos presupuestales para realizar el diagnóstico.
COMPONENTE 3	Estrategias de atención aplicadas a las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.	Porcentaje de atención en las áreas de mejora comparadas bimestralmente	Secretaría de Educación de Coahuila, Informes de Ejecución de las Estrategias para la mejora de la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos nacionales y estatales para la educación van por la mejora de la calidad educativa.
COMPONENTE 4	Análisis comparativo realizado de la prueba ENLACE de 3 grado del ciclo escolar vigente con los resultados anteriores	Porcentaje de docentes que conocen el comparativo del resultado de la Prueba ENLACE de 3 grado de Saltillo, Coahuila en relación al total de docentes de este grado	Secretaría de Educación de Coahuila, Registro de difusión del análisis comparativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes revisan el análisis comparativo.
COMPONENTE 5	Difusión de acciones aprendidas para mejorar la calidad de la educación con perspectiva de género en el	Porcentaje de docentes que conocen el proyecto en relación al total de docentes del Estado	Secretaría de Educación de Coahuila, Registro de difusión del análisis comparativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes revisan el análisis comparativo.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, pero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN

RESUMEN NARRATIVO
Estado de Coahuila

INDICADORES DE DESEMPEÑO
de Coahuila.

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

SUPUESTOS



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

7. ALINEACIÓN DE LA INTERVENCIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTATAL

El Programa Estatal de Educación 2011-2017 plantea los requerimientos actuales que presenta la sociedad Coahuilense, así como las acciones que con base en el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación y en la Ley Estatal de Educación se llevarán a cabo durante este período.

La Secretaría de Educación asume entonces, la responsabilidad de desarrollar en hombres y mujeres las competencias necesarias para transformar la sociedad en la que se desenvuelven, construir una cultura de valores, en especial el de la paz y sobre todo cumplir con la tarea de la escuela: generar aprendizajes de calidad en un contexto donde la gestión escolar se desenvuelva en un marco de trabajo colaborativo, autónomo y corresponsable.

Hoy la sociedad demanda conocer las amenazas y debilidades de nuestro sistema, el hacer docente y el desempeño de los alumnos y alumnas coahuilenses que se refleja en los resultados de las evaluaciones que se aplican a nivel estatal, nacional e internacionalmente.

Garantizar que los alumnos aprendan lo que corresponde, en todos los contextos pedagógicos, formal e informal, implica que los Planes de Estudio correspondan a las necesidades de los alumnos y a su diversidad. Esto implica que tanto niños y niñas cuenten con las mismas oportunidades para su desarrollo.

Con esto se afirma que en el estado de Coahuila, resulta prioritario brindar igual atención y sin discriminación a mujeres y hombres que requieran de los distintos servicios educativos para que haya una mejora en el aprovechamiento escolar y la calidad educativa.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Bajo esta perspectiva se plantea como meta en el Programa Estatal de Educación 2011-2017.

... **Promover la igualdad entre los géneros en todos los niveles de la educación en Coahuila**⁹... el cual conlleva a vincular acciones del gobierno que impulsen y protejan los derechos de hombres y mujeres para tener las mismas oportunidades en cuanto a educación se refiere.

⁹ Programa Estatal de Educación en Coahuila 2011-2017



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

8. IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA EN EL PRESUPUESTO DE EGRESOS ESTATAL.

Hay una gran tarea de gran importancia para el Gobierno del Estado en el campo de la igualdad de género en Coahuila. Las inequidades que se observan no son compatibles con las aspiraciones de democracia, justicia y respeto a los derechos humanos que se tienen a fin de crear condiciones que brinden oportunidades de desarrollo y certeza sobre el futuro de todos los coahuilenses.¹⁰

Hablar en términos de equidad implica considerar las mismas oportunidades de forma justa entre hombres y mujeres para poder elevar en términos de educación el nivel promedio de las y los coahuilenses, disminuir los niveles de deserción, aumentar los de eficiencia terminal y por ende el logro educativo.

III.- PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

Una nueva propuesta para el desarrollo social

3.5 Objetivo: Educación para la vida

Estrategia 3.5.3

Brindar igualdad de oportunidades a la población en edad escolar en el acceso y permanencia en la educación básica, considerando sus diversas necesidades.

Estrategia 3.5.4

Aplicar metodologías y estrategias didácticas innovadoras y efectivas para obtener mejor aprovechamiento por parte de los alumnos, especialmente en las materias básicas.

Estrategia 3.5.5

Hacer más eficientes los procesos de planeación, gestión escolar, mejora continua de la calidad y supervisión de las escuelas de educación básica.

¹⁰ Programa Estatal de Educación de Coahuila 2011-2017



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Estrategia 3.5.7

Orientar los mecanismos de evaluación hacia las acciones de mejora continua en la calidad de la educación.

Estrategia 3.5.8

Fomentar la profesionalización del personal docente y directivo para el mejor desempeño de sus funciones.

Estrategia 3.5.9

Estimular la participación activa de las madres y los padres de familia en la tarea educativa, y su corresponsabilidad en las acciones que se determinen para el desarrollo integral del alumno.

Estrategia 3.5.13

Adoptar sistemas de enseñanza-aprendizaje que contribuyan a la mejora del desempeño de los alumnos y a la terminación oportuna de sus estudios.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

9. CONCLUSIONES SOBRE EL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN Y SOBRE EL DIPLOMADO

En el marco del diplomado sobre Presupuestos con Perspectiva de Género a las Áreas Administrativas y de Planeación de las dependencias de la Administración Pública Estatal se concluyó que género es una categoría de pensamiento de nivel medio. Es la construcción social de las actividades a realizar por hombres y mujeres. Que perspectiva de igualdad y género es la metodología que permite eliminar brechas entre hombres y mujeres. Además hablar de género no es equivalente a referirse a mujeres, sino que tiene que ver con los estereotipos de los hombres y las mujeres.

La perspectiva de igualdad de género permite hacer una lectura de las relaciones entre mujeres y hombres, en específico incorpora el eje de las relaciones de poder, para interpretar dichas relaciones.

Existen cuatro principios para pensar en género:

- Igualdad: Ser reconocidos con igual dignidad humana y libertad
- No discriminación: para alcanzar la igualdad basada en diferencias
- Equidad: medida especial o temporal, permite crear criterios e indicadores para erradicar la discriminación
- Paridad: otorgar en la misma medida a ambos 50% y 50%

El gobierno de Coahuila destaca en su "gobierno para todos" que las mujeres y los hombres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo, ha implementado políticas públicas con perspectiva de género sustentadas en la legislación local que impulsa y protege los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades con los hombres. La transversalidad de la perspectiva de género es pauta que orienta las acciones del gobierno del estado.

Cuando se debaten cuestiones relacionadas con las desigualdades de género, nadie duda en afirmar que la educación es la estrategia prioritaria para transformar en forma



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

profunda y sostenida los modelos, valores y vínculos que continúan reproduciendo relaciones inequitativas¹¹

La educación está bajo constante análisis y escrutinio público para identificar las maneras de mejorarlo, por lo que el presente proyecto con perspectiva de género constituye el producto final de este diplomado, con el objetivo de abatir la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector educativo coahuilense, porque es prioridad brindar una atención por igual y sin discriminación a las niñas y a los niños que demandan un espacio en los distintos servicios educativos.

Para lograr lo anterior, resultó necesario dar cuenta que en el estado de Coahuila existen diferencias que arrojan brechas de género, específicamente en los resultados de la prueba ENLACE 2011-2012 de la muestra elegida correspondiente a los alumnos de tercer grado de educación primaria en Saltillo, Coahuila.

Esto remitió a un análisis exhaustivo del historial de resultados de ENLACE aplicada a partir del 2006 a la actualidad, encontrándose elementos cuantificables que facilitaron el comparativo en las asignaturas de español y matemáticas y los cuatro niveles de la evaluación entre niñas y niños del grado mencionado.

¹¹ Portal Educativo de las Américas: "Equidad de género en la educación: Renovando compromisos" Gloria Bonder, editora invitada, Coordinadora del Área Género, Sociedad y Políticas, FLACSO.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

**“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS
ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS
DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”**

SECRETARIA DE LAS MUJERES

**ESTRATEGIA: CREACIÓN DE UNIDADES DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE COAHUILA 2012-2017.**

Elaborado por:

Lic. Vázquez Castillo Maribel

Salttillo, Coahuila a Diciembre de 2012



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

CONTENIDO DEL TRABAJO FINAL

Presentación

Ficha resumen de la intervención con perspectiva de género

- 1 Planteamiento del Problema con perspectiva de género
- 2 Descripción de la problemática a resolver
- 3 Marco conceptual para el entendimiento del problema
- 4 Árbol del problema
- 5 Árbol de objetivos
- 6 Análisis de alternativas estratégicas (fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género, eficacia, eficiencia)
- 7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico
- 8 Alineación de la intervención con la planeación estatal
- 9 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal.
- 10 Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

Es importante que la actual Administración Pública Estatal implemente acciones estratégicas que conlleven a la institucionalización de las políticas públicas con enfoque de género, las cuales mediante la transversalización de acciones a través de las 16 Secretarías, el Sistema Estatal del DIF y la Procuraduría General del Estado permitan en los temas y áreas de atención de su competencia visualizar las brechas de desigualdad y tomar acciones inmediatas, para la reorientación de programas y/o ejecución de acciones afirmativas ó compensatorias que favorezcan la equidad e igualdad y eliminen toda práctica institucional de discriminación entre hombres y mujeres en Coahuila.

Atendiendo los ordenamientos normativos internacionales, nacionales y estatales en materia de igualdad, equidad, y la no discriminación hacia las mujeres utilizando como base la teoría de género y como estrategia la transversalidad, se plantea la institucionalización de acciones que emanan de la administración pública estatal mediante la estrategia de la **creación de Unidades de Género** como mecanismos para las Secretarías y Dependencias de Gobierno, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia contribuyan a la identificación de prioridades y necesidades de mujeres y hombres, disminuyendo las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en el Estado,



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

TEMA:

Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal 2012 -2017 mediante la creación de Unidades de Género

FIN

Contribuir con la Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas mediante la creación de Unidades de Género en las Secretarías, Instituciones y/o Dependencias que conforman la Administración Pública del Estado de Coahuila 2012-2017.

PROPOSITO

Institucionalizar las Unidades de Género en la presente Administración Pública Estatal a través de sus Secretarías, Instituciones y/o Dependencias.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. Planteamiento del problema con perspectiva de género

En los albores del año 2012, es un hecho que a nivel mundial, nacional, estatal y local, aún existen en los ámbitos sociales, económicos y políticos situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, brechas que se manifiestan e impactan en el deterioro del crecimiento, desarrollo y calidad de vida de la sociedad. Es por ello que la intervención del Estado es propicia para generar las medidas y/o acciones que minimicen esos desequilibrios y que conlleven al bienestar de mujeres y hombres en la sociedad.

Para poder identificar tales desequilibrios que aún existen en Coahuila, es importante contar con estadísticas e información sobre la situación socioeconómica de las mujeres en el estado, con ello y mediante las herramientas metodológicas que proporciona la teoría de género analizar las ventajas o desventajas de hombres y mujeres en los diferentes entornos de la sociedad y proponer acciones en la actuación e intervención de la administración pública estatal que conlleven a la igualdad de géneros.

Aunque en nuestro país, y sobre todo en nuestro estado ya están implementando políticas públicas, leyes, códigos con perspectiva de género en los diferentes ámbitos de gobierno, este esfuerzo aún requiere mecanismos estratégicos temporales para corregir dichos desequilibrios.

Es por ello, que partiendo de las acciones realizadas y de la voluntad del Ejecutivo del Estado se propone como estrategia la **Creación de las Unidades de Género en la Administración Pública**, medida que busca la institucionalización de las políticas públicas con enfoque de género, mediante la transversalización¹² de las acciones con perspectiva de género constituyan un enfoque sobre la igualdad de oportunidades entre

¹² La *transversalidad o mainstreaming de género* plantea un nuevo modelo de análisis, de intervención y de gestión que reconoce que mujeres y hombres, debido a sus diferencias biológicas y roles de género tienen necesidades, obstáculos y oportunidades diferentes que deben ser identificados y tratados para corregir el desequilibrio existente entre los sexos.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

mujeres y hombres en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida humana y en las esferas públicas y privadas.

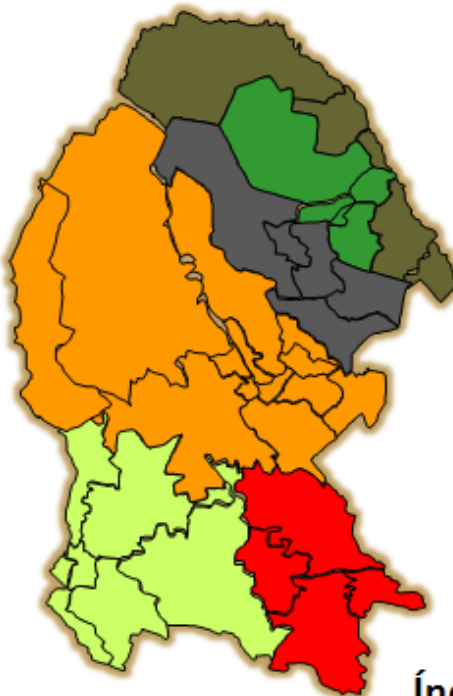
Con lo anterior nos permitirá generar e implementar planes de acción que emanen desde las principales unidades de la administración pública estatal, y que permitan atender las áreas de oportunidad de acuerdo a lo que marca el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

2. Descripción de la problemática a resolver

El Estado de Coahuila de Zaragoza está localizado en la parte central del norte de México. Su extensión territorial es de 151,571 kilómetros cuadrados y representa el 7.7% del área total del país. Limita al norte con los Estados Unidos de América, a través del Río Bravo; al sur con Zacatecas; en un vértice del sureste con San Luis Potosí; al suroeste con Durango; al este con Nuevo León; y al oeste con Chihuahua. El estado se divide en 38 municipios que conforman 6 de regiones económicas Norte, Manantiales, Carbonífera, Centro, Laguna y Sureste. La capital del estado es Saltillo.

En relación a la población, según cifras del II Censo de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2010, el estado de Coahuila de Zaragoza contaba hasta entonces con un total de: 2,748,391 habitantes, de los cuales, 1,384,194 (50.4%) son mujeres y 1,364,197 (49.6%) hombres. La tasa de crecimiento anual para la entidad durante el período 2005-2010 fue del 2.0%.

Región	Municipio
Norte	Acuña
	Guerrero
	Hidalgo
	Jiménez
	Piedras Negras
Manantiales	Atlixco
	Morelos
	Nava
Carbonífera	Villa Unión
	Zaragoza
	Juárez
	Múzquiz
	Progreso
	Sabinas
	San Juan de Sabinas
Centro Desierto	Apasolo
	Candela
	Castaños
	Cuatrociénegas
	Escobedo
	Frontera
	Lamadrid
	Monclova
	Nadadores
	Ocampo
	Sacramento
	San Buenaventura
Sierra Mojada	
Laguna	Francisco I. Madero
	Mataferrus
	San Pedro
Sureste	Torreón
	Viesca
	Arteaga
	General Cepeda
	Saltillo



• 38 municipios

• Población:

Total: **2,748,391***

1,384,194 (50.4%)

1,364,197 (49.6%)

Índice de Feminidad: 101.5
Índice de Masculinidad: 98.5

*Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

La población se concentra en los municipios de Saltillo (26.01%), Torreón (23.14%), Monclova (9.02%), Piedras Negras (5.77%), Acuña (5.06%). El resto se ubica en los 33 municipios restantes. La Densidad demográfica equivale a 14.6 habitantes por kilómetro cuadrado

Cifras relevantes para Coahuila:

Población

- Los datos de los habitantes por sexo señala que poco más de la mitad de la población está conformada por mujeres. (50.4%). El índice de masculinidad nos señala que en la entidad residen 99 hombres por cada 101 mujeres.

Fecundidad y Anticoncepción

- Los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2009 para Coahuila de Zaragoza señalan que la tasa global de fecundidad (TGF) está muy cercana a un nivel de reemplazo (2.3 hijos por mujer¹³); en el país se observan aún marcados contrastes regionales ya que existen entidades con TGF de 1.8 como el Distrito Federal mientras que en Chiapas y Guerrero es 2.6 respectivamente y en Nayarit 2.7 hijos por mujer.
- Las estimaciones de CONAPO con base en la ENADID 2009 reportan que 77.3% de los nacimientos ocurridos en el 2009 en la entidad son de mujeres adolescentes.
- En 2009 el 99% de las mujeres en edad fértil de Coahuila de Zaragoza declaró conocer al menos un método para controlar su fecundidad. A pesar de que su conocimiento es casi universal, 75.1% de las mujeres unidas en edad fértil lo usa.

Nupcialidad

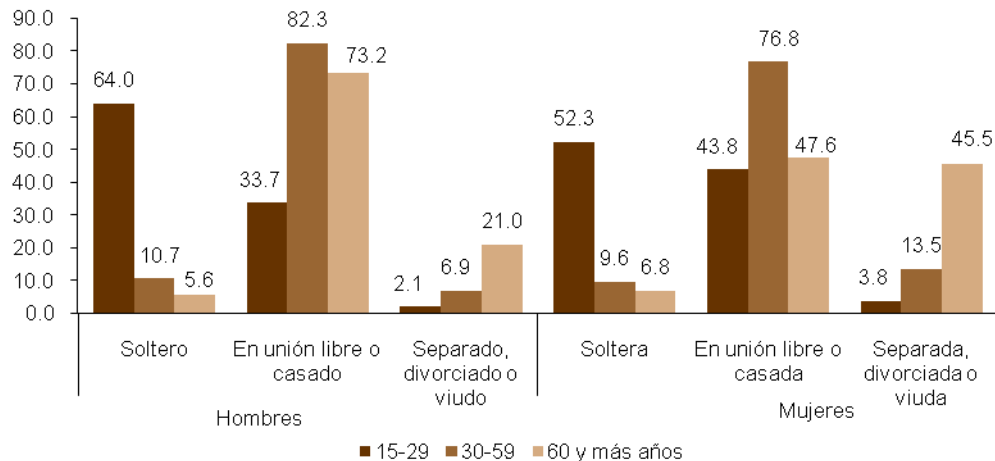
- En 2010 de acuerdo al Censo de Población y Vivienda, más de la mitad de la población femenina de 15 años y más (61.2%) se encuentra casada o en unión libre y 14 está separada, divorciada o viuda; en suma, siete de cada diez (75.3%) está o ha estado unida.
- La situación conyugal por edad muestra algunas diferencias por sexo, la información censal de 2010 señala que en la población joven (15 a 29 años)

¹³ Tasa correspondiente al trienio 2006-2008.

predominan los solteros (58.2%), en las mujeres esta proporción (52.3) es menor a la de los hombres (64%) ya que éstas tienden a unirse a más temprana edad. En edades adultas (30 a 59 años) predominan los unidos (casados o en unión libre), situación que se hace más visible en los hombres que en las mujeres; en edades más avanzadas esta tendencia se hace más marcada y provoca que tres de cada cuatro (73.2%) hombres de 60 años y más estén unidos, proporción que es 26 puntos porcentuales mayor al de las mujeres de la misma edad (47.6 por ciento). Con lo anterior se asume que las mujeres experimentan con más frecuencia la disolución de la unión y no vuelven a unirse: 13.5% de las mujeres de 30 a 59 años está separada, divorciada o viuda, condición que aumenta a 45.5% en las mujeres de 60 años y más.

-

Coahuila de Zaragoza. Distribución porcentual de la población de 15 años y más por situación conyugal según grandes grupos de edad para cada sexo 2010

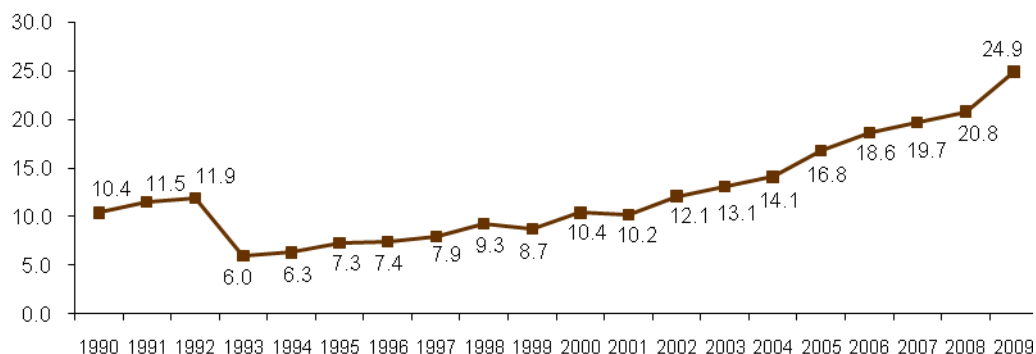


Nota: La suma en la situación conyugal es menor a 100% debido a la omisión del no especificado.
Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010. Tabulados Básicos.

- Desde hace algunos años se advierte un aumento paulatino de las separaciones legales, las estadísticas de nupcialidad reportan en 2009, que por cada 100 enlaces matrimoniales se dan 24.9 divorcios; esta relación ha aumentado en los últimos años a consecuencia de un incremento de los divorcios y una disminución de los matrimonios: entre 2000 y 2009 el monto de matrimonios se redujo 23 y el de los divorcios aumentó 85 por ciento.
-

Coahuila de Zaragoza. Relación divorcios-matrimonios 1990-2009

(Divorcios por cada 100 matrimonios)



Fuente: INEGI. Estadísticas de nupcialidad. Consulta interactiva de datos (27 de febrero de 2012).

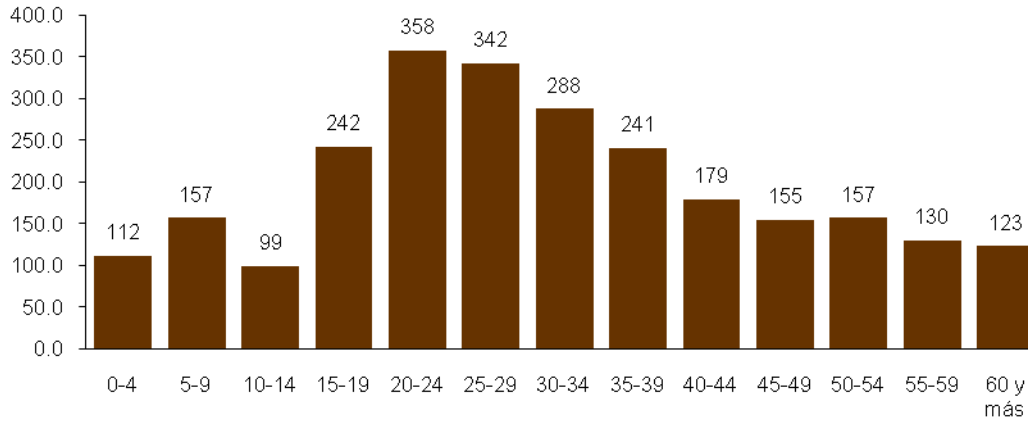
- En 2010, de las 3 261 parejas que se divorciaron, 26.6% estuvieron casadas cinco años o menos, 18.4 permanecieron unidas de 6 a 9 años y poco más de la mitad (55%) proviene de un matrimonio con una duración social¹⁴ de 10 años o más. En un alto porcentaje de los divorcios registrados, las mujeres son menores que su cónyuge (67.5%), en 13.1% tienen la misma edad y sólo en 19.4% la mujer es mayor; por otra parte, 59.6% de las divorciadas declara tener trabajo al momento de ocurrir el evento, en los hombres esta condición se cumple en 91.6% de los casos.

Mortalidad

- Para Coahuila de Zaragoza en 2010, la esperanza de vida en las mujeres es de 77.4 años, aproximadamente cinco años más que la estimada en los hombres, esta diferencia se explica por la mayor mortalidad masculina ocurrida principalmente en edades jóvenes y adultas.
- De acuerdo con las estadísticas de mortalidad, en 2010 fallecen 127 hombres por cada cien mujeres; la sobre mortalidad masculina se observa en todos los grupos de edad, pero se acentúa en la población de 20 a 29 años donde el índice sobrepasa las 340 defunciones masculinas por cada cien mujeres.

¹⁴ Duración social se refiere al tiempo transcurrido entre la fecha de matrimonio y la fecha en que se levanta la demanda de divorcio.

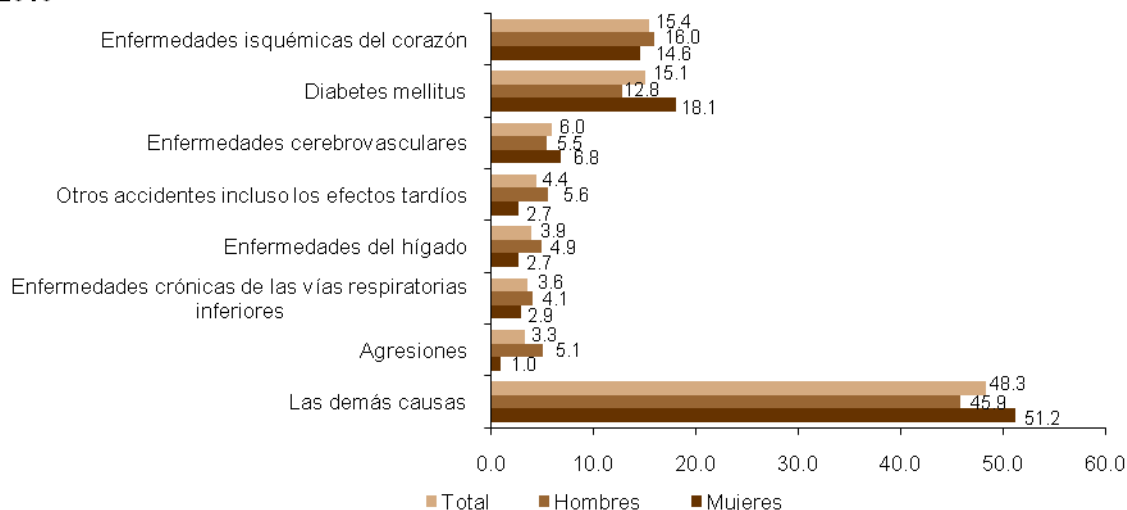
Coahuila de Zaragoza. Sobremortalidad masculina¹ por grupos quinquenales de edad 2010



¹ Cociente de las tasas de mortalidad masculina y femenina, según grupos de edad, multiplicada por cien.
 Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad. Consulta interactiva de datos (02 de marzo de 2012).
 CONAPO. Proyecciones de la población de México, 2005-2050.

- El monto y las causas de muerte difieren en cada grupo de edad, de las 14 593 defunciones ocurridas en 2010, el 63.2% acontecieron en la población de 60 años y más, 24.9 en los adultos de 30 a 59 años, 5.5 en los jóvenes de 15 a 29 años y 5.3% en la población infantil de 0 a 14 años. Para el grupo de 15 a 29 años se aprecia la mayor diferencia en los fallecimientos por sexo, el monto de mujeres es tres veces menor a la de los hombres (30.7 por ciento); por causa de muerte, las tres principales causas ocurridas en ambos sexos son catalogadas como violentas (agresiones, accidentes de transporte y lesiones auto infligidas intencionalmente), aunque en los hombres la proporción (49) es mayor al de las mujeres (28.7 por ciento).

Coahuila de Zaragoza. Distribución porcentual de las defunciones por causas de muerte según sexo 2010



Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad. Lista mexicana de enfermedades. Consulta interactiva de datos (01 de marzo de 2012).

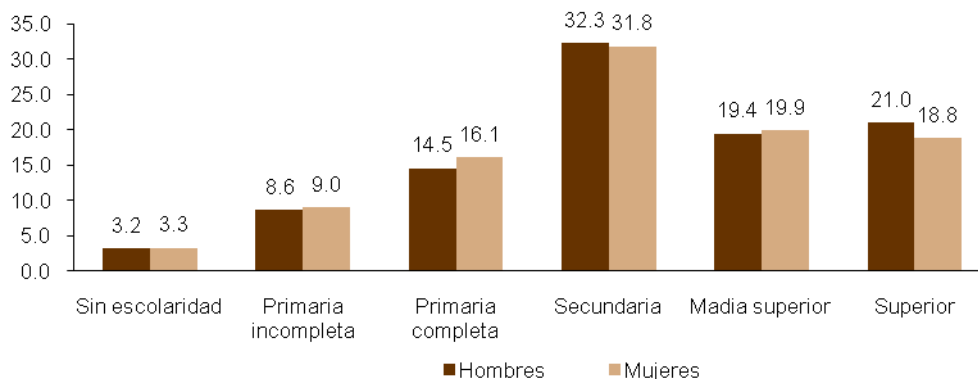
- La mortalidad para la población de 30 a 59 años se caracteriza por el incremento de los padecimientos crónicos degenerativos como principal causa de muerte. En las mujeres, la diabetes mellitus (20.5%) ocupa el primer lugar de causa de muerte, en segundo y tercer lugar se encuentran las enfermedades isquémicas del corazón (8.8%) y las enfermedades cerebrovasculares (4.9 por ciento); en los hombres, la principal causa de muerte son las enfermedades isquémicas del corazón (13.8%) seguidas de la diabetes mellitus (13.5) y las enfermedades del hígado (9.9 por ciento). En edades más avanzadas es común que se afecten los sistemas fisiológicos ocasionando una mayor propensión a desarrollar enfermedades crónicas degenerativas: las primeras cinco causas de muerte en la población de 60 años y más son catalogadas como crónico degenerativas y representan 53.8% de sus defunciones totales; en las mujeres esta proporción es mayor (54.3) a la observada en los hombres (53.3 por ciento).

Educación

- De acuerdo al censo 2010, en Coahuila de Zaragoza 2.6% de la población de 15 años y más no sabe leer y escribir, de éste, la mitad son mujeres. La tasa de analfabetismo por edad señala amplias brechas generacionales: 11.9% de las mujeres de 60 años y más no sabe leer ni escribir, en tanto que para las mujeres de 30 a 59 y en las jóvenes de 15 a 29 años esta tasa se reduce a 2 y 0.5%, respectivamente.

- El nivel de escolaridad de la población femenina de 15 años y más indica que 3.3% no tiene instrucción, 9 tiene primaria incompleta, 16.1 cuenta con primaria terminada y 31.8 tiene algún grado aprobado de secundaria; una de cada cinco cuenta con estudios a nivel medio superior o tiene al menos un grado aprobado a nivel superior, 19.9 y 18.8% respectivamente.
- El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 9.5 años, éste es mayor en los hombres (9.6) que en las mujeres (9.4), y en ambos sexos, se manifiesta una marcada brecha generacional, donde la diferencia en el promedio de escolaridad en las mujeres más jóvenes (15 a 29) y las de mayor edad (60 años y más) es de más de cinco años.

Coahuila de Zaragoza. Distribución porcentual de la población de 15 años y más por nivel de escolaridad según sexo 2010



Nota: La suma en el nivel de escolaridad es menor a 100 debido a la omisión del no especificado.
 Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda, 2010. Cuestionario básico. Consulta interactiva de datos (01 de marzo de 2012).

Ocupación

- De acuerdo con los datos del cuarto trimestre de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2011, en Coahuila de Zaragoza 36.6% de las mujeres de 14 años y más forman parte de la población económicamente activa (PEA), de las cuales, 94.9% combina sus actividades extradomésticas¹⁵ con quehaceres domésticos, situación que resulta contrastante con el de los hombres donde 51.3% cumple con esta condición.

¹⁵ Población económicamente activa (trabajo extradoméstico) son todas las personas de 12 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta.
http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/1999/est_domyext.pdf, febrero de 2012.



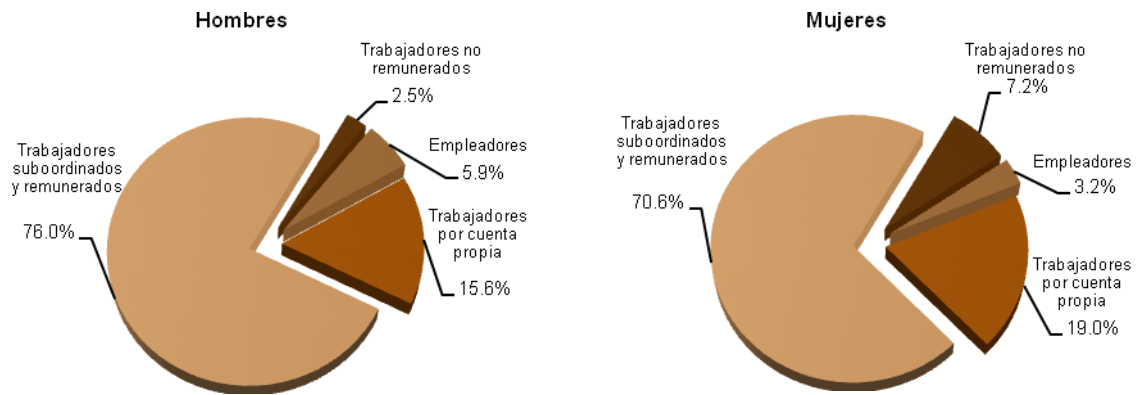
GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

- Las mujeres que participan en la producción de bienes y servicios (población ocupada) representa 93.3% del total de la PEA femenina, en tanto que 6.7% restante son mujeres que buscan trabajo y no lo encuentran (tasa de desocupación).
- Dos de cada tres mujeres ocupadas (70.6%) son subordinadas y remuneradas, 19 trabajan por cuenta propia, 3.2 son empleadoras y 7.2% no recibe remuneración por su trabajo. Entre las trabajadoras subordinadas y remuneradas, 35.6% no cuenta con acceso a los servicios de salud, la cuarta parte (23.6) no cuenta con prestaciones y 35.3% labora sin tener un contrato escrito.
- La proporción de empleadores en los hombres es superior y que el porcentaje de ocupadas sin pago casi triplica al de los hombres (7.2 y 2.5 respectivamente).
- Ocho de cada diez mujeres ocupadas desempeñan actividades en el sector terciario (77.1%), de éstas, sobresale que la cuarta parte (24.5%) son comerciantes, 21.7 son trabajadoras en servicios personales¹⁶ y 14.4% son oficinistas. Conforme al tipo de unidad económica, la proporción de hombres que trabajan en empresas y negocios (64) es superior al de las mujeres (43.9 por ciento); en orden de importancia las mujeres trabajan en el sector informal (27.3%), en instituciones públicas o privadas (18.4) o en el trabajo doméstico remunerado (10.1 por ciento); en los hombres estas proporciones son del 24.1, 9.7 y 0.8%, respectivamente.

Coahuila de Zaragoza. Distribución porcentual de la población ocupada de 14 años y más por posición en la ocupación según sexo 2011

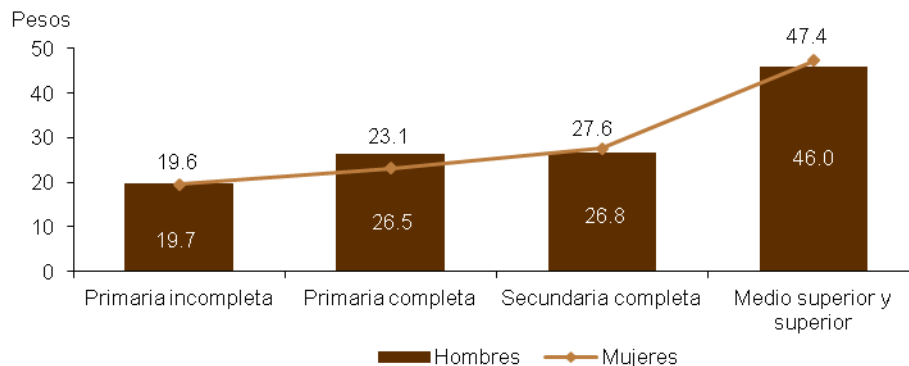
¹⁶ Los trabajadores clasificados en este grupo prestan servicios personales al público: atención de clientes en restaurantes, cafeterías, hospedaje; los que realizan la limpieza y planchado de ropa, cortinas, sábanas, etc., en tintorerías y lavanderías; los que abren y cierran puertas de acceso, los que controlan el funcionamiento de elevadores, y los que realizan los servicios de limpieza de oficinas, hospitales, escuelas y parques públicos, entre otras ocupaciones.



Fuente: INEGI STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011. Cuarto trimestre. Consulta interactiva de datos (28 de febrero de 2012).

- Por nivel de instrucción, 76.1% de las mujeres ocupadas cuentan con secundaria o más, proporción que resulta mayor a la de los hombres en casi cinco puntos porcentuales (71.2 por ciento). El promedio de ingreso por hora trabajada indica que a mayor escolaridad los ingresos aumentan, no obstante, se observa que en los niveles educativos más altos las mujeres ganan más que los hombres: las mujeres con instrucción medio superior y superior ganan 1.4 pesos más por hora que los hombres; en tanto que las que tienen primaria incompleta disminuye 0.1 pesos la hora.

Coahuila de Zaragoza. Ingreso por hora trabajada de la población ocupada de 14 años y más por sexo según nivel de instrucción 2011



Fuente: INEGI-STPS. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011. Cuarto trimestre. Consulta interactiva de datos (28 de febrero de 2012).

- Es preciso señalar que de las mujeres ocupadas 6.1% está en condiciones críticas de ocupación, es decir, se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, a éstas se incorporan las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos. En los hombres esta condición se da en 8.4% de los ocupados.

Hogares

- En Coahuila de Zaragoza la proporción de hogares¹⁷ con jefatura femenina pasó de 15.5% en 1970 a 20.9% en 2010.
- Los datos censales de 2010 indican que 32.4 de las jefas del hogar son viudas, 29.6 están separadas o divorciadas, 16.3% solteras y una de cada cinco (21.6%) está unida.
- La mayoría de los hogares dirigidos por una mujer son familiares (81.2%), ésta forma de agrupación encuentra su fundamento en las relaciones de parentesco que existen entre sus miembros; hay casos en que la jefa convive sólo con sus hijos (hogar monoparental) o bien convive con sus hijos y su cónyuge (biparental), en suma, estos hogares son nucleares y representan 57.8% del total de los hogares familiares con jefatura femenina.
- En el total de hogares con jefatura femenina el promedio de integrantes es de 3.2; la estructura de edad de la población que forman parte de estos hogares indica que 46.6% tienen al menos un niño de 0 a 14 años de edad, 54.1 al menos un joven de 15 a 29 años, 76.4 tiene al menos un integrante de 30 a 59 años y en 36.6% un adulto mayor de 60 años y más. La configuración de la edad en las personas que conforman los hogares con jefatura femenina, muestra que en 26.2% no hay dependientes económicos (población menor de 15 años y de 60 años y más), en 61% hay al menos una persona dependiente y en 12.8% no hay personas en edad productiva (15 a 59 años).
- La participación económica de la jefa del hogar es de 46.7% y llega a 71.3 en las que tienen de 30 a 49 años de edad, esta proporción disminuye en edades más avanzadas y llega a ser de 13.1% en las jefas de hogar con 60 años y más. La proporción de hogares con jefatura femenina con al menos uno de sus integrantes que está ocupado es de 75.4%, en los hogares dirigidos por un hombre esta condición se da en nueve de cada diez (90.6 por ciento).

¹⁷ El concepto de hogar censal en 2010 difiere de la definición de hogar utilizada en otros ejercicios censales, ahora se define como el grupo de personas vinculadas o no por lazos de parentesco, que residen habitualmente en la misma vivienda; mientras que en otros ejercicios censales se refiere al conjunto formado por una o más personas que residen habitualmente en la vivienda y se sostienen de un gasto común, principalmente para alimentarse y pueden ser o no ser parientes.

Hablantes de Lengua Indígena

- Los datos censales de 2010 en Coahuila de Zaragoza señalan que 6 233 personas de 3 años y más son hablantes de lengua indígena, (0.2%), de los cuales 43.3% son mujeres. El náhuatl (14.3%), kikapú (7.6), mazahua (5.9), zapoteco (3.6), mixteco (3.3), otomí (2.3) y totonaca (2%) son las lenguas indígenas más habladas por la población femenina; en los hombres se mantienen proporciones muy similares.
- La pirámide de población muestra que 6.6% de la población hablante de lengua indígena está compuesta por niñas de 3 a 14 años y 12.8% por mujeres de 15 a 29 años, estas proporciones son similares a las de la población masculina (6.8 y 15.7%, respectivamente), para el caso de los hombres las proporciones de hablantes de lengua indígena superan a las presentadas en la población no hablante de lengua indígena a partir de los 20 años de edad; en las mujeres se presentan proporciones similares a partir de los 45 años de edad, tanto en hablantes de lengua indígena como en no hablantes de lengua indígena.
- La población hablante de lengua indígena que no habla español representa 0.9% y la mayor parte son mujeres (54.4%), esta configuración se explica por la división del trabajo al interior de las comunidades indígenas, la cual ha hecho que el hombre interactúe en mayor medida en centros de trabajo donde el español es la única forma de comunicación.

Poder Político y toma de decisiones

- De acuerdo con la información del Instituto Federal Electoral (IFE), hasta febrero de 2012, del total de personas inscritas en el padrón electoral de Coahuila de Zaragoza, 50.8% son mujeres.
- El Poder Legislativo Federal, Coahuila de Zaragoza en 2012, las mujeres no tienen curules en la Cámara de Senadores y ocho escaños en la Cámara de Diputados.
- En el H. Congreso del estado la participación de la mujer como diputada es de 12% (tres mujeres).
- El Poder Ejecutivo está conformado por los titulares de las Secretarías, según información disponible en 2012, éstas se encuentran integradas por 9 hombres y 6 mujeres.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

- El Poder Judicial la participación es reducida, con información recopilada en 2012, de los 14 magistrados que integran el Tribunal Superior de Justicia, sólo una es mujer.
- En Coahuila de Zaragoza la participación de las mujeres como presidentas municipales ha sido incipiente, en 2011 la proporción de mujeres que ocupan la presidencia es de 5.3 por ciento.

Indicadores relevantes¹⁸:

- El índice de desarrollo humano (IDH), es elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno, Coahuila a ocupa el lugar número 4 en relación al conjunto de entidades del país, ligeramente arriba de Baja California Sur y Quintana Roo.
- El índice de desarrollo humano relativo al género (IDG) es un indicador social elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual mide las desigualdades sociales y económicas entre varones y mujeres para Coahuila en el 2012 el índice es de 1.27 %, lo que implica una merma en desarrollo humano debido a la desigualdad entre hombres y mujeres, destacando que en el estado se presenta un trato asimétrico que redundará en las restricciones de sus libertades y en el ejercicio de sus derechos.

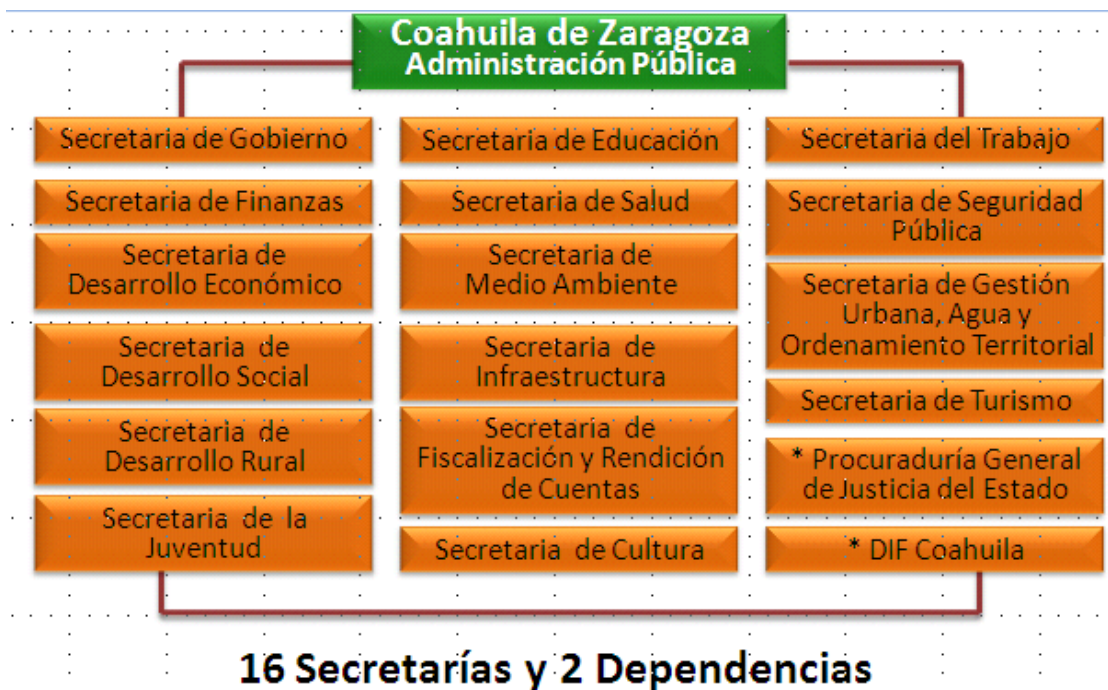
Estructura actual de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza

- En la Administración Pública del Estado, actualmente la unidad responsable en generar políticas públicas y/o acciones con enfoque de género desde su planeación en los Programas Operativos Anuales es el Instituto Coahuilense de las Mujeres, el resto de las unidades administrativas realizan acciones de manera aisladas o bien las cuales no conllevan a un impacto real en aminorar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

¹⁸ [1] Oficina del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano, PNUD-México. Informe sobre Desarrollo Humano, México 2006-2007. Apéndice 2006, parte 1. PNUD (2006).

[2] Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Las mujeres en Coahuila de Zaragoza, 2008.p 41.

- La estructura de la Administración Pública Estatal es la siguiente:



Fuente: www.coahuila.gob.mx

- Es importante que la actual Administración Pública Estatal implemente acciones estratégicas que conlleven a la transversalización e institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género

Acciones realizadas por el Instituto Coahuilense de las Mujeres en materia de Transversalización de la perspectiva de género en la administración pública estatal.

- El Instituto Coahuilense de las Mujeres en el año 2008 implemento como estrategia la Mesa Interinstitucional de los Enlaces de Género en la Administración Pública Estatal, acción en la cual se invito a las Secretarías y/o dependencias a que de buena voluntad se asignara a una persona como Enlace para llevar a cabo acciones con enfoque de género en sus dependencias. A la fecha los Enlaces con los que cuenta el Instituto son los siguientes:
- De la estructura principal de la Administración Pública Estatal a diciembre de 2012 del total de las unidades, 14 Secretarías y 2 Dependencias han asignado Enlace vía oficio, restando solo 2 Secretarías (Educación y Salud)

Nº	Dependencia	Nº	Dependencia
1	Secretaría de Gobierno	10	Secretaría de Turismo
2	Secretaría de Finanzas	11	Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas
3	Secretaría de Desarrollo Económico	12	Secretaria de Desarrollo Rural
4	Secretaría de Desarrollo Social	13	Secretaría de Seguridad Pública
5	Secretaría de Educación	14	Secretaría del Trabajo
6	Secretaría de Cultura	15	Secretaría de Gestión Urbana, Agua y Ordenamiento Territorial
7	Secretaría de la Juventud	16	Secretaría de Salud
8	Secretaría de Medio Ambiente	1	Procuraduría General del Estado
9	Secretaría de Infraestructura	2	Sistema DIF Estatal

- Asignados vía Oficio
- No han asignado
- Falta de asignación oficial

Fuente: Instituto Coahuilense de las Mujeres

- Aunado a lo anterior se han asignado 23 Enlaces de las instituciones y/o áreas que conforman las Secretarías y /o Dependencias de los cuales 18 Enlaces han sido asignados oficialmente por sus dependencias e instituciones.

Nº	Dependencia
1	Registro Público del Estado de Coahuila
2	Consejo Editorial
3	Defensoría Jurídica Integral
4	Dirección Estatal del Registro Civil
5	Dirección para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en Coahuila
6	Instituto Coahuilense de Catastro y la Información Territorial
7	Administración Fiscal General
8	Comisión Estatal para la Regularización de la Tenencia de la Tierra Urbana y Rústica de Coahuila
9	Instituto Estatal de Educación para Adultos
10	Instituto Estatal de Desarrollo Docente e Investigación Educativa
11	Instituto Estatal del Deporte
12	Tribunal Superior de Justicia

Nº	Dependencia
13	Comisión de los Derechos Humanos de Coahuila
14	Secretaría Técnica y de Planeación del Ejecutivo
15	Presidencia Municipal de Saltillo
16	Comisión Estatal para de vivienda
17	Servicio Nacional del Empleo
18	Instituto de Pensiones para Trabajadores del Gobierno del Estado
19	Comisión Estatal de aguas y saneamiento en el Estado
20	Instituto Coahuilense de las Personas Adultas
21	Procuraduría de la Familia
22	Congreso del Estado
23	Coordinación de Comunicación Social

- Asignados vía Oficio
- No han asignado
- Falta de asignación oficial

Fuente: Instituto Coahuilense de las Mujeres

- En suma podemos concluir que el Instituto Coahuilense de las Mujeres cuenta con una plataforma de **34 Enlaces Institucionales**, en la cual aprovechando las acciones realizadas se puede avanzar en la identificación de Enlaces estratégicos para la Creación de Unidades de Género.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

3. Marco conceptual para el entendimiento del problema

Género.

El **género** es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

Las relaciones sociales de género están determinadas por una manera de comprender la división entre la vida pública y la privada, que ha contribuido a segmentar los espacios de acción para las mujeres y los hombres a lo largo de la historia.

En esta división, la vida pública refiere a la esfera en que se produce el reconocimiento y ejercicio de los derechos, y la privada, al espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias. Conforme a esta división, las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública sin prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios del mercado por derecho propio. En su lugar, se les asignó la salvaguarda interna del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un estatus jurídico diferente al concedido a sus congéneres varones.

Las sociedades modernas han construido un imaginario que segmenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad, afectando inequitativamente su acceso a las oportunidades y a la disposición de recursos materiales (tierra, maquinaria, créditos, capital) y no materiales (capital cultural, derechos, autoridad).

Es importante identificar las inequidades entre mujeres y hombres en los diferentes aspectos sociales, esas llamadas brechas de desigualdad de género, las cuales hoy en día es posible gracias a que algunas fuentes de información están desagregadas por sexo. No obstante, la división social que segmenta la participación social de mujeres y hombres, como tantas otras, son resultado de convenciones sociales históricas que actualmente, y por la influencia de la perspectiva de género, son cuestionadas.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Perspectiva de género

Cuando se habla de perspectiva de género, se alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones. Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de género cuestiona los aportes y beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de mujeres y hombres, y que lleva a derribar el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de tales políticas. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo, superando las visiones fragmentarias que las consideran "grupos vulnerables" o ciudadanas de segunda categoría.

La importancia de la aplicación de la perspectiva de género en los estudios sociales radica en las posibilidades que brinda para comprender cómo se produce la discriminación hacia las mujeres y las vías para transformarla.

Para institucionalizar el género en el Estado, son requerimientos necesarios e indispensables: los cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas; la creación de instituciones de la mujer; la transformación de los procedimientos de diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas; el desarrollo de una masa crítica de funcionarias/os con capacidad para innovar los procedimientos institucionales, así como recursos presupuestarios y técnicos suficientes.

Transversalidad de la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género en el Estado es una directriz de política pública emanada de las Conferencias Internacionales de la Mujer cuyo objetivo principal es hacer comprensible el género como una categoría de análisis social con implicaciones concretas en la manera en que se conciben los problemas públicos y se planifican las políticas para abordarlos.

En el lenguaje del desarrollo, la institucionalización se utiliza como sinónimo de **transversalidad de la perspectiva de género**. No obstante, este concepto, en su dimensión operativa, se concibe como un método de **planeación horizontal** que busca



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

diagnosticar las oportunidades institucionales para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere adoptar estrategias variadas, como la igualdad de oportunidades, las acciones afirmativas, la transversalidad y otros instrumentos, todas regidas por una amplia noción de igualdad que combata explícitamente las causas múltiples y entrelazadas que producen y reproducen la desigualdad de género.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

4. Árbol del problema

Problema principal: En la Administración Pública Estatal, la única área que contempla dentro de sus funciones la creación de políticas públicas con enfoque de género es el Instituto Coahuilense de las Mujeres, se requiere la planeación con enfoque de género horizontal y vertical en la estructura general de la administración

Se desarrollan acciones aisladas dirigidas a mujeres sin contemplar el impacto que conlleva a la disminución y/o ampliación de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Falta de seguimiento y evaluación de impacto en las acciones

Duplicidad de acciones

Ausencia de presupuestos públicos con enfoque de género

La administración pública actual contempla la idea que la responsabilidad de generar acciones con enfoque de género es del Instituto Coahuilense de las Mujeres.

No fluye la transversalidad en las políticas públicas

Desconocimiento del marco jurídico que denota a las acciones con enfoque de género como obligatoriedad

Las acciones dirigidas a mujeres son acciones con perspectiva de género.

Concepto erróneo: género = mujeres

El tema de género no es relevante

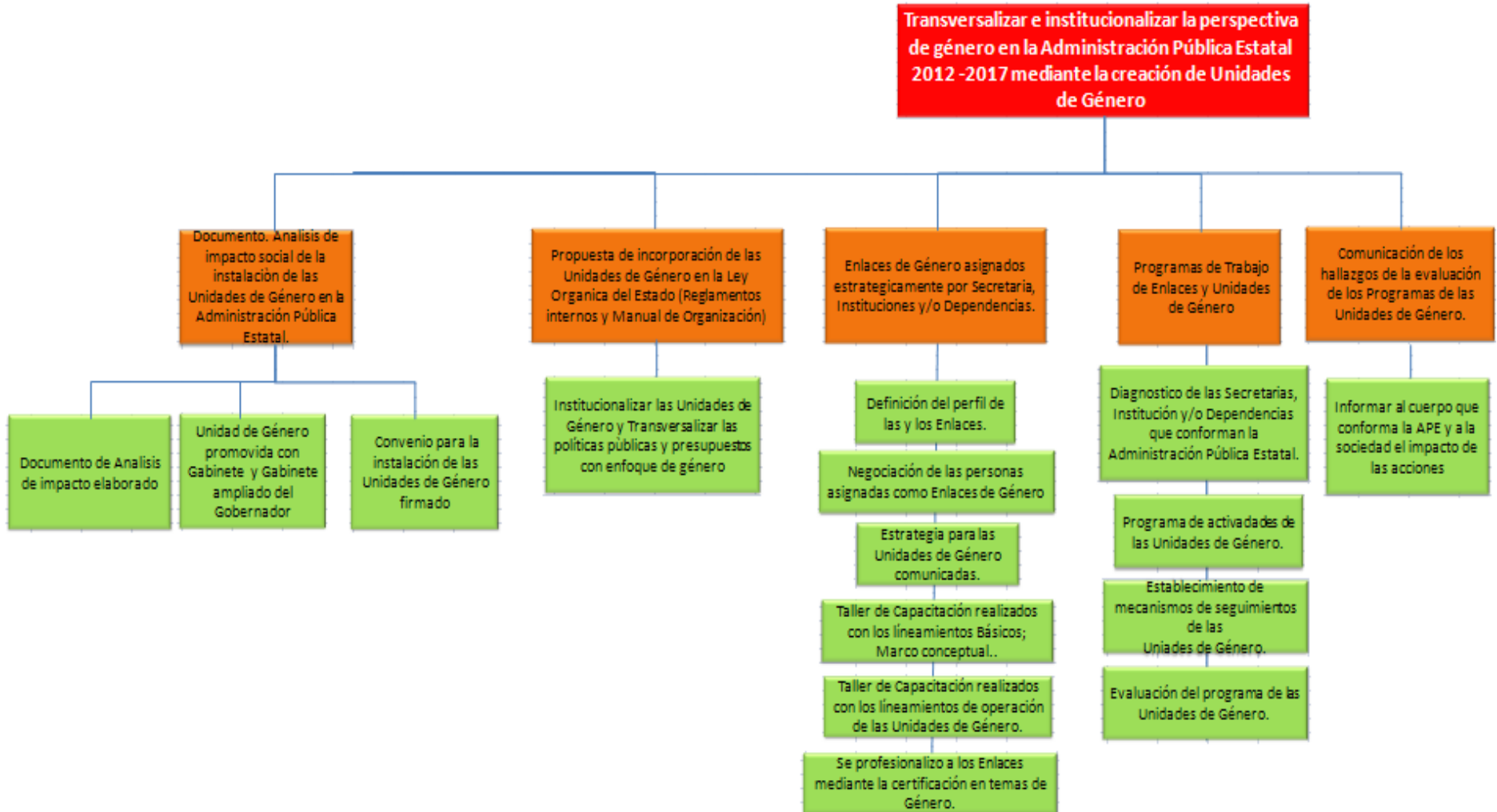
Estadística con enfoque de género.

Falta de información desagregada por sexo

Generación de información sin tomar en cuenta la desagregación por género.

Falta de evaluación de impacto de las acciones con enfoque de género

5. Árbol de objetivos





Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

6. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS ESTRATÉGICAS

México ha suscrito los principales instrumentos internacionales que abrigan los derechos de las mujeres se contemplan los siguientes:

Marco Normativo Internacional

Instrumentos internacionales que respaldan la estrategia de la creación de Unidades de Género en la Administración Pública:

La Plataforma de Acción de Beijing 1995

En su inciso "H" establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer se han orientado entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer. "H. MECANISMOS"

205. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos. Entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación" (5)

En sucesivas conferencias internacionales se ha subrayado la necesidad de tener en cuenta los factores relacionados con el género en la planificación de las políticas y los programas. Sin embargo, en muchos casos esto no se ha realizado.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.

Objetivo estratégico H.1 Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales en sus incisos del a) al f).

En lo general mandata las medidas que el mecanismo nacional debe facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre igualdad entre mujeres y hombres, como plantear estrategias para lograrlo y el de promover la coordinación interinstitucional para incorporar la Perspectiva de Género.

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.

Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe reafirmaron su compromiso por asegurar la plena incorporación de la Perspectiva de Género en todos los Planes y Programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, tal como se describe en el siguiente inciso: XIX) Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia".

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, Agosto de 2007, Consenso de Quito.

De igual manera, la reunión realizada en la Ciudad de Quito, las representantes de los de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres "consistente en la hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región" y se comprometieron a:



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

I) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos;

Cumbre de la declaración de Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo del Milenio, Diciembre de 2000, Nueva York.

La Declaración del Milenio recoge ocho Objetivos entre ellos el objetivo 3 referente al compromiso de los estados firmantes a trabajar en la igualdad entre los géneros.

Marco Normativo Nacional

Con el compromiso en la firma y adopción de los instrumentos jurídicos internacionales, han dado pauta en la elaboración de las políticas nacionales de igualdad entre mujeres y hombres como:

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos (1917).

Capítulo I: De las garantías individuales, Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículos: 3, 7, 9, 16, 17, 33 y 35 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (**LGIMH**);

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículos:3, 5 y 9 frac II; Titulo I, Capitulo I Artículos 1, 2, 3, 4, Titulo II. Capítulo I8 fracción. I, II, III, IV, V, VI; 9 frac. I, II, III, IV.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Objetivos Estratégicos del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

I. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal, y construir los mecanismos para contribuir a su



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado; II. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho; III. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil; IV. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; V. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género; VI Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo; VII Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

Marco Normativo Estatal

En el estado los instrumentos jurídicos que marcan el sustento para las acciones ha implementar en la Administración Pública en el tema de equidad, Igualdad entre hombres y mujeres son:

Constitución Política de los Estado de Coahuila de Zaragoza

Los artículos 1,4, 7 y 8 párrafos 2º y 3º.

Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Coahuila de Zaragoza

La presente es de orden público e interés social y tiene por objeto establecer las bases para la planeación democrática para el desarrollo equitativo, integral y sustentable del Estado de Coahuila de Zaragoza; Artículos aplicables 2, 3, 9, 22 y 28.

Ley del Instituto Coahuilense de las Mujeres

Desde su creación y acorde al ámbito de competencia se establece que éste deberá de coadyuvar con las instancias que correspondan para eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres, entendiéndose por tal: toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de género femenino, que tuviera como resultado el



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos, independientemente de su Estado civil y sus libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil. Así mismo se establece su actuación en los Artículos 2 y 3.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila

En sus artículos 1, 2, 3, 4, 5, 11 fracciones V, VI, VII, VIII, XIII, XVII, art. 13 fracciones I, II, V, artículo 14 fracciones VIII, artículo 25 fracciones I, II, V, X, artículo 26 fracciones I, II, IV, V, VI, artículo 28 fracción III.

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017

En el eje rector 3. Una nueva propuesta para el Desarrollo Social, establece en su Objetivo 3.3 Igualdad e inclusión social, busca favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres a través de las estrategias 3.3.1. Combatir la presencia de estereotipos que contribuyen a la persistencia de la discriminación contra las personas debido a su sexo, por padecer alguna discapacidad, edad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades; 3.3.2. Adecuar los marcos normativos y el diseño institucional a fin de prevenir y sancionar la discriminación y la violencia en contra de las personas en todos los ámbitos; 3.3.3. Difundir los Derechos de las mujeres en los ámbitos económicos, laboral, social, cultural y político; 3.3.4. Impulsar la presencia y participación de las mujeres en actividades económicas, políticas y sociales, en condiciones de igualdad respecto de los hombres; 3.3.5. Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno; 3.3.6. Promover la agencia económica de las mujeres que permita generar mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo; 3.3.7. Asegurar la prioridad en la atención de los padecimientos y prevención de enfermedades distintivas de la mujer; 3.3.8. Concertar con organizaciones de la sociedad civil acciones de prevención contra la discriminación y violencia de género, así como de promoción de sus derechos.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

7. SÍNTESIS DE LA INTERVENCIÓN EN LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Datos de identificación del Programa

Ramo	33
Nombre del Programa	Creación de Unidades de Género en la Administración Pública del Estado de Coahuila 2012-2017.
Alineación del Proyecto	
Estrategia	Transversalización de la Perspectiva de Género a través de la Creación de Unidades de Género Al Programa Especial de Equidad de Género 2010 - 2015
Objetivo general	Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal 2012 -2017 mediante la creación de Unidades de Género.
Estrategia	Creación de Unidades de Género
Líneas de acción	Propuesta de modificación en la Ley Orgánica de Coahuila (Unidades de Género) Elaborar documento de Análisis de impacto social de la Unidades de Género en la APE Gestionar Enlaces Elaboración de Programas de Trabajo de la Unidades de Género Informe de Resultados

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Contribuir con la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas mediante la creación de Unidades de Género en las Secretarías, Instituciones y/o Dependencias que	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de Programas Operativos Anuales que incluyen perspectiva de género con respecto al total en el Estado. 	Sistema Estatal de Indicadores para el seguimiento a la Institucionalización de la Perspectiva de Género en Coahuila. Programas elaborados con	<ul style="list-style-type: none"> El titular del ejecutivo estatal lidera el tema de género. La respuesta favorable a la perspectiva de género de los Funcionarios tomadores



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	conforman la Administración Pública del Estado de Coahuila 2012-2017.		Perspectiva de Género Convenios de colaboración firmados Unidades de Género instaladas Enlaces Asignados	de decisiones es oportuna. • Existe interés por el tema de género en las Secretarías y/o Dependencias de la APE.
PROPOSITO	Institucionalizar las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal a través de sus Secretarías, Instituciones y/o Dependencias.	Proporción de Secretarías con Unidades de Género en la Administración Pública Estatal Proporción de Instituciones con Unidades de Género en la Administración Pública Estatal Proporción de Dependencias con Unidades de Género en la Administración Pública Estatal	Convenios de Colaboración firmados Enlaces Asignados vía oficio Unidades de Género instaladas	• Los titulares de dependencias y entidades de la APE firman los convenios. Los titulares de dependencias y entidades de la APE nombran Enlaces de Género. • Existe interés en instalar Unidades de Género
COMPONENTE 1	Documento. Análisis de impacto social de la instalación de las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal.	Porcentaje de avance del documento en relación al documento final.	Documento elaborado	• Se dispone de información relevante para el desarrollo del análisis.
COMPONENTE 2	Propuesta de incorporación de las Unidades de Género en la Ley Orgánica del Estado (Reglamentos internos y Manual de Organización)	Porcentaje de avance en elaboración de la propuesta Porcentaje de avance en gestión de la propuesta ante el	Documento de Propuesta de la incorporación de las Unidades de Género Documento de Propuesta de armonización de la Ley Orgánica,	• Existe interés por parte de las y los Legisladores por modificar la LOAPE e incorporar Unidades de Género.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Congreso del Estado.	Reglamentos Internos y Manual de Organización	
COMPONENTE 3	Enlaces de Género asignados estratégicamente por Secretaria, Instituciones y/o Dependencias.	<p>Proporción de Enlaces de Género asignados respecto al Total de Enlaces Meta en el Estado</p> <p>Proporción de Enlaces de Género asignados por Secretaria respecto al Total de Enlaces Meta en el Estado</p> <p>Proporción de Enlaces de Género asignados por Dependencias respecto al Total de Enlaces Meta en el Estado</p> <p>Proporción de Enlaces de Género asignados por Instituciones respecto al Total de Enlaces Meta en el Estado</p>	<p>Oficios de asignación</p> <p>Oficios de asignación</p> <p>Oficios de asignación</p> <p>Oficios de asignación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se designan oportuna y eficazmente los Enlaces. • Los Enlaces no tienen doble agenda de trabajo. • Los enlaces tienen voz y voto en las reuniones de gabinete.
COMPONENTE 4	Programas de Trabajo de Enlaces y Unidades de Género	Porcentaje de avance en la ejecución de los programas de trabajo.	Informes de Ejecución de los Programas de las Unidades de Género en la APE.	<ul style="list-style-type: none"> • Existe presupuesto para dar soporte a los Programas de Trabajo de las Unidades de Género.



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>COMPONENTE 5</p>	<p>Comunicación de los hallazgos de la evaluación de los Programas de las Unidades de Género.</p>	<p>Porcentaje de información pública en medios con respecto al total de los Avances obtenidos</p>	<p>Listas de asistencia de reuniones Cronograma de reuniones de difusión con Funcionarios de la APE Cronograma de difusión en medios y regiones en el estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de presupuesto para la difusión (medios de comunicación y viáticos) Interés en el tema



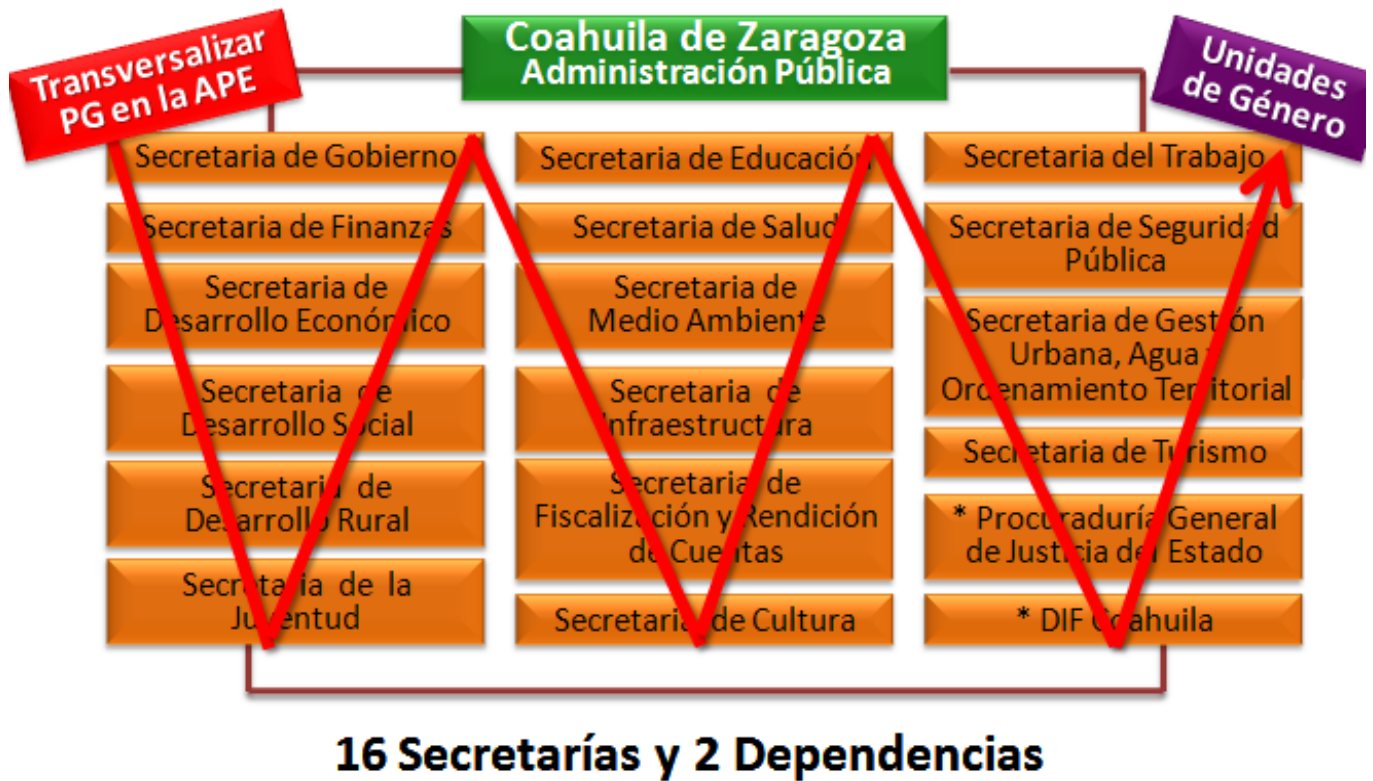
Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

8. Alineación de la intervención con la planeación estatal

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, en el eje rector 3. Una nueva propuesta para el Desarrollo Social, establece en su Objetivo 3.3 Igualdad e inclusión social, busca favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres a través de las estrategias 3.3.1. Combatir la presencia de estereotipos que contribuyen a la persistencia de la discriminación contra las personas debido a su sexo, por padecer alguna discapacidad, edad, condición social o económica, salud, embarazo, lengua, religión, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades; 3.3.2. Adecuar los marcos normativos y el diseño institucional a fin de prevenir y sancionar la discriminación y la violencia en contra de las personas en todos los ámbitos; 3.3.3. Difundir los Derechos de las mujeres en los ámbitos económicos, laboral, social, cultural y político; 3.3.4. Impulsar la presencia y participación de las mujeres en actividades económicas, políticas y sociales, en condiciones de igualdad respecto de los hombres; 3.3.5. Incorporar la perspectiva de género en la gestión pública, incluida toda función y tarea de gobierno; 3.3.6. Promover la agencia económica de las mujeres que permita generar mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo; 3.3.7. Asegurar la prioridad en la atención de los padecimientos y prevención de enfermedades distintivas de la mujer; 3.3.8. Concertar con organizaciones de la sociedad civil acciones de prevención contra la discriminación y violencia de género, así como de promoción de sus derechos.

Con la creación de Unidades de Género en la Administración Pública se busca:





GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

9. Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal

De acuerdo al Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado Independiente Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza publicado el viernes 25 de noviembre de 2011, en el a través del Decreto 543, en el cual se emite el Presupuesto de Egresos para el Ejercicio Fiscal 2012 en el Artículo 1.- el ejercicio, seguimiento y control del gasto público estatal y las erogaciones con cargo al Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Coahuila para el ejercicio Fiscal de 2012, se sujetarán a las disposiciones contenidas en este decreto y a las aplicaciones de la materia. Transfiriendo como Organismo Descentralizado 7,865 millones de pesos.

PRESUPUESTO DE EGRESOS DEL ESTADO PARA EL EJERCICIO FISCAL 2012

ARTÍCULO 1.- El ejercicio, seguimiento y control del gasto público estatal y las erogaciones con cargo al Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Coahuila para el Ejercicio Fiscal de 2012, se sujetarán a las disposiciones contenidas en este decreto y a las aplicables de la materia. Dichas erogaciones se registrarán por el Presupuesto de Egresos siguiente:

GOBIERNO DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA		
PRESUPUESTO DE EGRESOS 2012		
CLASIFICACION POR PODER Y DEPENDENCIA		
(MILES DE PESOS)		
	IMPORTE	TOTAL
PODER LEGISLATIVO		
CONGRESO DEL ESTADO	101,133	
AUDITORIA SUPERIOR DEL ESTADO	84,670	185,803
TOTAL PODER LEGISLATIVO		185,803
PODER JUDICIAL		
SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTICIA	311,953	
TRIBUNAL ESTATAL ELECTORAL	14,174	326,127
TOTAL PODER JUDICIAL		326,127
PODER EJECUTIVO		
DESPACHO DEL EJECUTIVO	50,430	
SECRETARIA DE GOBIERNO	341,316	
TESORERIA GENERAL DEL ESTADO	545,555	
SECRETARIA DE FOMENTO ECONOMICO	65,795	
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA	14,001,925	
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	1,599,666	
SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA Y PROT. CIUD.	0	
SECRETARIA DE SALUD	303,126	
SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTE	753,956	
SECRETARIA DE FOMENTO AGROPECUARIO	419,972	
SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	49,033	
SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	121,901	
SECRETARIA DE TURISMO	68,938	
FISCALIA GENERAL DEL ESTADO	1,476,405	
SECRETARIA DE DESARROLLO REGIONAL DE LA LAGUNA	335,014	
REPRESENTACION DEL GOB. DEL EDO. EN MEXICO D.F.	3,766	20,136,796
TRANSFERENCIAS A MUNICIPIOS		
PARTICIPACIONES MUNICIPALES	4,163,479	4,163,479



TRANSFERENCIAS A ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS		
DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	213,675	
INSTITUTO COAHUILENSE DE LA CULTURA	88,832	
INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO	26,665	
SECRETARIA EJECUTIVA DEL VOLUNTARIADO	16,919	
COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS	19,358	
INSTITUTO ESTATAL DEL DEPORTE	69,636	
MUSEO DE LAS AVES	5,212	
INSTITUTO COAHUILENSE DEL CATASTRO	2,099	
COMISION ESTATAL P/ REG. DE LA TENENCIA DE LA TIERRA	9,445	
INST. EST. PARA LA CONSTRUCCION DE ESCUELAS	178,555	
SERVICIOS DE SALUD DE COAHUILA	881,947	
CONSEJO ESTATAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	14,995	
COLEGIO DE EDUCACION PROF. TECNICA	61,297	
INSTITUTO COAHUILENSE DE LAS MUJERES	7,865	
COMISION ESTATAL DE AGUAS Y SANEAMIENTO	515,866	
INSTITUTO COAHUILENSE DE LA JUVENTUD	8,405	
INSTITUTO COAHUILENSE DE ADULTOS MAYORES	2,830	
INSTITUTO ESTATAL DEL EMPLEO	28,649	
SATEC	576,687	
COMISION ESTATAL DE ARBITRAJE MEDICO	4,363	2,733,301
GOBIERNO DEL ESTADO		
GOBIERNO DEL ESTADO	4,627,968	4,627,968
TOTAL PODER EJECUTIVO		31,661,545
ORGANISMOS ELECTORALES		
INSTITUTO ELECTORAL Y DE PART. CIUDADANA.	99,019	99,019
TOTAL ORGANISMOS ELECTORALES		99,019
ORGANISMO DE TRANSPARENCIA		
INSTITUTO COAHUILENSE DE ACCESO A LA INFORMACION	23,836	23,836
TOTAL ORGANISMO DE TRANSPARENCIA		23,836
TOTAL GENERAL		32,296,330

Fuente: http://200.57.142.114/archivos/filemanager/transparencia//XII_Presupuesto_Asignado/Periodico_2012.pdf



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

10. Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado

La impartición y los temas abordados en el Diplomado por el instructor fueron precisos y oportunos, en lo particular me brindo herramientas tanto teóricas y prácticas para tener un enfoque más amplio y claro en relación a la planeación con desde la perspectiva de género utilizando la metodología del Marco Lógico.

La secuencia de los temas del Diplomado fueron acordes, partiendo desde la teoría de género como la importancia y relevancia de la elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género, nos brindo herramientas técnicas en el diseño de planes y/o programas.

Considero importante utilizar y manejar la metodología del Marco Lógico en la elaboración de los programas y /o acciones, a mi parecer nos da el enfoque y dirección de la problemática que se busca atender.

Las dinámicas de las sesiones resultaron adecuadas en tiempo de acuerdo a los temas que se abordaron.

La participación de los compañeros fue muy importante por las experiencias y puntos de vista que compartieron.

El Lic. Ignacio mostro compromiso con los temas, disponibilidad en atender oportunamente las dudas de las y los compañeros me incluyo en esto.

A mi parecer considero que tendría que darse una segunda fase del Diplomado, debido a que nos faltó tiempo para realizar ejercicios en relación a la metodología del Marco Lógico.



Gobierno
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

11. Bibliografía

- Gobierno del Estado de Coahuila, www.coahuila.gob.mx
- Gobierno del Estado de Coahuila, http://200.57.142.114/archivos/filemanager/transparencia//XII_Presupuesto_Asignado/Periodico_2012.pdf
- Instituto Coahuilense de las Mujeres, ABC de Género en la Administración Pública
- I. Munerar al L Villareñor, 2005 La Ventana "Transversalidad de Género, Una estrategia para el uso político, educativo de sus saberes" pág. 49.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Censo de Población y Vivienda 2010.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Boletín especial del Día Internacional de las Mujeres, Coahuila a marzo 2012.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Las mujeres en Coahuila de Zaragoza, 2008.p 41.
- Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, Unidades de Género
- Ley de Planeación para el Estado de Coahuila de Zaragoza



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

PROGRAMA PARA PREVENIR LA INCORPORACIÓN DE LAS Y LOS JÓVENES DEL ESTADO A LA DELINCUENCIA ORGANIZADA

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROCURADURÍA
GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO

NOMBRES DE PARTICIPANTES

PROFRA. LETICIA RIVIERA SOTO

LIC. HUMBERTO ÁVILA LEAL

LIC. GLORIA ISABEL DÁVILA LEAL

LIC. KARLA GARCÍA DE LEÓN

SALTILLO, COAHUILA, DICIEMBRE DE 2012.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

CONTENIDO

Presentación

Ficha resumen de la propuesta

- 1 Planteamiento del problema con perspectiva de género
- 2 Descripción de la problemática a resolver
- 3 Marco conceptual para el entendimiento del problema
- 4 Árbol del problema
- 5 Árbol de objetivos
- 6 Análisis de alternativas estratégicas (fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género, eficacia, eficiencia)
- 7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico
- 8 Alineación de la intervención con la planeación estatal
- 9 Registro de la Matriz de Marco Lógico en el Sí-avanza
- 10 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal.
- 11 Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

La detección temprana de la problemática permite incorporar mecanismos de prevención, pero sobre todo cuando estos se identifican resulta urgente promover estrategias y programas que los atiendan, a través de una canalización oportuna a las instituciones que disponen de los servicios especializados, beneficiando no solo a este sector sino a las mujeres y los hombres de diferentes edades con prácticas encaminadas a ofrecer alternativa de solución frente a los efectos que afecten la seguridad de este país.

Nuestro Estado se encuentra inmerso en una situación de inseguridad dado el crecimiento sin precedentes que ha tenido la violencia y la delincuencia en nuestro país. Actualmente, existen entidades federativas con igual o mayores problemas de delincuencia e inseguridad, sin embargo podemos establecer que es una problemática que no era común, por eso esto requiere que el estado actúe de manera inmediata en beneficio de nuestras familias, con la finalidad de mejorar las condiciones de seguridad dentro de nuestro territorio.

Esta investigación constituye un esfuerzo conjunto entre las dependencias encargadas de la seguridad y procuración de justicia. seleccionamos este tema en concordancia a la realidad que nos enfrentamos día a día en nuestras labores como es la integración de las y los jóvenes en las filas de la delincuencia organizada, en el cual tratamos de exponer el problema a profundidad describiendo las causas que lo originan y los efectos basándonos en estadísticas que nos ayudaron a entender la magnitud de la problemática, elaboramos los correspondientes arboles de problemas y objetivos que ayudaran a comprender el entorno del mismo, para así proponer estrategias orientadas a eliminar las brechas existentes entre género y proporcionar a las y los jóvenes alternativas viables para evitar se siga generando este problema alineando las opciones de acuerdo a lo establecido en plan estatal de desarrollo.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

Al investigar sobre el tema propuesto, nos dimos cuenta que realmente no se cuentan con datos exactos sobre este grave problema y tuvimos que guiarnos sobre las estimaciones que los expertos hacen del caso. En base a lo anterior se puede diagnosticar que es alarmante esa estimación de jóvenes que estamos perdiendo, que realmente no se le está dando prioridad a este sector de la población puesto que no se trabaja de manera coordinada ni eficaz sobre las causas que lo originan como la proliferación de familias desintegradas, la pobreza, la falta de prevención sobre adicciones, escasos de empleo o que éste no se bien remunerado, no se está atendiendo la deserción escolar o no se estimula la reintegración en ese ámbito y en cuestión de salud esta existe muy precariamente o de poca calidad.

Lo que busca es diseñar una estrategia coordinada con todas las dependencias del gobierno e instituciones no gubernamentales para enfocarnos en cada detonante y de manera integral prevenir y resolver los puntos que nos afectan en el planteamiento. Las y los jóvenes del estado son nuestro presente y futuro y si fallamos al permitir que se siga dañando nuestro tejido social al no permitir un desarrollo integral de habrá expectativas en el futuro que nos permitan construir nuestra seguridad.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. Planteamiento del problema con perspectiva de género

Nuestro Estado se encuentra inmerso en una situación de riesgo, dado el crecimiento sin precedentes que ha tenido la violencia y la delincuencia en nuestro país. Actualmente, existen entidades federativas con igual o mayores problemas de delincuencia e inseguridad, sin embargo podemos establecer que es una problemática que nos es común, esto requiere del Estado que actúe de manera inmediata en beneficio de la sociedad, con la finalidad de mejorar las condiciones de seguridad de nuestro territorio.

Los jóvenes del estado, son susceptibles de ser captados por la delincuencia organizada; la falta de políticas públicas, la destrucción del tejido social y la lucha entre grupos criminales por controlar la venta y trasiego de droga en Coahuila, está orillando a los jóvenes a brincar al barco del narco, de los homicidios, la muerte, las drogas, el alcohol y los accidentes.

La ley para la protección de los derechos y deberes de las niñas, niños y adolescentes del Estado, define en su artículo 2 que niña o niño son las personas hasta los doce años cumplidos y adolescentes son las personas desde los doce años hasta que cumpla los dieciocho años de edad

En nuestra legislación mexicana en el artículo 2º de la Ley Federal contra la delincuencia organizada (última reforma publicada DOF 23-01-2009) define que "cuando tres o más personas se organicen de hecho para realizar, en forma permanente o reiterada, conductas que por sí o unidas a otras, tienen como fin o resultado cometer alguno o algunos de los delitos siguientes, serán sancionadas por ese solo hecho, como miembros de la delincuencia organizada: terrorismo, delitos contra la salud (p.e. tráfico de estupefacientes), falsificación o alteración de moneda, operaciones con recursos de procedencia ilícita, acopio y tráfico de armas, tráfico de indocumentados, tráfico de órganos; corrupción, pornografía, turismo sexual y lenocinio



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

en contra de personas menores de 18 años de edad o de personas que no tienen capacidad para comprender el significado del hecho o de personas que no tienen capacidad para resistirlo, asalto, secuestro, tráfico de menores o personas que no tienen capacidad para comprender el significado del hecho y robo de vehículos".

El crimen organizado ha sido conceptualizado como una sociedad, que busca operar fuera del control del pueblo y del gobierno, pues involucra a miles de delincuentes que trabajan dentro de sus estructuras complejas, ordenadas y disciplinadas como cualquier corporación, mismas que están sujetas a reglas aplicadas con responsabilidad.

Haciendo un análisis tenemos que a nivel mundial, los jóvenes representan 18% de la población; es decir, mil 200 millones de personas y 87% de ellos viven en países en desarrollo. Nuestro país es de jóvenes: los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) demuestran que la mitad de la población tiene 26 años o menos. De acuerdo con el Instituto Mexicano de la Juventud, en el país hay 36.2 millones de jóvenes. Sin embargo, la fuerza numérica que este sector representa no es proporcional a las políticas, campañas y presupuestos que le son destinados.

Según el último censo nacional, Coahuila tiene dos millones 748 mil 391 de habitantes, de los cuales el 25.9 por ciento tiene entre 15 y 29 años y el 29.4 entre cero y 14 años. Es decir que más de 711 mil coahuilenses están entre los 15 y 29 años y más de 808 mil están entre cero y 14 años: más de la mitad de los coahuilenses son menores de 30 años.

La problemática a la que se enfrenta el sector juvenil está relacionada con el limitado acceso a un empleo digno y bien remunerado, educación, salud, vivienda, oportunidades de desarrollo y participación en la vida pública.

Un rubro importante de destacar dentro de este tema, lo constituye el saldo de las políticas públicas en "favor" de las y los jóvenes en México: de los 36 millones que hay

en el país, 7 millones 820 mil no trabajan ni estudian (Ninis) y, al menos, 250 mil habrían probado alguna droga, además de que siete de cada 10 jóvenes entre 15 y 24 años han vivido violencia psicológica. La marcada diferencia en la incidencia de este fenómeno por sexo se refleja en el hecho de que, del total de jóvenes Ninis alrededor de 5.9 millones son mujeres (75.7% del total) y 1.9 millones son hombres (24.3%).

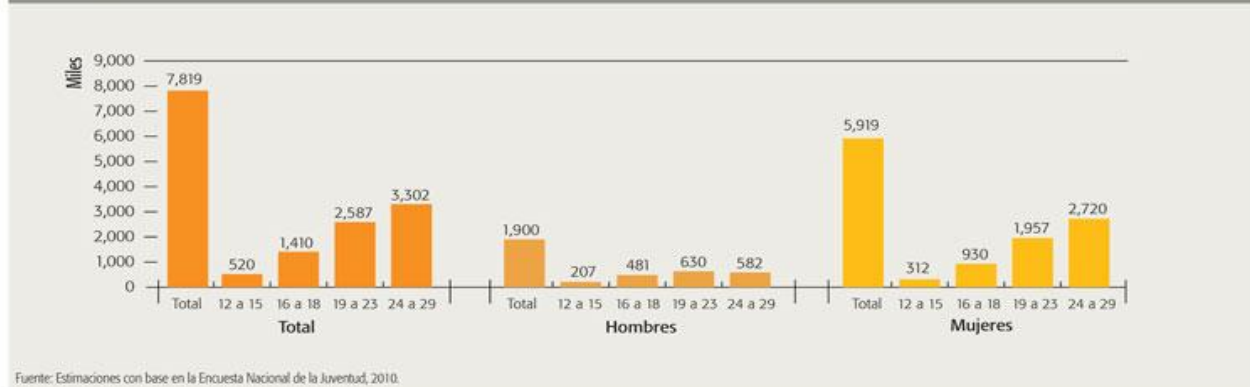
No existe un número cierto sobre cuántos Ninis hay en el Estado, más sin embargo basándonos en los datos que acaba de dar a conocer el INEGI se calcula que existen alrededor de 70,000.



Es lógico pensar que si los jóvenes que no estudian ni trabajan, están en riesgo y pueden llegar a constituir un caldo de cultivo para delincuencia organizada. En ese orden de ideas constituyen un motivo de preocupación para la sociedad y el gobierno. De no ser atendidos por políticas públicas adecuadas, se convertirán en un peligro para la cohesión social y la democracia, e incluso en una "bomba de tiempo" para la seguridad del país.

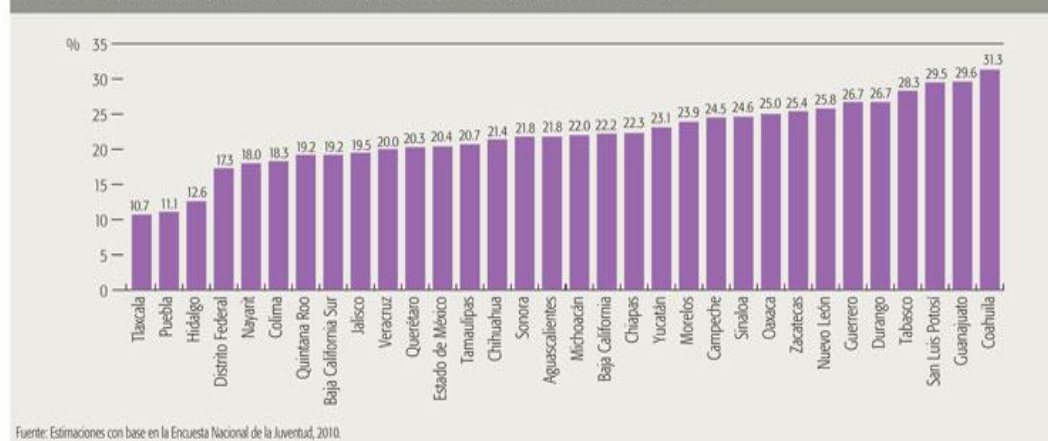
Es un asunto verdaderamente grave, estamos hablando de miles de jóvenes que están dispuestos a ingresar a las filas del narcotráfico, jóvenes precarizados y sin oportunidades.

GRÁFICA 2 Número de jóvenes de 12 a 29 años que no estudian ni trabajan, por grupo de edad y sexo, 2010



Somos la entidad en el país, en proporción a su total de población, con la mayor cantidad de jóvenes inactivos entre los 14 y 29 años. Para muchos de ellos no hubo familia ni un ambiente sano para crecer y la escuela no fue prioridad. Nos enfrentamos a la terrible realidad de que nuestros jóvenes prefieren vivir tres años con dinero, mujeres y camionetas, que toda una vida de muerto de hambre”.

GRÁFICA 3 Proporción de los jóvenes de 12 a 29 años que no estudian ni trabajan, por entidad federativa, 2010



Uno de los principales postulados de la Constitución Mexicana es el de la educación gratuita para que todos los ciudadanos, sin importar su condición social, tengan acceso a las aulas de todos los niveles educativos



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Y es que la realidad educativa para los jóvenes mexicanos es sumamente complicada. México cuenta con una tasa de deserción "relativamente alta" en preparatoria y universidad, pues se estima que 16 de cada 100 alumnos abandonan sus estudios entre un ciclo y otro. Otros ejemplos, de más de 19 millones de jóvenes, 7 millones 319 mil 600 son analfabetos o no terminaron la primaria o secundaria; los restantes 11 millones 956 mil jóvenes no cuentan con preparatoria.

La tasa de deserción nacional se ubicó en 16.3 por ciento. Sin embargo, para los profesionales técnicos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), la cifra aumentó a 25.7%, en tanto para el bachillerato tecnológico fue de 17%, y para el general de 14.7 por ciento.

Los últimos datos de la Secretaría de Educación de Coahuila muestran que la causa más frecuente de deserción en el nivel primaria es la cuestión económica, le siguen la desintegración familiar, el desinterés, la falta de transporte, la reprobación y el pandillerismo.

La deserción en la educación primaria de Coahuila, en los últimos cinco ciclos escolares ha venido siendo en promedio de 0.50%, mientras que a nivel nacional es de un punto porcentual.

A nivel secundaria las condiciones de deserción cambian, acentuándose el desinterés o falta de vocación, por sobre los problemas económicos.



Lo más preocupante es que a partir del bachillerato el fenómeno se empieza a acentuar por agentes que tienen que ver con el entorno familiar y cultural.

Según diagnósticos de las autoridades de bachilleratos generales, tecnológicos y profesionales destacaron su preocupación por el creciente índice de deserción del ciclo escolar 2008-2009, al periodo 2009-2010. En total desertaron 7,609 alumnos de las diferentes modalidades de bachillerato, de un universo de 90 mil 590 jóvenes, durante el ciclo escolar 2009-2010.

Las tres causas más frecuentes por las que los alumnos de Educación Media abandonan sus estudios, en el ciclo escolar 2009-2010 fueron en primer sitio la reprobación, en segundo lugar los problemas económicos y el desinterés o falta de vocación, estas tres causas representaron 6,268 alumnos.

El caso particular del Conalep Coahuila no está muy alejado de la realidad nacional, del 40 al 45% de los estudiantes que ingresan dejan trancos sus estudios, principalmente por tres factores: orientación vocacional distorsionada, necesidades económicas y en menor proporción cambio de domicilio.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

"La media nacional en el sistema Conalep, es del 43% de deserción, este fenómeno lo tratamos de combatir con distintos tipos de becas que se otorgan en base al desempeño de los estudiantes."

Son 33 mil 785 los alumnos de educación tecnológica industrial y tecnológica agropecuaria, con un índice de deserción del 13.15% en los 16 planteles de Dgeti y 9% Dgeta; la media nacional es de 15.7 por ciento.

El crimen organizado engrosa sus filas cada vez más con menores de edad. Así lo reflejan datos de la Procuraduría General de la República (PGR) que indican que 768 adolescentes fueron presentados ante el Ministerio Público federal en 2006, mientras que para 2011 la cifra se incrementó una vez y media, al reportar mil 857 jóvenes.

Tan sólo en este último año, el 63% de los menores consignados fue acusado de delitos contra la salud, como posesión, consumo, tráfico, producción y comercialización de drogas. En tanto, el 21 por ciento infringió la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, y el resto se dividió entre delincuencia organizada, ilícitos patrimoniales y ambientales. Entre 2006 y 2011 suman 7 mil 738 adolescentes que han sido vinculados con el crimen organizado. De ellos, unas 700 son mujeres, de acuerdo con la PGR.

Cada vez son más niños los que se integran a las filas de la delincuencia organizada, antes estaban en un rango de entre 17 y 20 años, y ahora están entre los 12 y 15 años de edad", señalan los especialistas.

Otro dato importante de destacar es que en base a lo establecido por la encuesta de Desigualdad y exclusión educativa señala que 50% de los jóvenes tiene acceso a las drogas en su escuela.

Dentro de la perspectiva de género, las mujeres detenidas por vínculos con el narco, son objeto de agresiones sexuales, se ha visto la 'feminización' del crimen organizado, pues cada vez más mujeres son reclutadas por estos grupos, justamente por la criminalización de los varones, saben que a las mujeres no las revisan, que pasan

libremente, y por eso empezaron a cumplir otras funciones dentro del crimen para distribuir drogas y armas ilegales.

Al momento de ser detenidas, las mujeres "pagan su libertad con servicios sexuales, además de fuertes cantidades de dinero". No sólo sobre el incremento de la participación femenina en la delincuencia, sino también que son más las víctimas mujeres y menores de edad.



Desde el punto de vista psicológico todos los adolescentes que se encuentran internos, vivían en hogares desintegrados, desordenados; sin una figura que les impusiera límites. Todos son impulsivos y agresivos. Tienen una figura paterna devaluada y padecen trastornos de ansiedad. Así mismo, albergan una autoestima desvalorizada, tienen complejos de inferioridad y sienten que no pertenecen a nada ni nadie.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

2. Descripción de la problemática a resolver

Son las nuevas células del narcotráfico las que están reclutando masivamente a las y los jóvenes, en su mayoría desempleados o rechazados de las preparatorias y universidades.

Las células también tienen una aceleración muy fuerte de violencia y de seducción. Ofrecen no sólo dinero fácil, también sentido de pertenencia, territorialidad.

La relación entre narcos y niños comienza cuando se entabla un ambiente de confianza a los niños se les dan objetos de valor a los que no tienen fácil acceso como celulares, ropa de marca, dinero, bebidas, se hacen pasar por sus amigos, ganándose su confianza.

Empiezan como informantes, ganando entre dos mil y cinco mil pesos; una vez comprobada su lealtad, se vuelven reclutadores, distribuidores de droga y después ayudantes en "levantones" o sea en asesinatos.

Pueden ascender todos estos puestos en menos de tres meses y convertirse en sicarios. Dentro de los campos de concentración les enseñan a usar armas de todo tipo largas y cortas, cargar cartuchos, armarlas y desarmarlas, técnicas de combate para lograr ser un aprendiz de sicario.

Diversas investigaciones periodísticas han arrojado como resultado, que las organizaciones criminales como los Zetas, secuestran a niñas para utilizarlas como sicarias y damas de compañía

Por otra parte a las niñas que se involucran con él narco en su mayoría se ven cautivadas por dinero, autos, joyas, ropa de marca, etc. Y una vez que los narcos se



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

ganan su confianza, les hacen creer que son sus novias, las enamoran, y después las hacen llevar droga y dinero de un país a otro, pagar deudas con cuerpo, ganarse la confianza de policías u otros miembros involucrados en el narcotráfico, para su beneficio.

Si las chicas no acceden atentan contra su familia, son golpeadas, violadas innumerables veces.

Hay algunos niños que quieren formar parte de las organizaciones de forma voluntaria, para obtener lo prometido pero la mayoría son reclutados de manera forzosa y obligados a trabajar para ellos bajo amenazas por lo que se ha empezado a hablar del término "narco explotación" de menores, cuando ya se han ganado su confianza, les dan a elegir entre trabajar para el cártel o ver morir a su familia y por obvias razones prefieren entrar al narcotráfico.

En México han sido reclutados por el narcotráfico en los últimos cuatro años, hasta 35 mil niños, niñas y adolescentes menores de edad, según cálculos de organizaciones civiles, lo que significaría que, en promedio, ocho mil infantes se sumaron a las filas del crimen cada año.

El reclutamiento de niños y adolescentes se explica, en parte, porque los menores de 14 años tienen inmunidad constitucional para no responder penalmente por sus actos, aunque hayan asesinado, secuestrado o torturado.

Esta difícil realidad que afecta a la niñez, es una realidad que se veía como algo muy lejano e imposible, pero las condiciones del país han obligado a la infancia a involucrarse ya sea voluntaria o forzosamente a esta pirámide criminal, con la ilusión de superarse y ayudar a su familia que a veces no tiene ni para comer, por lo que esta opción se convierte en la única salida, ya que es difícil acceder al mercado laboral si no se está preparado, realmente no pueden estar preparados si las instituciones educativas les cerraron las puertas o la prioridad básica de sus padres era el de

alimentarlos y no de brindarles educación y si se encuentra un empleo en su mayoría son mal pagados y de baja calidad, lo que detona a que cientos de personas se involucren en "auto empleos no formales" o ilícitos como es el narcotráfico.

Otro supuesto del porque se involucran los niños en el narco es que simplemente ven una forma de conseguir dinero de manera fácil y rápida, sin pensar en las consecuencias que traen consigo sus actos.

La razón porque los narcotraficantes decidieron involucrar a los niños es algo infame haciendo que los niños dejen de lado lo que deberían estar haciendo como jugar, estudiar, vivir sin preocupaciones y muchas cosas más que les corresponden y no el andar involucrado en asuntos relacionados con drogas y asesinatos por unas cuantas monedas, acosta de su vida.



Dentro de los centros de readaptación social (reclusorios) y tutelares de menores existe gran variedad de talentos e inteligencias que no son aprovechadas adecuadamente o potencializadas que se desperdician, por lo que consideramos es que se podría dar la

posibilidad a quien quiera, de desarrollarlas de una manera positiva lo que les da la opción de una verdadera readaptación social

No hay cifras oficiales respecto de cuántos jóvenes han sido reclutados por el crimen organizado pero, de acuerdo a la Red por la Protección de los Derechos de los Niños, se calcula que en México hay más de 30 mil niños que trabajan para organizaciones de la delincuencia organizada, los cuales son sometidos sin capacidad para resistir esa presión para ser miembros de los carteles de la droga. La poca atención que reciben los jóvenes, derivada en gran parte de la ausencia de los padres que trabajan, convierten a este sector en un blanco fácil para los grupos del crimen organizado

3. Marco conceptual para el entendimiento del problema



1. Pobreza
2. Desintegración familiar
3. Falta de oportunidades
4. Poca o nula educación
5. Falta de participación social



En el país, según un análisis de 96 organizaciones sociales, la edad de reclutamiento, hace una década, se ubicaba entre los 20 y 35 años. Ahora, ingresan a las filas de la delincuencia muchachos de entre 9 y 15 años.

Los niños, niñas y jóvenes reclutados, al narcotráfico son el resultado de expulsados de las instituciones, carentes de oportunidades sociales y económicas, víctimas de la desatención social, provenientes de familias disfuncionales, o con estatus de medio a



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

bajo, teniendo como rencor social que los empuja a realizar estas actividades ilícitas como último recurso de mejora.

Existe una diversidad de factores entre ellos: Familias carentes de valores, de disciplina, de límites. Separación de los padres. Muchos toman el rol y buscan sacar adelante a la familia. La mayoría tienen contacto con la droga; en su mayoría son consumidores de cocaína o marihuana por lo menos desde los 13 años", señalan los expertos sobre los menores delincuentes en Coahuila.

En los últimos años pareciera que el hijo tiene la jerarquía del poder y es quien manda, al grado de no cumplir con su rol de estudiar, no tener límites, robar dinero a los padres y destruir cosas fuera del hogar. Se ha incrementado exponencialmente los fenómenos de divorcios, abusos y carencias económicas, lo que desencadena en un olvido de la afección dentro del seno familiar.

De diciembre de 2011 a julio de éste año, la Procuraduría de la Familia comprobó en la entidad dos mil 345 denuncias por maltrato a menores, la mayoría provocados por violencia en la pareja, alcoholismo y adicción a drogas. En 2011 se registraron 12 mil 600 nacimientos en mujeres entre los 12 y 19 años. Coahuila ocupa el tercer lugar nacional en embarazos en adolescentes.

Cada vez más jóvenes ingresan a la cárcel y muchos de ellos bajo la figura de la facilitación delictiva (halconeos: al que aceche, vigile o realice cualquier acto tendiente a obtener indebidamente información relacionada con la ubicación, las actividades, los operativos o en general las actividades de seguridad pública de investigación o persecución de delitos artículo 280 bis del Código Penal del Estado). De ahí viene la influencia de las personas que los deslumbran con las camionetas, mujeres, dinero. Es bastante el número de ingresos, personas de 18 a 22 años que se cometen este delito.



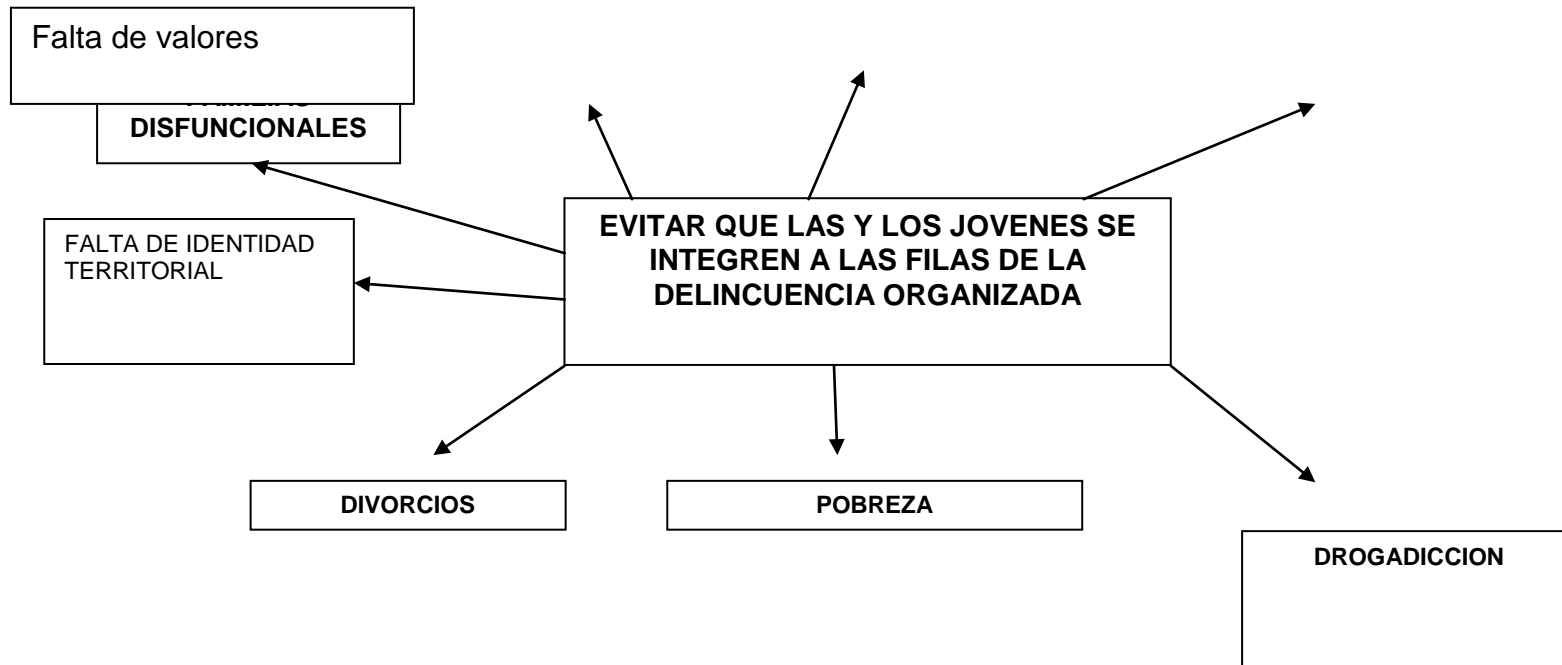
GOBIERNO FEDERAL



"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"



4. Árbol del problema





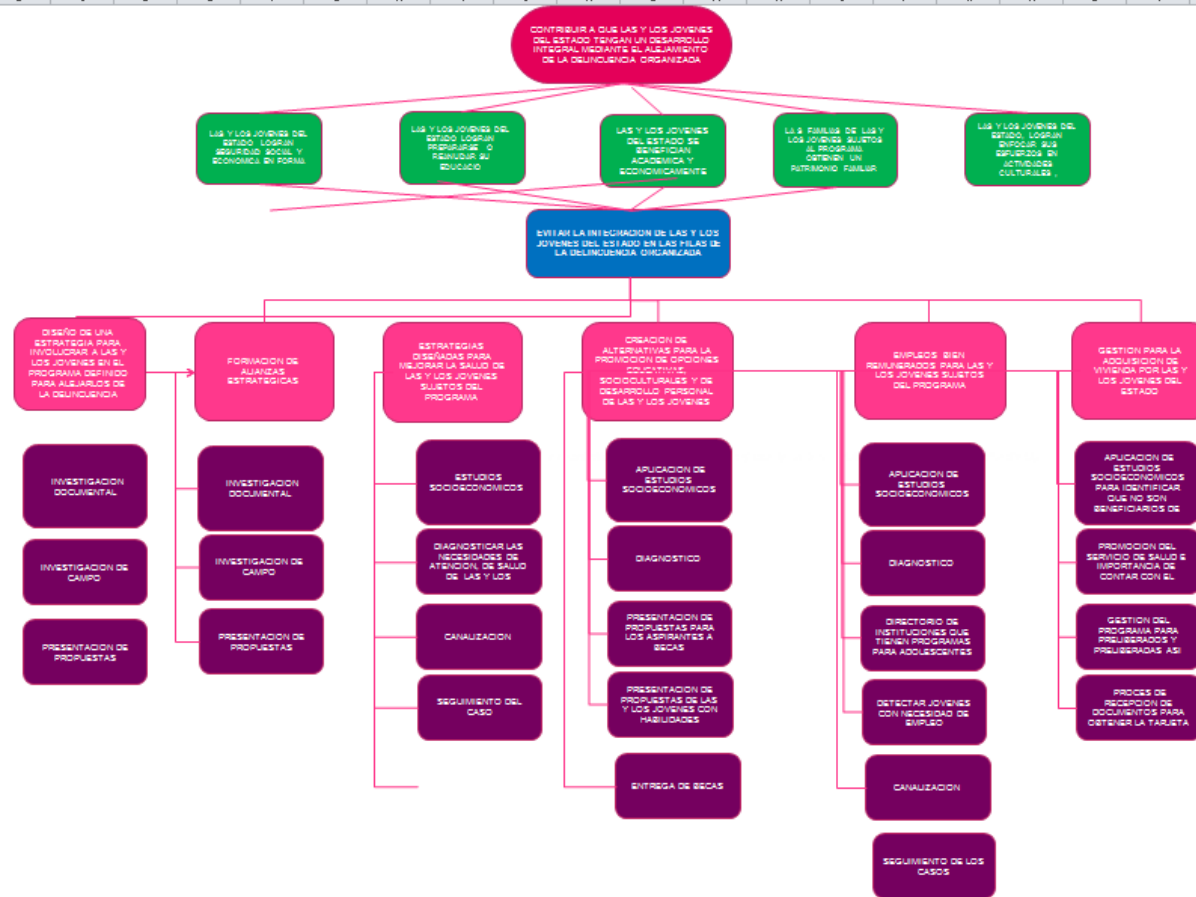
GOBIERNO FEDERAL



"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"



5. Árbol de objetivos





Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

6. Análisis de alternativas estratégicas

No crear alternativas, tanto en educación, salud, empleo, les abre la puerta para que se incorporen al crimen organizado y a la delincuencia en general porque los pueden manipular”.

Una opción podría ser el de informar más a la gente sobre los efectos negativos de las drogas, así como generar más campañas de prevención, orientación a los padres, todo para prevenir, que no haya drogadictos que son los que compran las drogas y si no hay drogadictos no hay narco, esta realidad por desgracias sólo es una utopía, que está muy lejana de la realidad.

Estamos apostando en la necesidad de diseñar programas de política social, encaminados a la atención de jóvenes, al fomento de empleos y modelos de ayuda a los consumidores de sustancias adictivas. Dichas propuestas advierten que los jóvenes deben tener espacios y foros para su expresión, además de tener a su alcance, oportunidades laborales y becas para la enseñanza media superior y superior. Algunos puntos para la atención a los jóvenes mexicanos son: “se deben generar programas específicos para propiciar la permanencia o reinserción de los jóvenes en el sistema educativo, así como proporcionarles insumos que los preparen para su vida laboral. Se deberían de fortalecer los programas de becas y seguimiento estudiantil que actuaría en caso concreto de abandono de estudios para logran la reinserción del alumno. También rediseñar políticas de empleo para enfatizar la importancia del nexo escuela-trabajo; estabilidad en el empleo y capacitación real y efectiva de los trabajadores.

Una solución interesante para este problema analizado desde el punto de vista de los especialistas es la de no bajar la edad penal, pero de hacer partícipes en los castigos a los padres de familia o tutores de los menores infractores y que se hagan cargo de los daños causados por sus hijos. “No es imputabilidad a los menores, es fincarle



**Gobierno
Federal**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

responsabilidad penal al que desatiende a un menor y más aún, al que le proporciona los elementos materiales para la comisión del delito al niño menor de 18 años”,

Dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, en el eje IV Un nuevo pacto social se contemplan las estrategias aplicables a nuestro tema.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autores del presente trabajo"

7. Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Contribuir a que las y los jóvenes del estado tengan un desarrollo integral, mediante el alejamiento de la delincuencia organizada	<p>Porcentaje de jóvenes alejados de la delincuencia organizada.</p> <p>Tasa de variación de la matrícula en Instituciones de enseñanza media superior y superior, desagregada por sexo</p> <p>Tasa de participación económica de población entre 15 y 35 años</p>	<p>Registros administrativos de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia INEGI. Estadísticas judiciales.</p> <p>Registros administrativos de la Secretaría de Seguridad Pública y de la Procuraduría General de Justicia INEGI. Estadísticas judiciales.</p> <p>INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se mantiene una acción internacional conjunta. Contra el crimen organizado • Las policías federal, estatales y municipales, así como el Ministerio Público trabajan coordinadamente. • Existe la suficiente oferta de trabajo para las y los jóvenes en la Entidad, con ingresos suficientes. • La planta educativa cuenta con los recursos necesarios para dar cabida a la población joven.
PROPOSITO	Las y los jóvenes del estado de Coahuila no se siguen integrando a las filas de la delincuencia organizada	<p>Tasa de Jóvenes que se integran a la delincuencia.</p> <p>Tasa de variación de delinquentes entre 14 y 35 años muertos o aprehendidos.</p>	<p>Por desarrollar</p> <p>Estadísticas judiciales del Estado. INEGI. Estadísticas judiciales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El combate a la delincuencia organizada rinde frutos. • Los procesos migratorios de delinquentes de otras entidades son detenidos.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Tasa de variación del número de ninis (jóvenes que ni estudian ni trabajan)	INEI, Estadísticas de ocupación y empleo. INEGI, Estadísticas educativas.	<ul style="list-style-type: none"> • La economía estatal permite generar suficientes oportunidades de empleo.
COMPONENTE 1	Diseño de una estrategia para involucrar a las y los jóvenes en el programa definido para alejarlos de la delincuencia organizada	Índice de la calidad de estrategia.	Por desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Que las y los jóvenes accedan a los bienes y servicios que les ofrezca la estrategia. • Que existan recursos presupuestales para operar la estrategia.
Actividad 1.1	1, Investigación documental	Porcentaje de avance en la investigación	Programa de trabajo para la investigación. Informe de avance del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Que exista información disponible, desagregada por sexo para realizar la investigación.
Actividad 1.2	2. Investigación de campo	Porcentaje de avance en la investigación	Programa de trabajo para la investigación. Informe de avance del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Que las y los informantes respondan con veracidad.
Actividad 1.3	3. Presentación de propuestas	Porcentaje de avance en la presentación de propuestas por tema.	Programa de presentación de propuestas Informes de ejecución de presentación de propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> • Que exista personal con conocimientos profundos sobre el tema para elaborar propuestas factibles y de impacto.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
COMPONENTE 2	Formación de alianzas estratégicas establecidas con instituciones no gubernamentales para la atención de las y los jóvenes sujetos al programa	número de convenios con instituciones participantes	Programa de convenios Informe de avance en la formalización de convenios.	<ul style="list-style-type: none"> Las instituciones de la Administración pública Estatal tienen interés en mantener alejados a las y los jóvenes de la delincuencia organizada.
Actividad 2.1	1, Investigación documental	Porcentaje de avance en la investigación	Programa de trabajo para la investigación. Informe de avance del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> La investigación, en los campos que considera de relevancia no es obstaculizada.
Actividad 2.2	2. Investigación de campo	Porcentaje de avance en la investigación	Programa de trabajo para la investigación. Informe de avance del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> Que las y los informantes respondan con veracidad.
Actividad 2.3	3. Presentación de propuestas	Porcentaje de avance en la presentación de propuestas por tema.	Programa de presentación de propuestas Informes de ejecución de presentación de propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> Que exista personal con conocimientos profundos sobre el tema para elaborar propuestas factibles y de impacto.
COMPONENTE 3	Estrategias diseñadas para mejorar la salud de las y los jóvenes sujetos del programa	Número de instituciones participantes en las estrategias entre el total de las instituciones	Programa de trabajo para atender la salud de jóvenes (mujeres y hombres) en riesgo de ingresar a la delincuencia organizada.	<ul style="list-style-type: none"> Las instituciones que proporcionan servicios de salud en la entidad se involucran en la atención



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Proporción de la población en el segmento de interés que recibe servicios médicos por el gobierno estatal.	Registros administrativos de las dependencias que prestan servicios de salud INEGI, estadísticas de salud CONAPO. Proyecciones de población.	preventiva y correctiva de mujeres y hombres jóvenes. • Existen recursos para atender a esta población.
Actividad 3.1	1, Estudios socioeconómicos	Proporción de población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada a la que se ha aplicado estudio socioeconómico	Programa de estudios socioeconómicos. Estimaciones del Consejo Estatal de Seguridad Pública.	• Se tiene acceso seguro al 100% de la población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada.
Actividad 3.2	2. Diagnosticar las necesidades de atención de salud y psicosociales	Porcentaje de la población de riesgo con detección de necesidades	Programa de diagnóstico de necesidades de atención de salud y psicosociales. Estimaciones del Consejo Estatal de Seguridad Pública.	• Se tiene acceso seguro al 100% de la población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada.
Actividad 3.3	3. Sensibilizar a los y las jóvenes sobre la importancia que tiene un debido cuidado de su salud	Porcentaje de población que ha recibido la sensibilización	Programa de sensibilización Informe de avance del Programa de Sensibilización	• Se tiene acceso seguro al 100% de la población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada.
Actividad 3.4	4. Canalización y seguimiento del caso	Porcentaje de casos con jóvenes mujeres u hombres	Programa de atención a jóvenes con necesidades de atención	• Las y los jóvenes acuden a las instituciones



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		identificados para atención	específica. Informes de ejecución del programa.	gubernamentales para recibir apoyo.
COMPONENTE 4	Creación de alternativas para la promoción de opciones educativas, socioculturales y de desarrollo personal de las y los jóvenes sujetos al programa	Promedio de jóvenes atraídos por cada alternativa educativa, sociocultural y de desarrollo personal en un periodo determinado	Programa de alternativas educativas, socioculturales y de desarrollo personal. Informes de ejecución del programa.	<ul style="list-style-type: none"> Las y los jóvenes acuden a las instituciones gubernamentales para recibir atención.
Actividad 4.1	1, Estudios socioeconómicos	Proporción de población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada a la que se ha aplicado estudio socioeconómico	Programa de estudios socioeconómicos. Estimaciones del Consejo Estatal de Seguridad Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Se tiene acceso seguro al 100% de la población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada.
Actividad 4.2	2. Diagnostico	Porcentaje de avance en el diagnóstico	Programa de trabajo para el diagnóstico Informe de ejecución del Programa	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con la información necesaria para realizar el diagnóstico, desagregada por sexo.
Actividad 4.3	3. Entrega de becas a las y los jóvenes interesados en el programa.	Proporción de becas entregadas	Programa de entregas de becas. Registros administrativos sobre la entrega de becas.	<ul style="list-style-type: none"> Existe interés entre la población joven para acceder a becas
Actividad 4.4	4. Presentación de propuestas de las y los jóvenes con habilidades	Proporción de propuestas	Programa de jóvenes con	<ul style="list-style-type: none"> Existe interés entre la población joven para



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	artísticas	entregadas	habilidades artísticas	<p>acceder al programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existen condiciones para realizar las jornadas artísticas.
COMPONENTE 5	Empleos bien remunerados para las y los jóvenes sujetos del programa	Proporción de los jóvenes beneficiados con trabajos bien remunerados	Programa de empleo del Programa Razón de ingresos entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Las y los jóvenes se interesan por los empleos. Los ingresos son suficientes para una vida digna.
Actividad 5.1	1. Estudios socioeconómicos	Proporción de población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada a la que se ha aplicado estudio socioeconómico	Programa de estudios socioeconómicos. Estimaciones del Consejo Estatal de Seguridad Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Se tiene acceso seguro al 100% de la población en riesgo de incorporarse a la delincuencia organizada.
Actividad 5.2	2. Diagnóstico	Porcentaje de avance en el diagnóstico	Programa de trabajo para el diagnóstico Informe de ejecución del Programa	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con la información necesaria para realizar el diagnóstico, desagregada por sexo.
Actividad 5.3	3. Actualización del Directorio de Instituciones con Programas Preventivos del Delito en Adolescentes.	Porcentaje de actualización del directorio	Entidades y dependencias de la administración pública estatal.	<ul style="list-style-type: none"> Las dependencias y entidades de la administración pública estatal proporcionan información de calidad

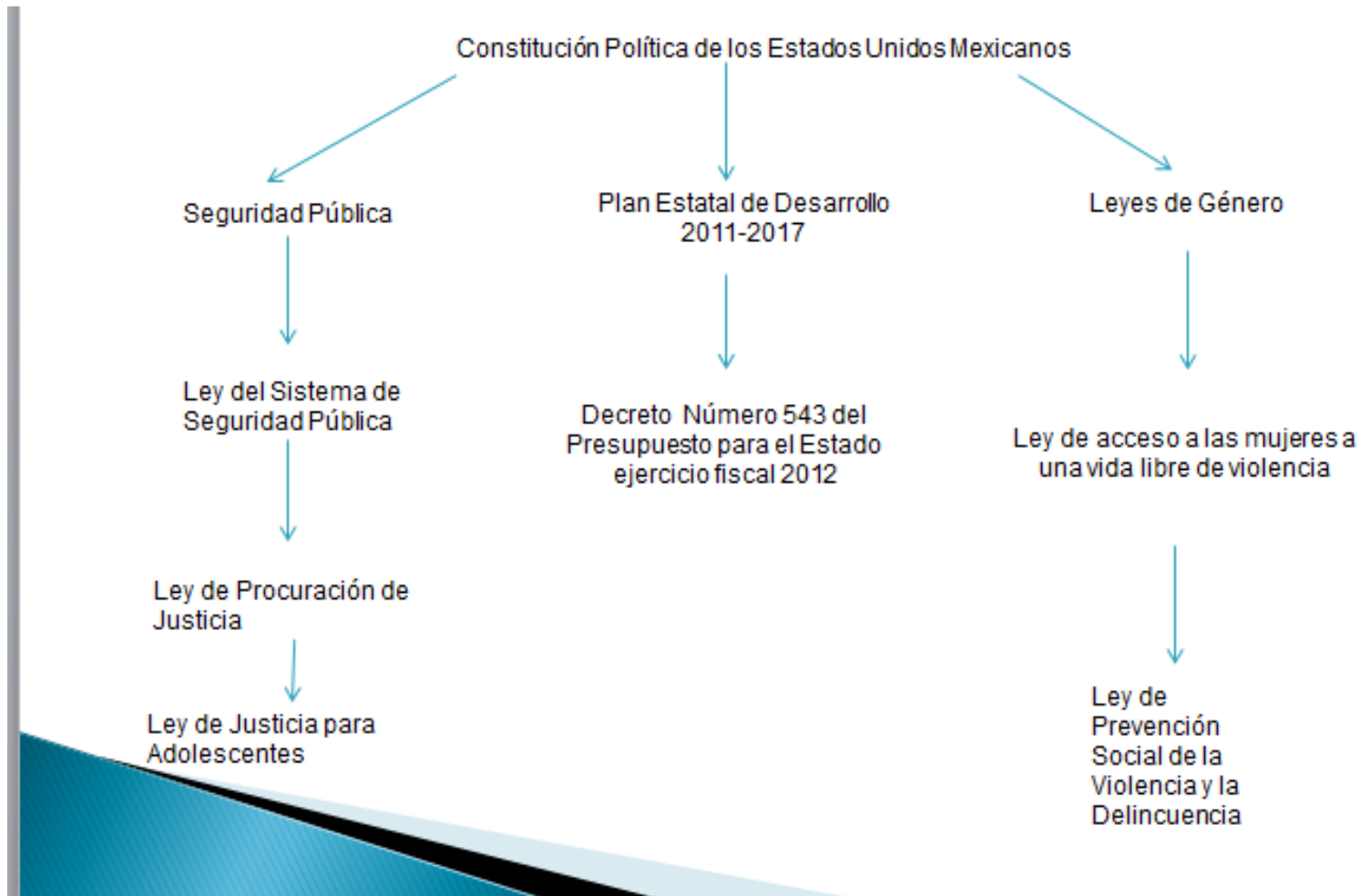


GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
				oportunamente
Actividad 5.4	4. Detección de jóvenes con necesidad de empleo.	Porcentaje de detección	Programa de Empleo Estatal	<ul style="list-style-type: none"> Las y los jóvenes buscan alternativas laborales legales y/o formales.
Actividad 5.5	5. Canalización y seguimiento de los casos	Porcentaje de casos canalizados	Programa de Empleo para jóvenes, mujeres y hombres en riesgo de ingresar a la delincuencia.	<ul style="list-style-type: none"> Las y los jóvenes buscan alternativas laborales legales y/o formales.
COMPONENTE 6	Prevención de consumo de drogas	Porcentaje de jóvenes por sexo que consumen drogas	Secretaría de Salud. Encuesta Nacional de Adicciones	<ul style="list-style-type: none"> La información es representativa por sexo, municipio y localidad.
Actividad 6.1	1. Detectar las escuelas en las colonias que necesiten pláticas para prevenir adicciones	Porcentaje de identificación de escuelas	Consejo Estatal de Seguridad Pública Secretaría de Educación de Coah.	<ul style="list-style-type: none"> El público meta asiste a las pláticas.
Actividad 6.2	2. Realizar las presentaciones con el material idóneo para dicha pláticas	Porcentaje de avance en la preparación de los materiales	Programa de presentaciones. Informe de avance del programa.	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con los recursos para preparar las presentaciones.

8. ALINEACIÓN DE LA INTERVENCIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTATAL





Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

9. Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal

El decreto número 543 del Presupuesto de Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2012, publicado el 25 de noviembre de 2011 destina para la entonces Fiscalía General del Estado la cantidad \$1,476,405.

Dentro de la clasificación por programa del poder ejecutivo del presupuesto de egresos, en el rubro de educación, cultura y deporte, se estableció como objetivo: Asegurar el cumplimiento del derecho previsto en la Constitución Política del Estado, que tienen los menores y jóvenes a la educación, a la cultura, a la recreación, a la preparación para el trabajo. Garantizar una educación básica de calidad para todos los niños y jóvenes coahuilenses; una educación media superior y superior que responda a los requerimientos del desarrollo económico, social y cultural de la entidad, así como un desarrollo científico y tecnológico que se vincule al crecimiento industrial del Estado, en mejores espacios educativos. Disminuir en la población estudiantil el nivel de deserción escolar mediante la identificación oportuna del problema, con la estrategia adecuada para cada nivel educativo.

Implementar programas que fomenten en la ciudadanía actividades artísticas y culturales, los valores cívicos y sociales que consoliden nuestra identidad; así como la enseñanza y difusión de las bellas artes y de las artes populares a fin de elevar el nivel intelectual y desarrollo cultural de los coahuilenses.

Fomentar la práctica del deporte organizado como un factor de cohesión social de mejoramiento de la salud y formación del individuo.



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

10. Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado

Este programa está diseñado de manera estratégica y requiere de un gran compromiso individual y colectivo, estamos plenamente convencidos de que vale la pena llevarse a cabo están en juego nuestra propia integridad como seres humanos y como nación y este tendría que ser aplicado de manera urgente para no estar un paso detrás de la delincuencia la cual avanza de forma como su nombre lo indica organizadamente y con un sistema cada vez más tentador, hay que desarticular este negocio legalmente, escuchar a nuestros jóvenes incluir sus inquietudes como parte de la solución, ofrecer alternativas viables para que los desanimen de involucrarse en un camino hasta cierto punto fácil, sembrar la semilla que rinda frutos a corto, mediano y largo plazo de la prevención, no se puede erradicar por completo pero tenemos que intervenir antes de que nos encontremos vulnerados totalmente y nos sea imposible revertir sus efectos.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

“DIPLOMADO SOBRE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y DE PLANEACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”

*Programa para integrar la perspectiva de género en la
actividad de la Universidad Autónoma de Coahuila*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA
XANIN GARCÍA POSADA

SALTILLO, COAHUILA, DICIEMBRE DE 2012.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

CONTENIDO

Presentación

Ficha resumen de la propuesta

- 1 Planteamiento del problema con perspectiva de género
- 2 Descripción de la problemática a resolver
- 3 Marco conceptual para el entendimiento del problema
- 4 Árbol del problema
- 5 Árbol de objetivos
- 6 Análisis de alternativas estratégicas (fundamentación legal de la intervención con perspectiva de género, eficacia, eficiencia)
- 7 Síntesis del Programa en la Matriz de Marco Lógico
- 8 Alineación de la intervención con la planeación estatal
- 9 Registro de la Matriz de Marco Lógico en el Sí-avanza
- 10 Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal.
- 11 Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del *Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género*, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

“Para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y, sobre todo, impulsar una educación igualitaria”
Martha Lamas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

PRESENTACIÓN

En este documento, a partir de datos estadísticos desagregados por sexo, se encontraron brechas de género. Una segregación horizontal, al concentrarse el personal académico femenino en carreras feminizadas como psicología; así como los varones, en aquellas consideradas de "hombres" en las ingenierías. También así, las cifras muestran una menor participación de las mujeres en la planta docente considerada de tiempo completo, al tener en su mayoría solamente maestría.

Como primera parte, el documento describe la problemática, así como las explicaciones teóricas desarrolladas en torno a ello. Así, se pudo presentar las variables involucradas y su posible relación: causa-efecto generando el árbol de problemas, correspondiente a la segunda parte. Esta herramienta permitió identificar las posibles soluciones, presentadas en el árbol de soluciones siendo el tercer apartado. A partir de la identificación de las diferentes líneas de acción a seguir para el logro del objetivo, se evaluaron las posibles alternativas analizando su factibilidad. Dichos resultados se sintetizan en la Matriz del Marco Lógico.

Para terminar, a manera de conclusión, se sugieren estrategias a considerar para integrar la perspectiva de género en la actividad de la Universidad Autónoma de Coahuila.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

MISIÓN:

Ofrecer servicios de educación media superior y superior; de investigación científica, tecnológica y humanística; de vinculación con los sectores público, social y privado; y de difusión de la cultura.

Ser una institución comprometida con el conocimiento como factor de competitividad, con las nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje, la vinculación, la formación del ciudadano para la democracia, y con la aceleración de nuestro desarrollo integral y sustentable.

Ser palanca vigorosa para el desarrollo del capital social y humano del Estado de Coahuila a fin de enfrentar los retos de nuestro desarrollo, y de la globalización y sus impactos. Buscar permanentemente la pertinencia de sus servicios, el aseguramiento de la calidad, la mejora continua, la eficiencia, el respeto irrestricto a la legalidad y a la transparencia, así como la instrumentación de una política de amplia cobertura y equidad.

VISIÓN:

En el año 2015, la UA de C es una universidad de calidad y competitividad reconocidas, pues así lo comprueba un conjunto de atributos adquiridos gracias a su proceso planificado de desarrollo institucional:

- Tiene una estrecha y fructífera vinculación con la sociedad;
- Posee una planta de personal académico con suficiente dedicación en tiempo a sus labores de docencia, investigación, tutorías y gestión de los procesos educativos; actividades en cuyo desempeño es altamente efectiva gracias a su composición óptima en tiempos completos y parciales en cada programa educativo, a su especialización y a su actualización permanente.
- La oferta de programas educativos es pertinente en relación con las áreas estratégicas del desarrollo de Coahuila y cubre la demanda social y estudiantil en los campos científicos, tecnológicos y humanísticos de mayor relevancia para la entidad;
- Los programas educativos cumplen, en diseño e instrumentación, con los estándares más elevados de pertinencia, calidad y competitividad como lo demuestra su acreditación periódica por organismos certificadores nacionales e internacionales. Satisfacen los requerimientos de indicadores claves como: evaluación periódica para obtener su acreditación o nivel de calidad, altas tasas



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

de titulación, evaluación de los aprendizajes adquiridos, servicio social congruente con el programa, seguimiento de egresados y alta satisfacción del mercado laboral en sus respectivas áreas ocupacionales.

- El enfoque educativo centrado en el aprendizaje se ha generalizado y sustenta un ambiente propicio para el desarrollo de la creatividad, el espíritu emprendedor, la adquisición de competencias profesionales y la formación integral; existen mecanismos que facilitan el desempeño académico de los estudiantes, su permanencia y la terminación oportuna de sus estudios;
- En virtud de que los profesores de tiempo completo poseen el más alto perfil de formación académica y de que, organizados en cuerpos académicos, cultivan una o varias líneas de investigación, su labor científica, tecnológica y humanística es productiva y de alta relevancia para el desarrollo; para ello, las actividades de investigación científica y tecnológica han sido reorganizadas y reorientadas hacia objetivos pertinentes.
- La institución extiende a la comunidad los bienes y servicios que resultan de sus actividades y cubre un mayor espacio de las necesidades artísticas y culturales;
- La infraestructura física y el equipamiento son suficientes, modernos y eficientes, y permiten un uso intensivo de construcciones, instalaciones, aulas, laboratorios, campos deportivos, acervos bibliográficos, cómputo, y tecnologías de información y comunicaciones;
- La gestión institucional, -académica y administrativa-, es eficiente, periódicamente certificada en sus procesos claves, y se caracteriza por un alto grado de flexibilidad y capacidad de respuesta, gracias a la adaptación de su estructura orgánica y de su normatividad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

1. Planteamiento del problema con perspectiva de género

El mundo académico suele ser considerado como neutral en términos de política de género y, sin embargo, la pertinencia del análisis de género se justifica al considerar que la sociedad interactúan hombres y mujeres. Tanto hombres como mujeres socializan en dos ámbitos: el privado y el público: alumnado, personal académico y administrativo se relacionan en las universidades. Siendo así, las investigaciones generadas, las personas involucradas, así como la normatividad vigente en la institución tiene repercusiones en la vida tanto de hombres y mujeres. De acuerdo al marco jurídico vigente, se evidencia la igualdad entre hombres y mujeres, buscando su desarrollo equitativo (ver Cuadro 1).

También, en el intento de promover la igualdad de hombres y mujeres, en octubre del 2002, el INMUJERES y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Estudios Superiores, ANUIES¹⁹ celebraron un Acuerdo de Colaboración que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país. Utilizando como mecanismos los encuentros regionales con las instituciones afiliadas a la ANUIES, se pretendió lograr un acercamiento con la comunidad educativa con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación, así como de formalizar mecanismos de intercambio y cooperación, difundir información e impulsar los estudios e investigaciones en esa materia, surgiendo la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género. Una vez conformadas dichas redes regionales originales se planteó la necesidad de contar con un diagnóstico que informara sobre las condiciones que guardaba en las distintas instituciones de educación superior lo que se formulaba como "la incorporación de la perspectiva de género", y se asumía que había que partir del recuento de lo que, a nivel formal, existía en dichas instituciones en relación con la enseñanza y la investigación en el campo de los estudios de género.

¹⁹ Para mayor información <http://www.anuies.mx/>



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

Cuadro 1

MARCO JURÍDICO	
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Constitución Política del Estado a Coahuila de Zaragoza	Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia Artículo 119. Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas de conformidad con la Ley que las crea y sus estatutos; ...a ellas corresponde en forma privativa, establecer sus planes y programas de estudios, así como educar, investigar y difundir la cultura, dentro de la más absoluta libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; también tienen atribuciones para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, cuyas relaciones laborales se normarán en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
PLAN DE DESARROLLO 2011-2017 del Estado de Coahuila de Zaragoza	Favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo y abatir la violencia en contra de las mujeres.
Ley Orgánica de la UAdeC	ARTICULO 5.- La Universidad realizará sus funciones docente y de investigación en las facultades, escuelas e institutos que actualmente la conforman.
Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico	ARTICULO 9.- El personal académico es el que tiene a su cargo el cumplimiento de funciones de docencia, investigación, difusión, gestión académica, tutorías y demás actividades relacionadas con los fines de la Universidad consignados en su normatividad, en la proporción que estipule la Comisión General permanente de Asuntos Académicos y la Comisión General Permanente de Planeación del Consejo Universitario, pudiendo ser profesores-investigadores de tiempo completo y medio tiempo, los que destinan cuarenta y veinte horas reloj respectivamente, y de asignatura o por horas. Este personal tendrá además categoría y niveles que serán determinados por los criterios que establezcan las mismas comisiones a propuesta del Oficial Mayor.

Las mujeres enfrentan algunos obstáculos para el despliegue de sus capacidades y desarrollo como son la discriminación para la contratación (con situación agravada si la mujer es madre soltera o se encuentra embarazada), para la capacitación y el ascenso en los cargos de toma de decisiones donde se encuentran los privilegiados, en



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

su mayoría hombres; carencia de seguridad social de las mujeres que tienen doble y triple jornada de trabajo: mujeres jefas de hogar o madres solteras; presencia de la división sexual del trabajo, así como del acoso y hostigamiento sexual. Las estadísticas laborales de México indican cambios sustanciales debido a una creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo: dos de cada diez hogares el único ingreso lo aportan las mujeres, y en cinco de cada diez al menos una mujer percibe ingresos.

Algunos estudios lo visibilizan, por ejemplo, de la baja proporción de mujeres en puestos de decisión en las estructuras de la administración de las universidades, de la segregación ocupacional por género, de la discriminación abierta o encubierta, del acoso sexual y de la ausencia de acciones positivas que hagan posible la disminución de la brecha de desigualdad que se establece entre hombres y mujeres del mundo académico debido a la persistente distribución inequitativa de tareas y responsabilidades que, entre otras cosas, sigue asignando a las mujeres el peso completo del funcionamiento del mundo privado (Chávez, Chávez, & Ramírez, 2009), siendo la Universidad Autónoma de Coahuila es la más importante Institución de educación superior de Coahuila, responsable de formar los profesionales y técnicos que requiere nuestra entidad, así como realizar investigación y difundir la cultura, no es la excepción.

La consideración del género dentro de las instituciones de educación superior (IES) cuyo punto medular no se refiere a la medición de variables para mostrar las dimensiones de la conocida inequidad entre los sexos, ni tampoco en el recuento de las instancias específicamente dedicadas a los estudios de género o de las materias de estudios de género incluidas en los diferentes planes de estudio, sino en dimensiones menos cuantificables y más informales de las instituciones es decir, para hablar de lo que ocurre con el género en la universidad hay que buscar una comprensión más profunda de la manera en que el género se construye y pone en la escena del mundo académico.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

2. Descripción de la problemática a resolver

PROBLEMA

EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE COAHUILA, LA ACTIVIDAD DE DOCENCIA DE TIEMPO COMPLETO E INVESTIGACIÓN LA REALIZAN MÁS HOMBRES QUE MUJERES, REPRESENTANDO 12.5%.

Por tanto, diferencias entre docentes en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos, por razones de género, que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Algunas CAUSAS probables se manifiestan de la siguiente manera:

- Desconocimiento del término de género y su transversalización en la generación de conocimientos.
- Sesgo en líneas de investigación que replican los roles tradicionales de género: área cuidado, mujeres; exactas, hombres.
- Mayor matrícula de mujeres en áreas del conocimiento relacionadas al cuidado: salud, educación
- Especialización en dichas áreas, poca participación en posgrado de otras áreas.
- Marco institucional sin perspectiva de género
- La Ley Orgánica de la UADEC no considera explícitamente el acceso a mujeres a puestos de decisión (dirección)
- Tratamiento indistinto de promoción para hombres y mujeres,
- Discrepancia entre el discurso y los hechos,
- Pocas mujeres participando en la generación de conocimientos.
- Ciclo de vida. Coincide la edad reproductiva con la etapa productiva en el ámbito de la investigación,
- Baja participación de mujeres en las matrículas de postgrado
- Desempeño: evidencia que muestra que las mujeres producen menos al realizar investigaciones exhaustivas, con mayor grado de citación, pero en menor cantidad.



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

“Se creen las condiciones que favorezcan el desarrollo de la mujer por medio del aseguramiento de su acceso a la educación, pero también a partir de la configuración de un sistema de formación donde se incorporen de manera prioritaria mecanismos de transmisión de valores que contribuyan a fomentar relaciones democráticas, tolerantes y equitativas entre hombres y mujeres. Enfatizó que, lo anterior se resume en una estrategia específica que para nuestra institución es un compromiso preponderante e inaplazable, me refiero, dijo, a la incorporación de la perspectiva de género dentro del quehacer universitario cuyos alcances o resultados deben estar reflejados en: una mayor sensibilización de la comunidad académica hacia este tema y en el diseño curricular donde se privilegie la incorporación de contenidos que favorezcan la equidad; asimismo, en la investigación y en la cultura institucional en general”

Entre los hallazgos se pueden enunciar un hecho recurrente: No maneja lenguaje incluyente en el marco normativo vigente; si bien, el Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico hace explícita la no discriminación en el artículo 23 para el ingreso, la Ley Orgánica invisibiliza a las mujeres al denominar solamente a “los directores de las facultades”. También así, la promoción no es explícita la acción afirmativa, ni tampoco se distinguen acciones afirmativas en el apoyo a económico para el desarrollo de los y las académicas.

Finalmente, el tema de género era abordado por la Unidad Agenda de Género, proyecto especial financiando por los fondos PIFI; más no se asigna partida en el presupuesto oficial.

Entre las consecuencias de ésta problemática se encuentran las siguientes

CONSECUENCIAS.

- Ausencia de investigación que permitan aplicarse a la vida cotidiana
- Líneas de investigación estereotipadas replicando roles tradicionales.
- Las investigaciones realizadas ignoran la perspectiva de género.
- Baja producción de investigaciones que aborden la problemática.
- Poco acceso a puestos de decisión (dirección) por parte de las mujeres



GOBIERNO
FEDERAL

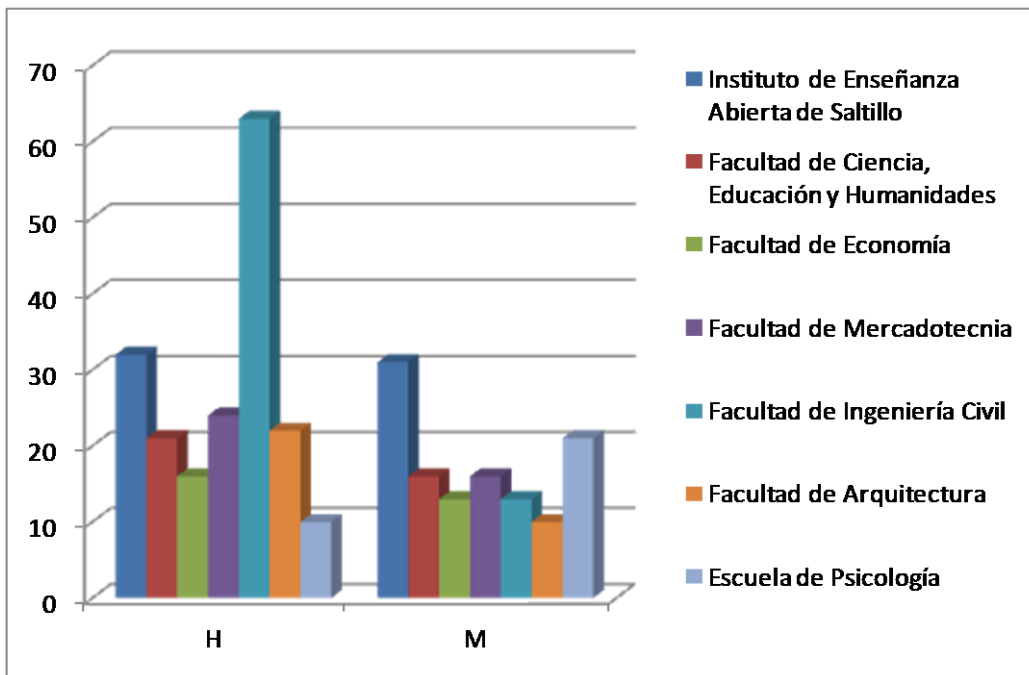
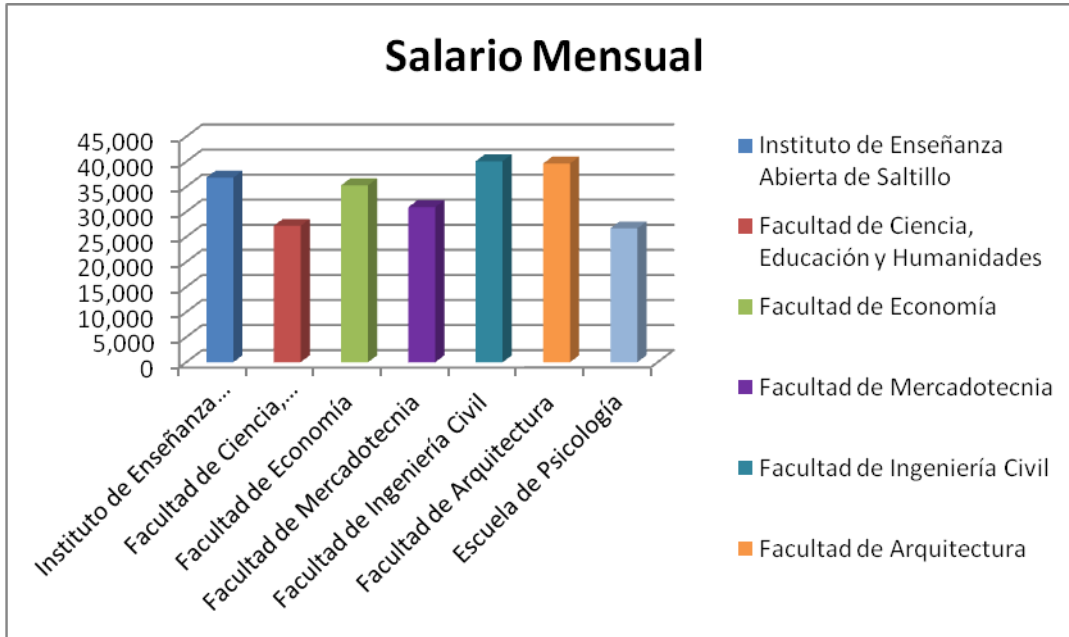
"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

- Baja participación en el Sistema Nacional de Investigadores por parte de las mujeres
- Uso sub óptimo del potencial de las mujeres

Con ello, de acuerdo a estudios realizados, se ha encontrado diferencias significativas en la vida académica de hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres realizan mayores esfuerzos por conciliar la esfera familiar y laboral. Denominada como el "Síndrome de ambos a la vez", esta situación conlleva a que principalmente las mujeres postergan su vida profesional y limitan su desarrollo profesional, siendo el 58% de la muestra recabada; a pesar que los y las docentes casados/as, con hijos/as toman decisiones en pareja. También en esa misma proporción las mujeres encontraron dificultades para acceder a cargos con mayor jerarquía.

En el otro extremo, hubo casos donde no sienten el peso de la conciliación al considerar que el trabajo y la familia son mundos independientes. Es decir, los ascensos y reconocimientos no representan costos personales ni familiares. Por tanto, principalmente son varones, titulares y con dedicación exclusiva; además participan de la vida política universitaria. No conocen casos de acoso laboral, ni consideran que haya chistes frecuentes sobre orientación sexual o intimidaciones por sexo en su ámbito de trabajo, el 72% varones y 28% mujeres externaron esta situación.

Para el 60% de las mujeres, contra el 40% de varones, expresaron que los ascensos representan un alto costo personal y familiar. Conlleva por tanto a un esfuerzo permanente postergando la recreación. Asimismo, los resultados obtenidos indican que las mujeres no se sienten apoyados/as por su familia y especialmente por su pareja confirmando que las responsabilidades familiares limitan el desarrollo. Las mujeres, más que los varones, han postergado y/o renunciado a mejoras en el trabajo y en la formación en beneficio de su vida familiar. Siendo así, docentes varones con cargos superiores deciden con mayor autonomía y obtienen reconocimiento en su trabajo y cargos de mayor jerarquía con mayor participación en la política universitaria; mientras las docentes mujeres en edad reproductiva presentan mayores dificultades de conciliación, donde las docentes mujeres con carrera académica descansan menos y postergan recreación y, por tanto, las Docentes mujeres más sobrecargadas y más sobreexigidas.





GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

3. Marco conceptual para el entendimiento del problema

Los países en desarrollo no pueden darse el lujo de ignorar la evidencia creciente de que el aumento de la participación de las mujeres en la ciencia puede impulsar el desarrollo económico y social. Tanto las políticas como quienes las formulan deben ser conscientes de esta correlación y dar pasos efectivos para superar las múltiples barreras que impiden la participación de las mujeres en la ciencia. Aumentar el acceso de las mujeres al conocimiento científico es fundamental para el crecimiento económico. Y que aunque la igualdad de género toma su tiempo, los países pueden dar pasos prácticos para corregir esta situación. Las universidades, en este contexto, pueden ser parte del motor para el cambio mediante políticas institucionales a favor de la niñez pueden fomentar una cultura que ponga a hombres y mujeres en igualdad de condiciones en sus carreras.

El papel de la ciencia en el mejoramiento de la calidad de vida es ahora más prominente que nunca; sin embargo, el bajo nivel de la actividad científica en el mundo en desarrollo se atribuye a la falta de recursos²⁰. Sin embargo, uno de ellos está disponible, pero por razones sociales y culturales, a menudo se deja de lado: el capital intelectual de sus mujeres. En muchas partes del mundo, aún es raro encontrar mujeres trabajando en el campo científico, y las investigadoras, aquellas que siguen en la actividad científica después de haber obtenido sus grados en educación superior siguen estando subrepresentadas. Por ejemplo, en México hay más de dos científicos varones por cada científica y lo mismo ocurre en muchos países de África.

La explicación al desperdicio del tanto talento femenino en el mundo en desarrollo considera los obstáculos que impiden a las mujeres entrar o progresar en una carrera científica. Si bien, las mujeres tienen éxito en la ciencia como resultado de su actitud decidida y a menudo, del apoyo familiar; el éxito sigue siendo la excepción y no a regla, no hay una manera fácil de promover la igualdad de género en la ciencia.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la activa inclusión y participación de las mujeres en la ciencia es

²⁰ Mayor información <http://www.scidev.net/es/science-and-innovation-policy/gender/editorials/mujeres-en-la-ciencia-un-recurso-a-n-sin-explotar.html>



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

esencial en los esfuerzos que realizan los países para aliviar la pobreza. Estimular a que las mujeres participen en la ciencia permite a cualquier país maximizar sus valiosos recursos humanos, darles autonomía y mejorar sus perspectivas económicas.

En primer lugar, mejorar el acceso de las niñas a la educación básica y secundaria — especialmente en ciencias— es crucial. Pero tan solo el acceso no es suficiente: sin estímulos en el salón de clases y sin métodos modernos de enseñanza, las niñas pueden seguir al margen de los campos científicos.

En el largo plazo, la educación de las niñas puede reformar las creencias tradicionales, derribar los obstáculos culturales y los estereotipos de género y ayudar a transformarlas en colaboradoras de la economía. Esta transformación socio-cultural necesita comenzar en el hogar y extenderse a la comunidad en general.

Para las científicas que llegan a la educación superior y emprenden una carrera, políticas institucionales como la tutoría, el cuidado de los hijos y el financiamiento pueden determinar si avanzan o permanecen a la zaga de sus colegas masculinos.

En el nivel nacional, se requiere recoger datos específicos de género para la elaboración de políticas y esas estadísticas deben ser comparables entre países. Con datos confiables, es posible seleccionar áreas prioritarias específicas de intervención en ciencia y género, y documentar los avances (o fracasos) en la reducción de la brecha de género.

Para alcanzar las metas del desarrollo, se debe proporcionar más apoyo e incentivos para alentar a las niñas y mujeres a convertirse en científicas e innovadoras. Tanto los países como las instituciones necesitan considerar los temas de género en la ciencia como parte integral de sus políticas de investigación y no solo como una cuestión opcional extra.

4. Árbol del problema

Algunas CAUSAS probables se manifiestan de la siguiente manera:

- Desconocimiento del término de género y su transversalización en la generación de conocimientos.
- Sesgo en líneas de investigación que replican los roles tradicionales de género: área cuidado, mujeres; exactas, hombres.
- Mayor matrícula de mujeres en áreas del conocimiento relacionadas al cuidado: salud, educación
- Especialización en dichas áreas, poca participación en posgrado de otras áreas.
- Marco institucional sin perspectiva de género
- La Ley Orgánica de la UADEC no considera explícitamente el acceso a mujeres a puestos de decisión (dirección)
- Tratamiento indistinto de promoción para hombres y mujeres,
- Discrepancia entre el discurso y los hechos,
- Pocas mujeres participando en la generación de conocimientos.
- Ciclo de vida. Coincide la edad reproductiva con la etapa productiva en el ámbito de la investigación,
- Baja participación de mujeres en las matrículas de postgrado
- Desempeño: evidencia que muestra que las mujeres producen menos al realizar investigaciones exhaustivas, con mayor grado de citación, pero en menor cantidad.

“Se creen las condiciones que favorezcan el desarrollo de la mujer por medio del aseguramiento de su acceso a la educación, pero también a partir de la configuración de un sistema de formación donde se incorporen de manera prioritaria mecanismos de transmisión de valores que contribuyan a fomentar relaciones democráticas, tolerantes y equitativas entre hombres y mujeres. Enfatizó que, lo anterior se resume en una estrategia específica que para nuestra institución es un compromiso preponderante e inaplazable, me refiero, dijo, a la incorporación de la perspectiva de género dentro del



GOBIERNO
FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

quehacer universitario cuyos alcances o resultados deben estar reflejados en: una mayor sensibilización de la comunidad académica hacia este tema y en el diseño curricular donde se privilegie la incorporación de contenidos que favorezcan la equidad; asimismo, en la investigación y en la cultura institucional en general"

Entre los hallazgos se pueden enunciar un hecho recurrente: No maneja lenguaje incluyente en el marco normativo vigente; si bien, el Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico hace explícita la no discriminación en el artículo 23 para el ingreso, la Ley Orgánica invisibiliza a las mujeres al denominar solamente a "los directores de las facultades". También así, la promoción no es explícita la acción afirmativa, ni tampoco se distinguen acciones afirmativas en el apoyo a económico para el desarrollo de los y las académicas.

Finalmente, el tema de género era abordado por la Unidad Agenda de Género, proyecto especial financiando por los fondos PIFI; más no se asigna partida en el presupuesto oficial.

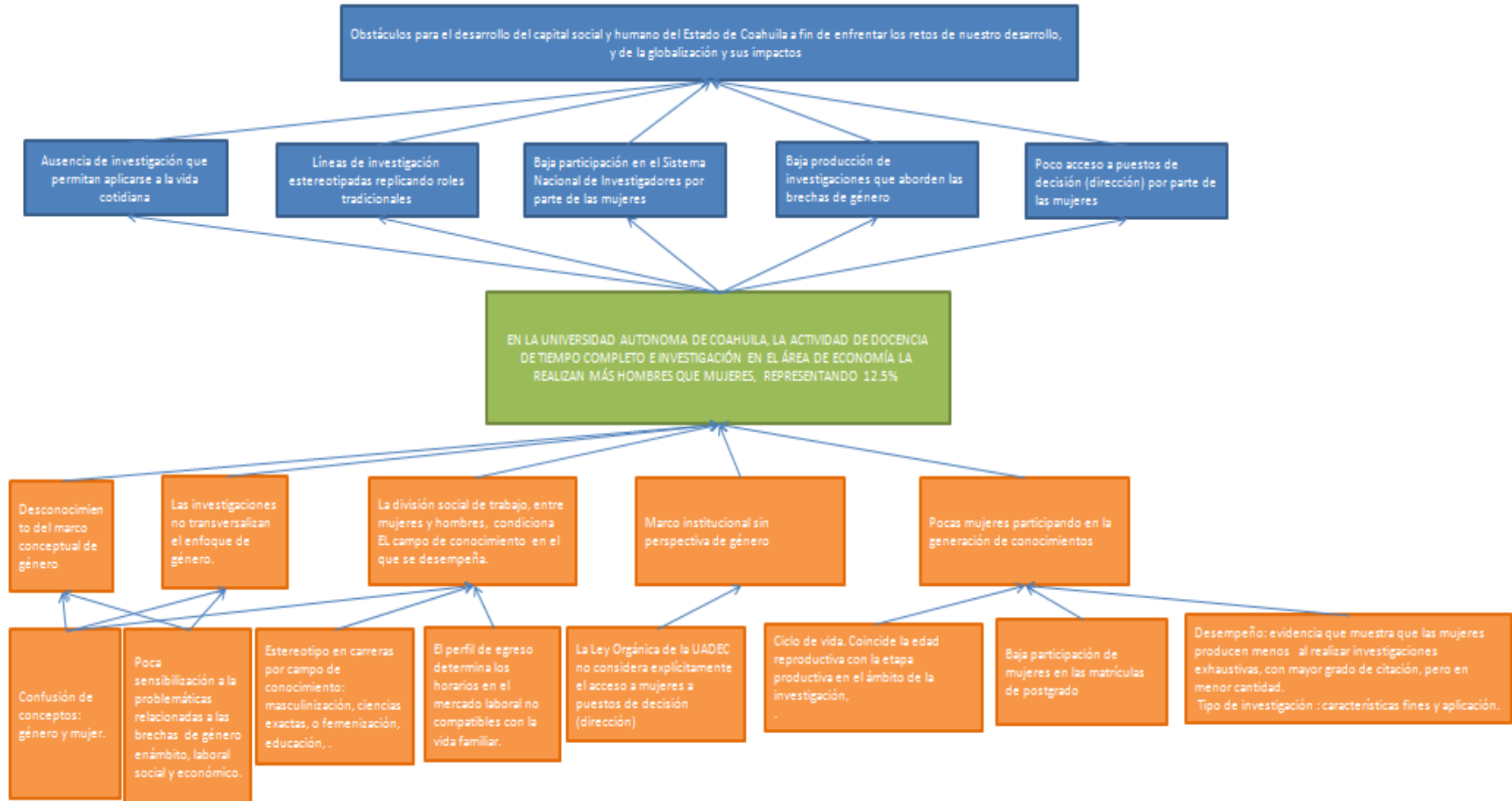
Entre las consecuencias de ésta problemática se encuentran las siguientes CONSECUENCIAS.

- Ausencia de investigación que permitan aplicarse a la vida cotidiana
- Líneas de investigación estereotipadas replicando roles tradicionales.
- Las investigaciones realizadas ignoran la perspectiva de género.
- Baja producción de investigaciones que aborden la problemática.
- Poco acceso a puestos de decisión (dirección) por parte de las mujeres
- Baja participación en el Sistema Nacional de Investigadores por parte de las mujeres
- Uso sub óptimo del potencial de las mujeres



GOBIERNO FEDERAL

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"





Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

5. Árbol de objetivos

Entre las soluciones propuestas se encuentran:

Normativas que contribuyan a evitar postergaciones y tensiones trabajo/familia: licencias más prolongadas por nacimiento de hijo/a .

Analizar la posibilidad de crear un Centro de Cuidado Infantil, incluyendo especialmente hijos de familias monoparentales

Promover políticas de apoyo para docentes que cuidan a familiares enfermos, discapacitados o ancianos.

Incorporar normativas de evaluación de concursos y carrera docentes que valoren la incidencia de las trayectorias familiares, especialmente con nacimiento de hijo/a.

Ampliar el límite de edad de acceso a becas de investigación para mujeres a 38/ 40 años.

Promover la inclusión mujeres en dirección y codirección de proyectos de investigaciones

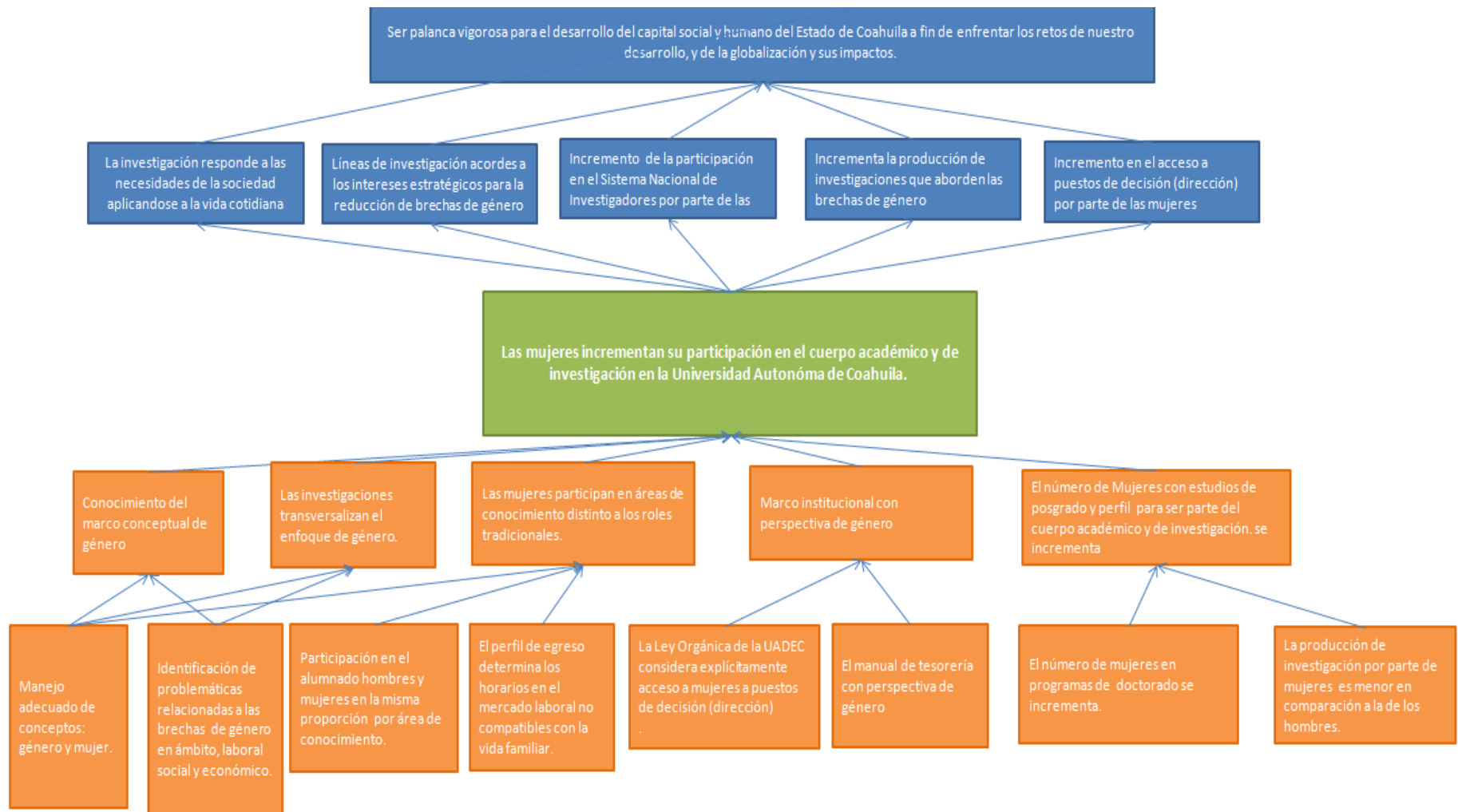
Promover desarrollo de investigaciones con perspectiva de género, mediante creación de fondo especial.

Promover conciencia democrática de género, a través de la incorporación en la curricular de contenidos que excluyan actitudes y conductas misóginas, homo/lesbo fóbicas o transfóbicas.

Incorporar la perspectiva de género en el análisis y divulgación de datos estadísticos.

Promover la incorporación de lenguaje no sexista en publicaciones, textos y en los medios de comunicación...

Institucionalización del enfoque de género, a través del diseño de un plan de acción, fortalecimiento de programas y espacios de género, y monitoreo y seguimiento de lo impulsado.





**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

6. Análisis de alternativas estratégicas

Para evaluar los caminos a seguir para integrar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la universidad, se considera como prioritaria la revisión de la normatividad vigente para darle sustento a las acciones. Siendo así, se integrara un documento que integre las propuestas para incluir la perspectiva de género en los diferentes reglamentos y leyes que sustentan las funciones y actividades de la universidad. Asimismo, esto permitirá institucionalizar la perspectiva de género al considerarse como de carácter obligatorio.



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

7. Síntesis de la Intervención en la Matriz de Marco Lógico

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Favorecer el acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo humano, prevenir la discriminación de cualquier tipo.			
PROPOSITO	Las mujeres incrementan su participación en el cuerpo académico y de investigación en la Universidad Autónoma de Coahuila	<p>Porcentaje de mujeres en el cuerpo académico de la UAC</p> <p>Razón salarial entre mujeres y hombres del mismo nivel académico</p> <p>Porcentaje de mujeres en el cuerpo de investigadores de la UAC</p> <p>Razón salarial entre mujeres y hombres del mismo nivel en investigación</p>	<p>Plantilla de la UA C</p> <p>Plantilla de la UA C</p> <p>Plantilla de la UA C</p> <p>Plantilla de la UA C</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las mujeres tienen interés en desarrollarse como académicas e investigadoras de la UA C
COMPONENTE	Conocimiento del marco	Personal sensibilizado / total	Registros de asistencia	La rectoría, consiente de la



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1	conceptual de género	de personal	Fotografías	importancia del tema, convoca a los talleres de sensibilización y otorga las facilidades
Actividad 1.1	A 1.1 Taller de sensibilización para personal administrativo	Razón de género de participantes en la sensibilización	Registros de asistencia	El personal administrativo, principalmente el directivo, promueve la perspectiva de género
Actividad 1.2	A 1.2 Taller de sensibilización para personal académico	Número de asistentes/del Personal Admvo /Total Personal admvo.	Registros de asistencia Fotografías	El personal administrativo, principalmente el directivo, promueve la perspectiva de género
Actividad 1.1	A 1.1 Taller de sensibilización para personal administrativo	Razón de género del personal sensibilizado	Registros de asistencia	El personal administrativo, principalmente el directivo, promueve la perspectiva de género
Actividad 1.2	A 1.2 Taller de sensibilización para personal académico	Número de asistentes/del Personal académico/Total Personal académico	Registros de asistencia Fotografías	El personal administrativo, principalmente el directivo, promueve la perspectiva de género.
Actividad 1.1	A 1.1 Taller de sensibilización para personal administrativo	Razón de género del personal académico sensibilizado	Registros de asistencia	El personal administrativo, principalmente el directivo, promueve la perspectiva de género.
COMPONENTE 2	Marco institucional con perspectiva de género	Proporción de la normatividad vigente con perspectiva de género	Documento preliminar con recomendaciones para integrar la perspectiva de género Documento Final	Existe interés de las autoridades por impulsar la perspectiva de género al interior de la UAC
Actividad 2.1	A 2.1 Diagnóstico institucional de la perspectiva de género	Porcentaje de avance del Diagnóstico institucional en materia de género	Documento preliminar con recomendaciones para integrar la perspectiva de género	Se dispone de información de calidad y oportuna. El personal responde con



Gobierno Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
			Documento Final	veracidad.
Actividad 2.2	A 2.2 Elaboración de Ley Orgánica con perspectiva de Género	Porcentaje de avance en la incorporación de la perspectiva de género en la Ley orgánica de la UAC	Documento preliminar con recomendaciones para integrar la perspectiva de género Documento Final Programa de Trabajo par a la modificación de la Ley Orgánica de la UAC	Se dispone de información y disponibilidad de la institución
Actividad 2.2	A 2.3 Reglamento de promoción y permanencia de la UAC con PEG	Porcentaje de avance en la incorporación de la perspectiva de género en el Reglamento de promoción de la UAC	Programa de Trabajo para la modificación del Reglamento	Las mujeres aprovechan los estímulos proporcionados institucionalmente como acción afirmativa.
COMPONENTE 3	El número de Mujeres con estudios de posgrado y perfil para ser parte del cuerpo académico y de investigación. se incrementa	Razón de género en la permanencia del personal académico y de investigación de la UAC	Registro de nómina	Las mujeres aprovechan los estímulos proporcionados institucionalmente como acción afirmativa.
Actividad 3.1	A3.1 Generación de incentivo para promover la investigación	Número de mujeres TC/ Total personal académico TC	Registro de investigación realizada del boletín de	Las mujeres académicas de la UAC tienen interés en



**GOBIERNO
FEDERAL**

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

NIVEL DE PLANEACIÓN	RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES DE DESEMPEÑO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	entre mujeres	UADEC, clasificada por tipo de investigación	divulgación y difusión	realizar investigación



Gobierno
Federal

"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo"

9. Identificación del Programa en el Presupuesto de Egresos Estatal

En el presupuesto anual de la Universidad es inexistente la partida asigna a programas que promuevan la equidad de género. Por tanto, se sugiere integrar acciones que permitan el desarrollo de actividades, con una asignación respectiva de recurso.

10. Conclusiones sobre el diseño de la intervención y sobre el Diplomado

POLÍTICAS ADECUADAS ACORTAN BRECHA DE GÉNERO EN CIENCIA

