
Instituto Nacional de las Mujeres
Fondo de Transversalidad
2008

Instituto Estatal de la Mujer
Gobierno del Estado de Tlaxcala

Diagnóstico Participativo
para Instrumentar la Incorporación de la
Perspectiva de Género en la Administración Pública
en el Estado de Tlaxcala



Contenido

▣ **Parte 1. Presentación**

- ◆ Objetivos
- ◆ Resultados esperados
- ◆ Metodología

▣ **Parte 2. Marcos de referencia**

- ◆ Antecedentes
- ◆ Marco conceptual de la perspectiva de género
- ◆ Fundamentos jurídicos internacionales
- ◆ Fundamentos jurídicos nacionales
- ◆ Fundamentos jurídicos estatales
- ◆ Marco programático nacional
- ◆ Marco programático estatal
- ◆ El contexto: Índice de Desarrollo Humano, Relativo al Género y de Potenciación de Género en Tlaxcala

▣ **Parte 3. La institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en Tlaxcala: diagnóstico en ocho dependencias de la administración pública estatal**

- ◆ Talleres interinstitucionales de sensibilización y diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal
 - Plan de sesión
 - Informe general
- ◆ Coordinación de Desarrollo Social
 - Entrevistas
 - Conclusiones

◆ Coordinación de Información y Relaciones Públicas

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Instituto Tlaxcalteca del Deporte

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Instituto Tlaxcalteca de la Juventud

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Secretaría de Educación

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Secretaría de Finanzas

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Secretaría de Gobierno

- Entrevistas
- Conclusiones

◆ Secretaría de Salud

- Entrevistas
- Conclusiones

▣ **Parte 4. Propuesta para la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en Tlaxcala**

◆ Mesas de coordinación intrainstitucional y unidades de género

- Misión y visión
- Objetivos
- Responsabilidades

- Procedimientos
- Acciones de coordinación del Instituto Estatal de las Mujeres
- Acciones de monitoreo y evaluación del Instituto Estatal de las Mujeres

▣ **Parte 5. Propuesta para la capacitación en perspectiva de género**

- ◆ Plan de formación para la sensibilización en perspectiva de género
- ◆ Plan de formación para la identificación del marco normativo y derechos humanos de las mujeres
- ◆ Plan de formación sobre perspectiva de género en la administración pública

▣ **Anexo: Las mujeres en el estado de Tlaxcala**

Parte 1. Presentación

Aterrizar los principios enunciados en la misión del Instituto Estatal de la Mujer, que plantea “Coordinar y promover acciones y políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades para las mujeres de todas las edades y niveles socioeconómicos que habitan en el estado de Tlaxcala” conlleva el reto de incorporar de manera transversal e institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

Asimismo, el *Plan Estatal de Desarrollo del Gobierno del Estado de Tlaxcala, 2005-2011*, señala como uno de los ejes estratégicos de su gestión, el *Desarrollo social*, el cual define, entre otros, los siguientes objetivos y compromisos relativos al componente “6.1. Las mujeres”:

“1. Otorgarle un trato prioritario en todos los programas públicos que realice el Gobierno del Estado [y]

“6. Desarrollar políticas públicas sensibles a las condiciones de género que inciden en la pobreza, en especial las que se refieren a la capacitación y formación de las mujeres”.

Por otro lado, dar cumplimiento a la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006*, al *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2007–2012* (Proigualdad), y al *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* firmado por el gobierno del estado de Tlaxcala, requiere del diseño y la instrumentación de las estrategias más adecuadas a partir de distinguir la situación y los alcances obtenidos en la incorporación de la perspectiva de género en esta entidad.

Los logros en materia política y legislativa que reconocen y se orientan a fortalecer los derechos de las mujeres y la posición de estas frente a la ley son evidentes, sin embargo, estas disposiciones se enfrentan a resistencias culturales de la población y a las inercias institucionales de las mismas estructuras encargadas de aplicarlas y darles seguimiento.

En otros casos, la invisibilidad de la situación de las mujeres y del impacto que ciertas políticas públicas tienen sobre la condición y posición de las mujeres, muestra que la discriminación y la omisión, son factores constitutivos de las políticas que en apariencia son neutras pero por lo mismo prolongan, aun involuntariamente, las brechas de género, al tratar como iguales a los/as desiguales.

Los esfuerzos canalizados a través de los diversos sectores de la administración pública se han centrado en algunas vertientes y políticas de desarrollo humano, como las de salud, educación o atención a la pobreza, pero poco han atendido y dirigido sus



esfuerzos a la remoción de obstáculos para lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ejercicio de derechos económicos, civiles y políticos.

Resulta todavía necesario crear las condiciones propicias, tanto en la administración pública como en cada una de las acciones de Estado, para fomentar la potenciación de las mujeres en la sociedad, propiciar su adelanto y eliminar los obstáculos que dificultan su participación, en un plano de igualdad, en el proceso de adopción de decisiones en las todas las esferas de la vida pública y privada.

La institucionalización de la perspectiva de género pretende el compromiso de servidoras y servidores públicos para participar en la construcción de una cultura de igualdad, lo cual redundará en mayores grados de justicia, de equidad y de respeto a la dignidad de todas las personas.

Destaca por su importancia la estrategia de integrar de manera transversal la perspectiva de género, lo cual significa que se busca lograr la plena participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida social, económica, cultural y política.

En este sentido este trabajo plasma los resultados del diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas para identificar los avances y las limitaciones, pero también los retos, de la institucionalización y transversalidad de esta perspectiva en las entidades y dependencias de la administración pública en el estado de Tlaxcala.





Objetivos

- ▣ Conocer las condiciones en que se encuentra la incorporación transversal e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y acciones gubernamentales a partir de la elaboración de un diagnóstico participativo que involucre la visión de las y los servidores públicos pertenecientes a las diferentes dependencias y entidades estatales.
- ▣ Diseñar estrategias y mecanismos de coordinación, capacitación, monitoreo y evaluación del Instituto Estatal de la Mujer para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental.
- ▣ Contribuir al fortalecimiento de capacidades y profesionalización de las y los servidores públicos las diferentes dependencias y entidades estatales para su desempeño armónico con la perspectiva de género, a partir de la sensibilización sobre igualdad de género en las políticas públicas.

Resultados esperados

- ▣ Elaboración del diagnóstico de la situación actual para la incorporación de la perspectiva de género.
- ▣ Identificación de áreas de oportunidad para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas sectoriales y ámbitos de acción tales como salud, educación, trabajo, economía, desarrollo social y rural, medio ambiente, entre otras.
- ▣ Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones y dependencias del gobierno de Tlaxcala.





Metodología

Una de las consideraciones iniciales para la aplicación transversal de la perspectiva de género y su institucionalización es reconocer que el reto de la igualdad de género implica transformaciones de fondo que sólo se lograrán si se tiene una visión integral de la realidad de las y los individuos y las sociedades en el corto, mediano y largo plazos.

La cuestión de género se ha convertido de manera creciente en un eje importante en la visión del desarrollo y referente obligado para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas, no sólo desde el punto de vista de la eficiencia económica sino por la necesidad de lograr el adelanto en las condiciones de vida de las mujeres.

La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que distingue y explica las diversas expresiones, causas y efectos de la subordinación, exclusión y discriminación hacia las mujeres sustentadas en las relaciones de género y en las interpretaciones y valoraciones sociales que se dan en la construcción del ser mujeres y ser hombres, amplía la mirada, orienta las decisiones para la transformación de la realidad desde los principios de justicia social y los derechos humanos.

A pesar del importante papel que las mujeres desempeñan como contribuyentes activas al desarrollo socioeconómico, han permanecido invisibles en la planeación para el desarrollo o se les ha asignado un papel marginal.

Esta perspectiva supone entonces, en primera instancia, visibilizar y considerar sistemáticamente las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres con respecto a las condiciones, situaciones y necesidades que tienen los hombres en un espacio y tiempo determinados, así como identificar causas y efectos para que en las fases de planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, éstas garanticen su atención y seguimiento.

Para tal efecto y como base de una política pública, es necesario ubicar las características que asume la condición y posición de las mujeres en el contexto local. Es necesario también clarificar los principios jurídicos que rigen las intervenciones del gobierno, y la traducción programática que se logra en el ámbito federal y estatal.

Se trata de identificar el alcance de las políticas y programas que se promueven en el gobierno del estado de Tlaxcala dirigidas a propiciar la generación de oportunidades para las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad como un asunto prioritario y avanzar de esta manera a cerrar las brechas de desigualdad con respecto a la población de hombres.



La institucionalización de la perspectiva de género tiene dos vertientes que se enriquecen mutuamente para construir una cultura de respeto, tolerancia y no discriminación, así como promover acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una es la incorporación de la perspectiva de género en la cultura y en las políticas internas de cada institución. La segunda, en la manera en que cada institución actúa para cumplir con su función pública, con su razón de ser. Es en el terreno de esta última vertiente en la que se pone énfasis en este diagnóstico.

El análisis de género puede ayudar a mejorar el conocimiento de la realidad y la previsión de los resultados obtenidos por las políticas y, por lo tanto, contribuir a que las políticas sean efectivas y eficientes; y mejorar la programación de los costos y proyecciones en relación a los programas y beneficios.

En definitiva exige el compromiso de todo tipo de organizaciones e instituciones para la modificación de la condición y posición de las mujeres, y en trabajar para lograr un sistema equitativo, justo y solidario, que modifique:

- ▣ Los aspectos referidos a la condición de las mujeres, que tiene que ver con las circunstancias materiales en las que vive: ingresos, salud, vivienda, etc., con el fin de mejorar las condiciones de su vida cotidiana.
- ▣ La posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en los campos económico, político, social, cultural y étnico, entre otros.

La perspectiva de género respalda la idea de que las mujeres sean protagonistas de su propio desarrollo, lo que significa para servidoras y servidores públicos, promover la participación directa y activa de las mujeres de sus poblaciones objetivo en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas y los programas dirigidos a la generación de oportunidades.

Es conveniente discutir el carácter público de dichas políticas, programas y proyectos con la participación activa de mujeres en las diferentes fases de decisión y construcción de los procesos de desarrollo: el diagnóstico, las propuestas prioritarias, los mecanismos de gestión, aplicación y evaluación de las diversas acciones.

Los componentes del diagnóstico, que han permitido el análisis de las prácticas institucionales y los alcances de la perspectiva de género son:

- ▣ Investigación de datos desagregados por sexo sobre la situación de las mujeres.
- ▣ Revisión de la estructura y acciones de ocho entidades de la administración pública estatal.
- ▣ Ejecución de talleres sobre la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones y en las políticas públicas, con la participación de personal de ocho entidades de la administración pública estatal.

-
- ▣ Realización de entrevistas con servidoras y servidores públicos tomadores de decisiones y operadores de proyecto, de ocho dependencias de la entidad.
 - ▣ Las entidades que participaron activamente en este diagnóstico son:
 - ◆ Coordinación de Desarrollo Social
 - ◆ Coordinación de Información y Relaciones Públicas
 - ◆ Instituto Tlaxcalteca del Deporte
 - ◆ Instituto Tlaxcalteca de la Juventud
 - ◆ Secretaría de Educación
 - ◆ Secretaría de Finanzas
 - ◆ Secretaría de Gobierno
 - ◆ Secretaría de Salud

Es importante señalar que la definición y adaptación de la perspectiva de género se fundamenta en el reconocimiento de las circunstancias en la construcción de la equidad, recuperando experiencias y aprendizajes obtenidos, así como visualizando los caminos por recorrer.

Avanzar en el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y sentar bases para promover el adelanto de las mujeres y superar las brechas de género, plantea la necesidad de que las y los servidores públicos de las dependencias y entidades públicas del gobierno del estado estén capacitados para reconocer el nivel de vida y la condición social y económica de las mujeres en Tlaxcala, así como su posición de género, y sobre todo, que sus decisiones en los diferentes ciclos de la planeación de políticas inciden en esta condición y posición.

Asimismo es preciso que se perciba la importancia de incorporar la perspectiva de género en cada institución así como asegurar la intervención coordinada de los organismos públicos estatales para diseñar y aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas.

De manera paralela, el desarrollo de capacidades, el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de la ciudadanía son imprescindibles para lograr la plena participación de las mujeres en los procesos de negociación y decisión de las políticas, que en la práctica puede traducirse en acceso y control de recursos, toma de decisiones y disfrute de beneficios y servicios que la sociedad en su conjunto ha propiciado.

Como resultado del análisis en el diagnóstico en las entidades públicas de Tlaxcala y retomando otras experiencias de la administración pública federal, se presenta la propuesta de establecer las unidades de género en cada institución pública como un





método de intervención que facilite avanzar de manera definitiva en los objetivos de la igualdad de género.

Se trata de apelar a la capacidad de gestión, a la voluntad política y a los compromisos jurídicos, para hacer los arreglos institucionales necesarios que ayuden a fincar una estructura normativa con nivel de decisión y reconocimiento, con capacidad para incidir en la formulación de políticas con perspectiva de género en cada institución, y para ello, puedan disponer de recursos económicos y personal que les permita concretar y dar seguimiento a sus propuestas.

La articulación y coordinación de las distintas entidades de la política económica, social y cultural es relevante. Esta estrategia consiste en convocar, incorporar y crear alianzas entre los diversos agentes e instituciones que pueden contribuir a enfrentar los desafíos de la participación de las mujeres. La transversalidad requiere de la concurrencia institucional, de actoras/es del ámbito social, político, académico, y de la ciudadanía.





Parte 2. Marcos de referencia

Antecedentes

En México, gracias a la participación de mujeres y hombres, actores de la sociedad civil, políticos y de la administración pública, se han realizado diversas acciones dirigidas a reconocer el papel de las mujeres y a fortalecer su inclusión en los programas de desarrollo y avances democráticos del país, que hasta la fecha se han abordado desde diferentes perspectivas metodológicas.

México ha participado activamente en las conferencias y reuniones internacionales. Ha firmado los acuerdos y tratados derivados de estos eventos, en los que asume su compromiso por mejorar las condiciones de vida de las mujeres y concretar los medios políticos, jurídicos, institucionales, programáticos y presupuestales para hacerlo.

La aplicación de las disposiciones de los instrumentos internacionales, es una obligación jurídica para los países firmantes y tienen una responsabilidad básica en ese sentido. Y toda vez que dichas obligaciones se establecen en el marco del derecho internacional, el seguimiento se somete a una vigilancia multilateral.

En 1974 y en camino hacia la *Primera Conferencia*, fue reformado el artículo cuarto de la *Constitución Política*, para establecer la plena igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Además se integró el *Programa Nacional del Año Internacional de la Mujer*. En 1980 se creó el *Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo* y en 1985 se instaló la *Comisión Nacional de la Mujer* para coordinar acciones a favor de las mujeres y preparar la *III Conferencia Internacional sobre la Mujer*.

En 1993 se formó el Comité Nacional Coordinador en torno a la celebración de la *IV Conferencia Internacional sobre la Mujer -1995-*; formuló el *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, Alianza para la Igualdad* (Pronam) y en 1998 se configuró la *Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer* (Conmujer) para la instrumentación del Pronam.¹

En 1999 se conformó el Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala, para “actuar en nombre y representación del Gobierno del Estado, para formular, coordinar y dar seguimiento a los programas y acciones encaminadas a ampliar y profundizar el mejoramiento de las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el estado, diseñando para ello políticas públicas”.

En 2001 se creó el *Instituto Nacional de las Mujeres* (Inmujeres), que por Ley, tiene como objeto promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación,

¹ Programa Nacional de la Mujer, 1995 – 2000. Alianza para la Igualdad. Secretaría de Gobernación, México



la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de transversalidad en políticas públicas, federalismo en el desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios y el fortalecimiento de vínculos con los poderes legislativo y judicial, federal y estatal.”²

Entonces, el Inmujeres presentó el *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres*³ (Proequidad), el cual, haciendo eco de las premisas establecidas en los acuerdos y tratados internacionales y las necesidades diagnosticadas de las mujeres en el país, busca introducir de manera transversal el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Las acciones realizadas son de diferente carácter y el jurídico cobra relevancia toda vez que expresa las políticas de Estado, tales como, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)*, y la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*.

A principios de 2007 se llevó a cabo, con la participación del gobierno del estado de Tlaxcala, la firma del *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, en donde se elevó a rango de prioridad nacional la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se adoptaron los compromisos necesarios para dar cumplimiento a leyes y acuerdos internacionales que garanticen una vida libre de violencia; orientar estrategias para eliminar la discriminación y fomentar el trato igual para mujeres y hombres en los ámbitos público y privado; asumir el principio de igualdad como eje rector de los planes y acciones de todos los órganos de gobierno; e impulsar la adhesión de todas las instancias gubernamentales y sociales a dicho acuerdo.

Además se llevó a cabo la instalación del *Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Participan dependencias públicas federales⁴ y las instancias estatales de la mujer de las 32 entidades federativas. El *Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* se instaló en mayo de 2007.

Finalmente se concretó el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 - 2012*, en el cual se definen diferentes objetivos estratégicos, en el

² Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2001.

³ Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres, 2000 – 2006 (Proequidad), Instituto Nacional de las Mujeres, México.

⁴ Las secretarías de Gobernación, de Desarrollo Social, de Educación Pública, de Seguridad Pública y de Salud, la Procuraduría General de la República, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y el Instituto Nacional de las Mujeres.

que destaca el de la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública⁵.

En materia de institucionalización de la perspectiva de género se observa la intención de generar voluntades políticas para impactar la cultura, estructura organizacional y función pública de las dependencias y entidades de la administración pública.

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas implica que exista la voluntad explícita –personal e institucional– de promover una redistribución entre los géneros en términos de: recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y autoridad, y valoración del trabajo de mujeres y hombres.⁶

Una política de género debe cambiar el enfoque básico de la intervención hacia la población objetivo en la ejecución de las políticas, programas y proyectos. Y más que desarrollar actividades paralelas, se trata de revisar el enfoque con que se aplican y prever los impactos para cada sexo, atendiendo a las circunstancias individuales y colectivas de las mujeres.

Por otro lado se ha avanzado en fortalecer los mecanismos de adelanto de las mujeres en el ámbito estatal y municipios. Mejorar las condiciones de las mujeres en todo el país requiere un esfuerzo de colaboración que sirva para fortalecer y ampliar el andamiaje institucional dedicado a la igualdad de género y afianzar la capacidad de colaboración, diálogo y articulación de acciones ordenadas conforme a una agenda de género compartida con la finalidad de alcanzar el acceso de las mujeres en todo el país a una vida digna y con igualdad de oportunidades.

⁵ Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012, Inmujeres, México

⁶ ABC de género en la administración pública. Inmujeres, PNUD, México, 2004.

Marco conceptual

La perspectiva de género

La perspectiva de género es una visión científica, teórica y filosófica del mundo. El género es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo.

Constituye un marco metodológico que permite analizar y comprender las cosmovisiones y relaciones de género en diferentes momentos históricos. Este marco responde a la necesidad de abordar un análisis integral de la organización de la sociedad determinada por el género y no lo reduce a un aspecto de la realidad. Parte de la premisa de que hombres y mujeres son sujetos históricos, construidos socialmente.

Permite analizar críticamente las relaciones sociales entre los sexos, en las que las mujeres quedan frecuentemente en una posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres, partiendo del reconocimiento de que la desigualdad resulta de una interpretación social de un hecho biológico: la diferencia sexual.

La perspectiva de género favorece la visión crítica de esta construcción sexual y social de las mujeres y los hombres. Analiza las relaciones de género y se propone su transformación como necesidad para superar la opresión y subordinación de las mujeres arraigadas en la discriminación, cuya existencia pone freno a las aspiraciones de la democracia y la justicia social y del desarrollo humano.

Desde esta óptica se observan todos los aspectos de la vida de las personas: condición, posición y circunstancias de vida social, económica, política, cultural; colectiva e individual. Contribuye a ubicar las circunstancias en las que se desarrolla la vida de las mujeres, las capacidades desplegadas para participar en la sociedad, para acceder a los derechos y a las oportunidades, a los recursos, a las decisiones y a los beneficios. Las mujeres, como colectivo, enfrentan la discriminación social y sus consecuencias.

Esta propuesta metodológica contribuye a cuestionar en qué medida la organización de la sociedad, a partir del género, facilita o dificulta a hombres y a mujeres la satisfacción de sus necesidades vitales y la realización de sus aspiraciones, y pone al descubierto la brecha de género, es decir la distancia entre la satisfacción de necesidades vitales y desarrollo personal atribuibles al género.

El concepto de género permite reconocer los entramados de estas relaciones y en ese sentido abarca tanto a las mujeres como a los hombres y a la manera en que la sociedad concibe y valora a cada uno. Este concepto ayuda a comprender que “muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos ‘naturales’ de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no tienen relación con la biología”⁷.

El género refiere fenómenos históricos, políticos, económicos, culturales, relaciones sociales, construidos en torno al sexo. Es una construcción simbólica, una cosmovisión que determina el sentido de la vida de cada persona, de cada mujer y de cada hombre, su visión del mundo, su historia, costumbres, tradiciones, prejuicios, valores, deberes, incluso, sus prohibiciones y sus proyectos, su estatus, es decir su lugar en la sociedad. Los estereotipos de género y sus normas, son fundamentales en la configuración de la subjetividad de cada quien. Se aprenden prácticamente desde el nacimiento. La vida de las personas está estructurada sobre normas de género que determinan su comportamiento.

El concepto género entonces, permite adentrarse y conocer la condición femenina y la situación de las mujeres, así como la condición masculina y la situación de los hombres, como sujetos históricos, producto de la organización social prevaeciente. Las mujeres comparten como género la condición histórica de subordinación, aun cuando sean diversas en edad, clase social, origen étnico, época o formación socioeconómica.

Al identificar la situación de las mujeres y compararla con la situación de los hombres, se pueden identificar las múltiples expresiones de la desigualdad, ahondar en sus causas y definir acciones que propicien adelantos en la calidad de vida de las mujeres.

El pensamiento dicotómico domina la manera de pensar y de analizar la realidad de una manera fragmentada. Sin embargo, para las relaciones de género, el problema no radica en las diferencias sino en la “sexualización” de las dicotomías. Los conceptos se atribuyen a los hombres o a las mujeres y más específicamente a lo masculino y a lo femenino, a estereotipos aceptados por la sociedad sin cuestionamientos. Lo emocional, lo sensible o lo subjetivo remite a la imagen de lo femenino sin ni siquiera tener qué decirlo. La asociación ya está hecha. En cambio, las cualidades de racional, analítico y objetivo, se vinculan a lo masculino.

Las dicotomías coloca en terrenos diferentes lo femenino y a lo masculino. Los jerarquiza, les otorga un valor, socialmente aceptado. De esta forma, lo racional, lo objetivo, lo público, entre otros adjetivos, es más valioso que lo emocional, lo subjetivo o lo privado. La jerarquización conlleva superioridad e inferioridad, valores

⁷ Rubin, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. Nueva Antropología Vol. VIII No. 30. México, 1986.

que inciden definitivamente en las relaciones sociales, configurando relaciones de poder, toda vez que privilegia y subordina y que hace desiguales a los diferentes.

Las diferencias por sí mismas no provocan desigualdad. Es hasta cuando se les asigna un valor y se las jerarquiza, que las diferencias se convierten en desigualdades. Todo se origina en la interpretación que determina una realidad: desigualdad en oportunidades, en derechos, en acceso a recursos, en el disfrute de beneficios.

La perspectiva de género ha ayudado a evidenciar las circunstancias de las mujeres. Esta perspectiva reprueba la discriminación y exclusión basada en un sistema de jerarquización de las personas, que otorga más valor y consideraciones a unos que a otras, solo en razón de su sexo. Y este reconocimiento ha sido de vital importancia en el desafío de diseñar, ejecutar y evaluar políticas con perspectiva de género. Fundamenta la multiplicidad de propuestas, programas y acciones alternativas a los problemas sociales contemporáneos derivados de las disparidades de género.

Sobre la igualdad

Las interpretaciones acerca de la diferencia sexual entre mujeres y hombres han llegado a tal grado que sobre éstas, se levantan, justifican y reproducen las desigualdades de las mujeres en relación con los hombres; y no únicamente en términos materiales –que ya es grave– sino en términos del valor otorgado a cada persona.

En las discusiones sobre los derechos de las mujeres, en contra de la discriminación y la búsqueda de igualdad de oportunidades, se ha insistido en contraponer la diferencia con la igualdad, y en señalar que hombres y mujeres no pueden ser iguales porque son diferentes por naturaleza. Pero la igualdad sustantiva no se refiere a lo idéntico. En todo caso, las personas son diferentes y pueden tener semejanzas: religión, preferencias políticas, lugar de origen, empleo, estudios, edad, entre muchas otras. Pero la semejanza tampoco alude a la igualdad.

No obstante, la perspectiva de género reconoce como iguales a las personas en tanto seres humanos y diferentes en tanto sexos. Y como señala Marta Lamas⁸, la diferencia se produce sola pero la igualdad hay que construirla (tal y como se construyó la desigualdad).

La noción política de la igualdad incluye el reconocimiento de la diferencia. Es importante reconocer la diferencia entre hombres y mujeres pero también las desigualdades que se han generado.

⁸ Lamas, Marta. Mujeres al timón en la función pública. Manual de liderazgo social. Cap. Género. Indesol. ILSB. México.

Para Luigi Ferrajoli cuando igualdad y diferencia se plantean en forma dicotómica, se presenta una elección imposible y una falsa disyuntiva "Somos iguales precisamente porque lo somos en todos los derechos que tienen que ver con nuestras diferentes identidades, o sea, en los derechos fundamentales... No existe contradicción entre diferencia y desigualdad... el término que se opone a diferencia no es igualdad, sino desigualdad"⁹.

Son los valores de la igualdad y libertad, los que permiten construir un pensamiento crítico que vaya más allá de la protesta por la condición social de las mujeres y reivindique para todas, sus derechos como seres humanos y la misma capacidad de autonomía que la aceptada para los hombres¹⁰.

La lucha ideológica dada con el pensamiento moderno fue en torno a la igualdad natural, para oponerse a la noción que hasta entonces había dominado acerca de que los seres humanos nacían en sociedades naturalmente jerarquizadas, en un orden suprahumano o divino. El pensamiento moderno argumenta que las jerarquías políticas se habían construido por el propio ser humano y que éstas rompían la ley natural que en realidad, lo que prescribía era la igualdad humana.

El concepto de igualdad, en la doctrina ilustrada, se refiere al igual derecho a la libertad que existe por naturaleza entre individuos racionales. La igualdad consiste en que más allá de las diferencias, especificidades e incluso, desigualdades físicas o intelectuales, todos, en tanto individuos, son libres. Y esta libertad es entendida como la capacidad de regirse a sí mismo y trazar la propia definición. Lo que es posible gracias a la racionalidad, al discernimiento, tanto moral como cognitivo.

El concepto de igualdad entonces, no tiene la pretensión de borrar las diferencias. "Tal acepción de la igualdad tiene claramente el sentido de equiparar en potencia moral o civil a las personas, con independencia de cuáles sean sus peculiaridades y, en este sentido, incluso sus relativas ventajas o desventajas (naturales, no civiles) frente a otros. Así entendido, el concepto moderno de igualdad –asociado con los de libertad, individuo y razón, es el mejor aliado de quienes quieren defender sus diferencias, cuando menos en términos del ideal regulativo"¹¹.

La igualdad incluso, puede servir de motor de exigencia para la construcción de garantías positivas, que además de permitir las diferencias sirvan para tutelarlas e incluso para extender sus alcances y manifestaciones. "Es importante destacar este hecho ya que en México se ha difundido una visión según la cual defender la igualdad sería tanto como pretender terminar con las diferencias: por el contrario, son las

⁹ Ferrajoli, Luigi. Igualdad y diferencia. Cuadernos de la igualdad. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2006

¹⁰ Serret, Estela. Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia. Cuadernos de la igualdad No.6. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006

¹¹ Serret, Estela. Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia. Cuadernos de la igualdad No.6. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006.

desigualdades las que no permiten la expresión y convivencia pacíficas de las diferencias”¹².

En una sociedad que no está estructurada sobre la base de la paridad de los géneros, las condiciones de los sujetos y las situaciones vitales son desiguales. El acceso de hombres y mujeres a las oportunidades, recursos, bienes y servicios es desigual e inequitativo. Las mujeres y los hombres no disfrutan las mismas oportunidades para desarrollar y fortalecer sus capacidades en las esferas sociales.

Ferrajoli propone que “la diferencia de sexo debería justificar tratamientos diferenciados en todas las ocasiones en que un tratamiento igual penaliza al género femenino en contraste con los derechos de autodeterminación de las mujeres y con intereses específicos ligados a la identidad femenina”.

La administración pública debería orientar sus tareas a la satisfacción de las capacidades fundamentales. Bajo tal orientación, sostiene “la administración pública debería dedicarse `más que a la ampliación asistencial de los beneficios, a la creación de instrumentos, espacios, lugares y ámbitos de vida, orientados a la autodeterminación de los sujetos individuales y sociales, concebidos unos y otros no como partes pasivamente destinatarias de la actuación administrativa, sino como sujetos activos, a cuyas capacidades de opción, iniciativa, experimentación, expresión, interacción, socialización y control están dirigidas las instituciones públicas’.”¹³

Perspectiva de género y políticas públicas

El enfoque de desarrollo humano sustentable se ha centrado en construir los caminos de acceso a las personas y a las comunidades a condiciones sociales, económicas, políticas, jurídicas y culturales a bienes, recursos y servicios sociales. Es ésta una perspectiva de redistribución de la riqueza material y simbólica y de su cuidado, preservación e incremento. La búsqueda declarada es lograr la calidad de la vida y el bienestar de las personas y las comunidades, sin destruir sus identidades ni su mundo¹⁴.

El desarrollo humano sustentable implica asimismo la participación de personas y comunidades en las decisiones y en las acciones mismas, y la capacidad de la ciudadanía para intervenir en la vida social, en todas las esferas de toma de decisiones.

¹² Carbonell, Miguel. La igualdad entre el hombre y la mujer. Apuntes en torno al ensayo de Luigi Ferrajoli. Cuadernos de la igualdad. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, 2006.

¹³ Ferrajoli, Luigi. Op cit

¹⁴ Lagarde, Marcela. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Cuadernos inacabados No. 25. Ed. Horas y horas, 3ª edición. España 2001.

Al excluir por género por lo menos a la mitad de la población de acceso a los bienes y a los espacios, el patriarcado ha concentrado el desarrollo y lo ha convertido en atributo de la condición masculina; así, ha potenciado a los hombres en ese camino. "Al concentrar las posibilidades del desarrollo en los hombres y su mundo, desde la perspectiva de la democracia el patriarcado es, esencialmente, antidemocrático"¹⁵.

En la democracia también existe la alternativa de incorporar la perspectiva de género, sin la cual no podría alcanzar el estatus de verdadera democracia. Es ineludible erradicar las relaciones sociales basadas en la discriminación y subordinación de las mujeres y erradicar el sexismo para avanzar en este sentido.

Esto supone transformar las relaciones intra e intergenéricas en todos los ámbitos de la vida personal y social, privada y pública, ya sea en cuestiones económicas, culturales, educativas, políticas, etcétera.

La perspectiva de género toma el reto de transformar las creencias y prácticas sociales y políticas que supeditan a las mujeres.

La propuesta es observar y actuar ante la complejidad de estas realidades para las mujeres, con acciones integrales, de corto, mediano y largo plazos, que resuelvan necesidades inmediatas pero sin olvidarse de sentar bases para desactivar los mecanismos de desigualdad al tocar las causas de la discriminación y exclusión de las mujeres en todos los ámbitos de sus vidas, en las familias, las comunidades y las instituciones.

Implica una redistribución de los poderes sociales, la transformación de los mecanismos de creación y reproducción de los poderes que provocan la opresión para crear poderes democráticos. Busca la construcción de procesos para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres y para desarrollar opciones sociales dignas y una cultura que se corresponda con el nuevo paradigma que pone en el centro lo humano compuesto por las mujeres y los hombres, la igualdad y la equidad como los principios de las relaciones de género.

"La perspectiva de género implica una mirada ética del desarrollo y la democracia como contenidos de vida para enfrentar la inequidad, la desigualdad [...] Es decir, la perspectiva de género es una toma de posición política frente a la opresión de género: es una denuncia de sus daños y su destrucción y es, a la vez, un conjunto de acciones y alternativas para erradicarlas"¹⁶

Como resultado de las primeras conferencias de la mujer, los gobiernos se comprometieron a mejorar la situación de las mujeres. La Conferencia en México y el Decenio de la Mujer, marcaron logros en cuanto a la adquisición de información, conocimiento y experiencia política a nivel internacional.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ Ídem.

En Nairobi, se avanzó en adoptar un enfoque que reconocía que la participación de las mujeres en la decisión y gestión de los asuntos humanos constituía un derecho legítimo y una necesidad social y política.

En Beijing se definió una nueva estrategia para lograr mayor eficacia en las medidas adoptadas. A partir de entonces, el esfuerzo político se ha centrado en fortalecer el papel social y político de las mujeres de forma que pudieran hacer valer sus prioridades, necesidades y valores, en las agendas políticas de los Estados.

Se definió así el *gender mainstreaming*, que "consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de decisión en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización... para incorporar la perspectiva de las relaciones existentes entre los sexos en todos los procesos de decisión y hacer que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades"¹⁷

La transversalidad de género significa que los gobiernos controlen el contenido, el proceso y el impacto de las políticas desarrolladas por cada una de las áreas gubernamentales sobre la situación de las mujeres. Cada acción política debe analizarse a la luz de si continúa reproduciendo los escenarios de discriminación o los modifica, de qué manera y hasta dónde, para favorecer las condiciones de vida de las mujeres.

Es imprescindible reconocer que los modelos sociales y sus instituciones y las decisiones que se toman, están profundamente arraigados por la cosmovisión de género en cada uno de las y los individuos que las integran.

Ignorar las realidades genéricas o tratar de atenderlas con acciones asistenciales en algún programa o en alguna instancia de gobierno es insuficiente para revertir la brecha de género. Se necesitan políticas y recursos económicos específicos para las mujeres porque las políticas y los presupuestos están contruidos desde una visión genérica, que tradicionalmente invisibiliza a las mujeres. Los procesos de transversalidad de género sirven, en primer término, para poner en claro situaciones de hecho que están sesgadas por la especificidad de género

En esta nueva estrategia se arriba a la necesidad de trasladar el centro de atención de la mujer al concepto de género, lo que conlleva a una visión más objetiva de la realidad social y a adoptar políticas más eficaces en la lucha contra la desigualdad entre mujeres y hombres.

En esta Conferencia se vinculan igualdad, desarrollo y empoderamiento. Se declara que las graves situaciones de desigualdad demandan el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo y se plantea la exigencia de asegurar "la plena implementación de los derechos humanos de las mujeres y de la niñas como una

¹⁷ Stiegler, Barbara. Género, Poder y Política. Diez preguntas y respuestas sobre el concepto de «Gender Mainstreaming». Fundación Fredrich Ebert Stiftung. 2003.

parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”¹⁸.

La perspectiva de género lleva a la consideración general de sus planteamientos en todas y en cada una de las áreas de la administración pública y de sus políticas. Para concretar los compromisos gubernamentales las acciones tendrán que estar acompañadas de una clara y precisa definición presupuestal y de personal sensibilizado y calificado para promover, diseñar y evaluar el sentido y la coherencia de las políticas de género.

Cada uno de los órganos de gobierno debe considerar el enfoque de transversalidad de género en toda acción normativa política y administrativa, y crear condiciones básicas para la igualdad entre mujeres y hombres.

La transversalidad de la perspectiva de género tiene como objetivos la promoción de la igualdad y justicia de género como un fin del Estado y del derecho, y que las políticas públicas establecidas sean más efectivas. Lo anterior implica dar prioridad a los objetivos de igualdad de género; reorientar los paradigmas de las políticas existentes; revisar los fines tradicionales de las políticas públicas; y transformar los procesos de toma de decisiones”¹⁹.

Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. En el caso de las mujeres, se ha vuelto una necesidad impostergable de los gobiernos en los ámbitos federal, estatal y municipal, el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que originan y reproducen la discriminación.

Se ha extendido el propósito de democratizar las relaciones humanas, de hacerlas realmente justas y de construir los espacios sociales en que cada mujer y hombre tenga todas las posibilidades de vivir su vida de manera completa y digna.

La institucionalización de la perspectiva de género implica permear toda la estructura de las organizaciones públicas:

- ▣ Modificar leyes, normas, políticas y presupuestos.
- ▣ Transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales
- ▣ Cambiar la cultura organizacional y las estructuras organizativas y los procedimientos operativos en los tres poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno federal, estatal y municipal.

¹⁸ Ana Rubio Castro, Evolución histórica de la igualdad de género. Del consenso internacional a la responsabilidad estatal”.

¹⁹ idem.

▣ Incorporar, sistemática y regularmente, la dimensión de género en todas las prácticas y actividades del Estado mexicano.

▣ Mantener un compromiso político que desde la pluralidad impulse la justicia social.

La institucionalización de la perspectiva de género involucra una transformación total del ejercicio institucional y la transversalidad modifica la racionalidad de las instituciones y la forma como en ellas se abordan los problemas sociales de las mujeres.

Se pretende el compromiso de servidoras y servidores públicos para participar en la construcción de una cultura de equidad.

En este contexto destaca por su importancia la estrategia transversal de la perspectiva de género, lo cual significa que se busca lograr la plena participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida social, económica, cultural y política.

La experiencia en la conformación de unidades de género y el nombramiento de enlaces, ha sido una estrategia definitiva en la institucionalización de la incorporación transversal de la perspectiva de género y la formación de una cultura de equidad en las entidades y organismos de la administración pública federal y en los estados del país.

En el corto plazo, es necesario transformar la forma como se conciben los problemas, rediseñar la estructura de la administración pública, realizar cambios en la cultura institucional, así como en la forma en que los problemas son incluidos en la agenda de gobierno. Adicionalmente, se deben diseñar políticas de acciones compensatorias para impulsar el desarrollo de las mujeres, además de herramientas que permitan comprender el efecto diferenciado de las políticas en mujeres y hombres.

Ofrecer igualdad de oportunidades implica la articulación –por parte de los poderes públicos– de políticas que consideran a las mujeres como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social, superando las políticas centradas sólo en la “protección” de las mujeres.

El Estado deberá incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, en el conjunto de decisiones que fundamentan la planeación, ejecución y evaluación de las acciones en la esfera gubernamental para dar atención y solución pública a las necesidades, problemas e intereses de la población. Consta de aspectos prácticos y normativos por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, asignación de recursos, provisión de servicios, entre otros.

Las políticas deben tomar en cuenta las necesidades de mujeres y hombres para propiciar una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos y beneficios. En este sentido, fomentar el desarrollo de habilidades de participación y favorecer la autogestión individual y comunitaria de proyectos. Al

mismo tiempo replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar.

Es importante aclarar que la perspectiva de género no significa hacer políticas para mujeres o canalizar recursos para las mujeres pobres. Las políticas de género tienen una fuerte dimensión cultural que busca nuevos discursos, nuevas normatividades y mecanismos para distribuir de manera equitativa los recursos, pretenden modificar las prácticas sociales y dar paso a nuevas prácticas, proyectos, programas y políticas de desarrollo que impulsen procesos de empoderamiento.

Las políticas con perspectiva de género actúan en dos campos, en el de la eliminación de las desventajas existentes, producto de la discriminación histórica hacia las mujeres –vía las acciones afirmativas- y el de la igualdad de oportunidades -vía la transversalidad-.

Por tanto es preciso articular los temas de reconocimiento con los de redistribución, ubicando que las mujeres presentan características diversas como la clase social, la etnia o la región a la que pertenecen.

Atender los asuntos relacionados con la redistribución es fundamental para transformar las relaciones de género y la subordinación de las mujeres. El acceso a la propiedad constituye un piso en la lucha por la autonomía económica y el poder de negociación de las mujeres. Ya sea un terreno, una casa, medios de producción, activos en general que permitan a las mujeres romper o aligerar la dependencia hacia los hombres de su familia y de su comunidad.

Constituye un nivel de empoderamiento de las mujeres relacionado con el acceso y el control de un recurso, que le brinde formas de afrontar la adversidad, sobre todo ante el importante crecimiento en el número de mujeres que contribuyen económicamente al hogar o como jefas de familia además de las responsabilidades que enfrentan en las familias y en las comunidades, y con ella misma.

Hasta ahora, las pautas jurídicas y prácticas que abran esta posibilidad a las mujeres son totalmente insuficientes, lo que las deja en una posición de mayor vulnerabilidad ante la pobreza y las relaciones de género y prolonga la desigualdad entre hombres y mujeres, incluso en el hogar, permeado por desigualdades económicas.

“Lograr la igualdad entre hombres y mujeres exige una transformación en el acceso de la mujer tanto a la propiedad como al poder, que a la vez depende de un proceso de empoderamiento de la mujer. Al mismo tiempo, el empoderamiento de la mujer transforma las relaciones de género y, por consiguiente, es una precondition para lograr la igualdad entre hombres y mujeres”²⁰.

²⁰ Deere, Carmen Diana y León, Magdalena. Derechos de propiedad, herencia de las esposas e igualdad de género: aspectos comparativos entre Brasil e Hispanoamérica. En Estudios Feministas, Año 9, Segundo semestre, 2001.



Fundamentos jurídicos internacionales

La incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas tiene sus orígenes, fundamentos y resultados en un largo proceso social y político que discurre en varios escenarios, a nivel internacional y nacional, en el que han participado distintos actores, mujeres y hombres del ámbito de la política, de la administración pública y de la sociedad civil.

Es cierto que la vida de las mujeres se ha ido modificando. Aunque, a pesar de las valiosas contribuciones y logros alcanzados en muchos ámbitos de la vida pública y privada, este proceso no se encuentra concluido.

Las políticas públicas también han sufrido modificaciones y ahora es necesario fijar bases sólidas para que la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género sea una realidad en la administración pública, con todos los beneficios que esto significa para las mujeres.

En el marco de los acuerdos y tratados internacionales, encontramos desde la década de los años setenta una serie de menciones que tienden a fortalecer estos cambios en el espectro nacional:

Una serie de recomendaciones dirigidas a aumentar el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y acrecentar sus oportunidades en diferentes esferas.

Puede destacarse en este marco una serie de propuestas que dirigen sus esfuerzos a la manera en que esto debe instrumentarse. Se han definido los compromisos por institucionalizar la perspectiva de género, transversalizarla en todos los ámbitos de las políticas públicas y se han previsto las modificaciones jurídicas y administrativas en los terrenos nacionales para que esto sea posible.

A continuación presentamos los compromisos derivados de Asambleas, Conferencias y Cumbres Internacionales.

Después de la firma de la *Convención a favor de los Derechos Políticos de la Mujer*, en 1952, en 1974 se firmó la *Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional* con el propósito de corregir la creciente brecha entre países desarrollados y países en desarrollo, constituyendo un marco para la celebración de la *Primera Conferencia Mundial de la Mujer*, realizada en México en 1975, y al establecimiento del *Año Internacional de la Mujer* y del *Decenio de la Mujer*.

En la *Conferencia Mundial de la Mujer* se determinaron tres objetivos: 1. La igualdad de género y la eliminación de la discriminación; 2. La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo; 3. Una mayor contribución de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.



Para llevar a cabo estos objetivos se definieron metas que debían cumplirse en 1980, algunas de las cuales fueron: acceso equitativo de la mujer a la educación, empleo, participación política, servicios de salud, vivienda, nutrición y planificación familiar. Los resultados inmediatos derivados de la Conferencia fueron la creación del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y del Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

La movilización de diversos sectores de la población, la preparación de informes, la generación y difusión de la información sobre el estado de las mujeres y el establecimiento de compromisos por parte de los gobiernos, ayudaron a hacer visibles las condiciones de opresión, subordinación, segregación y discriminación que pesaban sobre ellas, y colocaron en la agenda pública la exigencia de transformar esta situación que las excluía en razón de su sexo de los avances del desarrollo y de la democracia.²¹

Es importante señalar la trascendencia de este movimiento. El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas suscribió la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés), la cual entró en vigor como tratado internacional en 1981.

Entre las consideraciones de la *Convención* sobresale la referente a la *Declaración Universal de Derechos Humanos* que reafirma el principio de la no discriminación, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. Asimismo puntualiza que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y a la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

Este instrumento internacional es muy importante, en principio, por ser el primero de carácter vinculatorio²² dirigido a erradicar la discriminación por razón de género, la cual se interpreta como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Los Estados Parte se comprometen a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, y

²¹ Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2000-2006, Instituto Nacional de las Mujeres, México, p.21

²² Es decir, que se crean compromisos y obligaciones específicas para los Estados Parte.

garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Se establece el acuerdo para la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer; y para modificar los patrones socioculturales y eliminar prejuicios y prácticas sexistas.

En este contexto, en el 2004, se emitió la *Recomendación General* del Comité de la CEDAW acerca de las medidas especiales de carácter temporal y determina que los Estados Parte tienen la obligación jurídica de respetar, proteger, promover y cumplir este derecho de no discriminación de la mujer y asegurar su desarrollo y adelanto de la mujer, a fin de mejorar su situación hasta alcanzar la igualdad tanto de jure como de facto respecto del hombre, para:

- ▣ Garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en los ámbitos público y privado esté protegida y:
- ▣ Mejorar su situación de facto adoptando políticas y programas concretos y eficaces. Hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes, las estructuras y en las instituciones jurídicas y sociales.

En 1980 con la definición del *Programa de Acción de Copenhague*, en lo que se denomina también como la *Segunda Conferencia Mundial de la Mujer*, se asume que los problemas de las mujeres deben vincularse a los del desarrollo y se reconoce que las políticas nacionales tienen consecuencias en sus vidas. Si bien las perspectivas de desarrollo a principios de los años ochenta se valoraban como positivas, también se encontraron muchas inadecuaciones, entre ellas: la falta de participación de los hombres en el mejoramiento de la situación de las mujeres, la voluntad política insuficiente, la escasez de mujeres en puestos de decisión. Como resultado se aceptaron medidas para alcanzar tres grandes metas: 1. igualdad de acceso a la educación, 2. oportunidades de empleo, y 3. servicios adecuados de atención a la salud.

En la *Estrategia Internacional de Desarrollo para el Tercer Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo* (Nueva York, 1980), se retoma la importancia de considerar los asuntos de las mujeres en las políticas públicas. El objetivo es reducir las disparidades y dependencia entre países y lograr la eliminación de la pobreza. Se trata de promover la dignidad humana y mejorar sustancialmente la condición de la mujer. Advierte que habrá que adoptar medidas apropiadas para eliminar los desequilibrios estructurales que agravan y perpetúan las desventajas de la mujer; persistir en el objetivo de lograr la participación de las mujeres en pie de igualdad, como agente y como beneficiaria del proceso de desarrollo, incluyendo las actividades de análisis, planificación, adopción de decisiones, ejecución y evaluación. Deberán fortalecerse los mecanismos institucionales y administrativos para el logro de estos objetivos.

En la *Convención Americana de Derechos Humanos* (San José de Costa Rica. 1969), conocida como *Pacto de San José* cuya vinculación y adhesión en México se ratifica en 1981, los Estados partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en la Convención y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona (es decir, a todo ser humano) que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole. Entre otros, refiere la igualdad ante la Ley, y a igual protección de la ley sin discriminación. Señalando que los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás y por las justas exigencias del bien común.

Como resultado de la *Tercera Conferencia Mundial de la Mujer*, en Nairobi, los países retoman el compromiso de impulsar el avance de las mujeres y de eliminar su discriminación. indicando que “la discriminación de hecho y la desigual situación de la mujer con respecto al hombre deriva de factores sociales, económicos, políticos y culturales más amplios, justificados hasta entonces sobre la base de diferencias fisiológicas”.

Era indiscutible que los objetivos del *Decenio de la Mujer* –igualdad, desarrollo y paz-, no se habían alcanzado, en consecuencia la *Conferencia de Nairobi* recibió el mandato de buscar nuevas formas de superar los obstáculos. Es así como se reconoce que la igualdad de las mujeres incluye todas las esferas de la sociedad y por ello se impulsaron medidas para lograr la igualdad en temas como el empleo, la salud, la educación, los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente.

En la *Declaración sobre el Derecho al Desarrollo*, 1986, la Asamblea de las Naciones Unidas reitera que los Estados deben adoptar en el plano nacional todas las medidas necesarias para realizar el derecho al desarrollo y garantizar la igualdad de oportunidades. Deben adoptarse medidas eficaces para lograr que la mujer participe activamente en el proceso de desarrollo y erradicar las injusticias sociales.

En el contexto de un decenio con profundos cambios en la dinámicas internacionales y las perspectivas económicas de los países, la *Estrategia Internacional de Desarrollo para el Cuarto Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 1990. establece como meta el desarrollo acelerado en los países en desarrollo y la cooperación internacional. El reto es mejorar la condición humana en los países en desarrollo y reducir la separación entre países ricos y pobres y aumentar la participación de hombres y de mujeres en la vida política y económica. Las esferas prioritarias son: erradicar la pobreza y el hambre, el desarrollo de los recursos humanos e institucionales, la población, el medio ambiente, la agricultura y la alimentación. Se reconoce la necesidad de establecer relaciones de estímulo recíproco entre el rápido crecimiento económico y los objetivos sociales.

En 1992, en la *Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo*, celebrada en Río de Janeiro, se vinculan al desarrollo sustentable los asuntos de las

mujeres, así como los retos del desarrollo social y económico y la protección al medio ambiente.

En 1993 se celebra en Viena, la *Conferencia Mundial de Derechos Humanos*, desde donde se insta a los gobiernos a que intensifiquen sus esfuerzos a favor de la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, posicionándolos como elemento central en la agenda global y considerándolos derechos humanos innatos, universales, inalienables e indivisibles.

En la llamada *Declaración de Viena* y en su programa de acción, se afirmó que los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Establecieron como objetivos prioritarios de la comunidad internacional la plena participación, en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

La ONU señala que el principio de igualdad entre hombres y mujeres no sólo requiere de acciones protectoras, sino de promoción. El Estado debe adoptar medidas positivas en todos los ámbitos a fin de dar poder a las mujeres de forma efectiva e igualitaria. La Conferencia declaró que los derechos humanos de las mujeres aplican en el ámbito privado, en la vida familiar y en las prácticas tradicionales y religiosas.

Hace referencia a los instrumentos como el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –ratificado por México en 1981-²³*, que dispone que los Estados Partes se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos y establece el principio de no discriminación por razón de sexo. La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.

En 1994, en El Cairo se celebra la *Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo* y se propone fortalecer el poder de las mujeres y mejorar sus condiciones de vida, para lograr su pleno desarrollo económico, social y político. En esta conferencia se proclamaron los derechos de las mujeres en relación a la salud reproductiva y sexual,

²³. Los instrumentos de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos que establecen comités para vigilar la implementación de los mismos son los siguientes: *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (CESCR), 23 Mar 81. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (CCPR), 23 Mar 81. *Protocolo Facultativo del CCPR* (CCPR-OP1), 15 Mar 02. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), 23 Mar 81. *Protocolo Facultativo de la CEDAW* (CEDAW-OP), 15 marzo 81. Oficina de la alta comisionada de derechos humanos.

En 1966 se convino el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en 1966. Destaca que los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

estableciendo la libre determinación para la maternidad, el número de hijos, la elección de pareja, y el momento de ser madres.

La *Cumbre Mundial de Desarrollo de Copenhague* en 1995, establece que el empoderamiento de las mujeres es vital en la resolución de problemas económicos, sociales y ambientales. Reconoce que no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer y que la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituye una prioridad para la comunidad internacional y como tal, debe ser un elemento fundamental del desarrollo económico y social.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, adoptada en Belem do Para, Brasil, por la Organización de Estados Americanos en 1994, expresa como objetivo que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

La aplicación de la *Convención* reconoce como formas de violencia la ejercida dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, la practicada en la comunidad por cualquier persona y la que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ésta ocurra.

En este sentido, precisa que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y a la seguridad personales; a no ser sometida a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; a igualdad de protección ante la ley y de la ley; a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; a libertad de asociación; a libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos. Condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, medidas concretas para eliminar la discriminación contra las mujeres. Asimismo se abstendrán de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velarán por que sus autoridades, funcionarios, personal, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; actuarán con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; al decir que se tomen todas las medidas necesarias se incluyen las de carácter legislativo y administrativo.

La *Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre las Mujeres* (Beijing 1995), encuadra en la *Plataforma de Acción*, el marco normativo y directrices de las políticas de los países participantes y que comprende un conjunto de acciones prioritarias, agrupadas en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, educación, salud, violencia contra la mujer, conflictos armados, oportunidades económicas, acceso a todos los niveles de toma de decisión en las esferas pública, privada y social, mecanismos para promover el adelanto de la mujer, medios de comunicación, medio ambiente y discriminación contra la niña.

La *Plataforma* pide también la adopción de medidas inmediatas y concertadas por todos para crear un mundo pacífico, justo humano y equitativo, basado en los derechos humanos y las libertades fundamentales, con inclusión del principio de igualdad para todas las personas, independientemente de su edad y de su situación de vida. Con ese fin, reconoce que se necesita un crecimiento económico amplio y sostenido en el contexto del desarrollo sostenible para impulsar el desarrollo social y la justicia social.

De esta *Conferencia* surgen los acuerdos para crear los institutos de las mujeres encargados de formular planes de igualdad de oportunidades entre los géneros, de monitorear su cumplimiento y de institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas.

El capítulo cuarto de la *Plataforma de Acción* se ocupa de señalar los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, concebidos como los organismos centrales de coordinación y que agilicen la planificación descentralizada, que se les considere en las instancias más altas de gobierno que sea posible, con recursos presupuestarios y capacidad de influencia en la formulación de todas las políticas gubernamentales. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de géneros en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.

Además pide integrar la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales, cuidando que antes de tomar decisiones, se analicen sus posibles efectos en mujeres y hombres, se revise su ejecución periódicamente a fin de garantizar que las mujeres sean las beneficiarias directas del desarrollo y que toda su contribución al desarrollo, tanto remunerada como no remunerada, se tenga en cuenta en la política y la planificación económica.

Promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres a fin de eliminar los obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todas las formas de discriminación.

Encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género y teniendo en cuenta la *Plataforma de Acción*; así como establecer o reforzar una estructura de coordinación interministerial para

cumplir ese mandato, vigilar los progresos hechos y mantener el enlace con los mecanismos pertinentes.

Elaborar estrategias y metodologías adecuadas y promover la coordinación y la cooperación dentro del gobierno central a fin de conseguir que una perspectiva de género se incorpore normalmente en todos los procesos de formulación de políticas²⁴.

Se consideró que el cambio de la situación de las mujeres hacia la igualdad no puede tratarse de forma sectorial, sino de manera integrada en todas las políticas a través de la práctica del *mainstreaming*²⁵.

Los gobiernos que firmaron la *Declaración* se comprometen a incluir la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas públicas, planificación y toma de decisiones, es decir se comprometieron la transversalidad de género. En esta conferencia se empezó a hablar del empoderamiento de las mujeres.

En la Segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre Asentamientos Humanos, Hábitat II (Estambul, 1996), se constató que las mujeres tienen menor acceso a la propiedad, crédito, capacitación y tecnología disminuyendo su calidad de vida y la de sus hijos e hijas. Se propone revertir esta situación.

En *Beijing+5* (Nueva York, 2000). Naciones Unidas convocó a un periodo extraordinario de sesiones para evaluar los logros de la *Plataforma de Beijing*.

En la resolución aprobada por la Asamblea General sobre la base del informe del Comité Especial Plenario del XXIII Período Extraordinario de Sesiones emite la *Declaración Política* (junio del 2000), en la que los gobiernos reafirman el compromiso de lograr las metas y objetivos de la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* y las *Estrategias de Nairobi* orientadas al adelanto de las mujeres, así como el compromiso de aplicar las doce esferas y se insta a que continúen las gestiones a favor de la plena aplicación de la *Plataforma de Beijing*.

La *Declaración* renueva la promesa de superar los obstáculos surgidos en su aplicación. Se seguirán adoptando medidas como la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y la promoción de la plena participación de la mujer y la potenciación de su papel en la sociedad. Asimismo redundará en la importancia de incorporar la perspectiva de género en el proceso de aplicación de los resultados de otras conferencias y cumbres de Naciones Unidas.

²⁴ IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración de Beijing. Plataforma de Acción.

²⁵ La estrategia del *mainstreaming* fue asumida por la Plataforma de Acción que se adoptó al final de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995), al afirmar en repetidas ocasiones que "los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del género en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente"



Se hace hincapié en que los hombres deben participar en la promoción de la igualdad entre los géneros y compartir con las mujeres esa responsabilidad.

En la *Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento* (Madrid, 2000). En ella se atendió el proceso de envejecimiento de la población y cómo afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, poniendo en desventaja a éstas y su participación en la sociedad, la educación, el mercado laboral, el desarrollo rural y los sistemas de seguridad social, entre otros. Por ello se acordó incorporar la perspectiva de género en la legislación y las políticas públicas al respecto.

En el año 2000 se llevó al cabo la *Cumbre del Milenio*, en la que los países participantes, emitieron una declaración en la que convinieron emprender acciones encaminadas a reducir la pobreza antes del 2015 y lograr un desarrollo sustentable.

Estos acuerdos se engloban en lo que se conoce como *Objetivos del Milenio*, los cuales son: 1 Erradicar la pobreza extrema y el hambre, 2 Lograr la enseñanza primaria universal, 3 Promover la igualdad entre los sexos y autonomía de la mujer, 4 Reducir la mortalidad infantil, 5 Mejorar la salud materna, 6 Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, 7 Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, y 8 Fomentar una asociación mundial para el desarrollo y garantizar asistencia oficial para el desarrollo, acceso a los mercados y sostenibilidad de la deuda.

Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Monterrey, México, 2002). Se planteó que los estados firmantes asumieran la perspectiva de género en el diseño e implementación de los presupuestos públicos.

En la *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sustentable*, llevada al cabo en 2002 en Johannesburgo, Sudáfrica, aceptada como *Río +10*, se emitió la declaración política en la que se proclama la indivisibilidad de la dignidad humana y la resolución para aumentar el acceso de las personas al agua limpia, al saneamiento, la vivienda adecuada, la energía, la salud pública, la seguridad alimentaria y la protección de la biodiversidad.

Los países se comprometen a asegurar que el fortalecimiento de las mujeres y la emancipación, y la igualdad de género estén integradas en todas las actividades comprendidas dentro de la *Agenda 21, las Metas de Desarrollo del Milenio* y el *Plan de Implementación de Johannesburgo*.

En cuanto a la pobreza, la equidad y el ambiente, se analizó la importancia de empoderar a las mujeres pobres para que participen en el proceso de desarrollo humano sostenible, la necesidad de establecer políticas de equidad de género en el sector ambiental y la obligación de asegurar los derechos de las mujeres al uso sostenible de los recursos naturales.

Derivado de la *Segunda Cumbre de las Américas* (Santiago, 1998) la Organización de los Estados Americanos (OEA) adoptó la resolución que invita a la Comisión Interamericana de la Mujer a que desarrolle diversas actividades, entre las que figuran



la elaboración del *Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género*, el cual plantea los objetivos específicos de promover la equidad e igualdad de género y los derechos humanos de la mujer afianzando e impulsando la igualdad jurídica, real y formal de la mujer; el acceso pleno e igualitario de la mujer a los beneficios del desarrollo económico, social, político y cultural, al trabajo y a los recursos productivos; a la vida política del país; a todos los niveles educativos y disciplinas de estudio; a servicios de atención médica durante todo su ciclo de vida, que abarquen la salud física, emocional y mental; a una vida libre de abuso y violencia en todas sus manifestaciones; a la eliminación de patrones culturales y estereotipos que denigran la imagen de la mujer.

La Comisión Económica para América Latina, realizó su *IX Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* en México 2004, con objeto de preparar su informe rumbo a *Beijing+10*. Dicha reunión dio como resultado el documento *El Consenso de México*, en el que los gobiernos se comprometen a realizar esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas mediante la aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación, garantizando la transparencia en la gestión pública, con el fin de institucionalizar la rendición de cuentas y la difusión de información sobre el progreso en el cumplimiento de las metas y la real participación ciudadana de las mujeres.

En otro objetivo señala que asegurarán la plena inclusión de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de los planes nacionales de desarrollo, y de las políticas y los programas públicos en todos los ámbitos de la acción del Estado, así como en los presupuestos destinados a financiarlos. 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.

En *Beijing+10* (Nueva York, 2005), se celebró lo que podría considerarse la *Quinta Conferencia Mundial de la Mujer*, en lo que se organizó como la sesión 49 de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU. En esta sesión se evaluó el avance de la *Plataforma de Acción de Beijing*.

La conclusión destaca que se ha formado un consenso mundial en torno a la idea de que la potenciación de la mujer es el instrumento más poderoso para alcanzar el desarrollo y reducir la pobreza, y que los obstáculos que aún subsisten para lograr la igualdad entre los géneros pueden superarse.

De la *Cumbre Mundial 2005*, emanó un documento en el que se reafirma que la igualdad de género y la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, son esenciales para promover el desarrollo, la paz y la seguridad. Se entiende que el progreso de la mujer implica el progreso de todos, por tanto se reafirma que el logro de los objetivos y metas de la *Declaración* y la *Plataforma de Acción de Beijing*, los resultados de *Beijing +5*, son una condición sin la



cual no se alcanzarán los objetivos de desarrollo. Se resuelve promover la igualdad entre los géneros y eliminar la discriminación por motivos de género.

Se reconoce la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la actividad general como instrumento para conseguir la igualdad entre los géneros, Con ese fin, se comprometen a promover activamente la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, aplicación, vigilancia y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales.

En agosto de 2007, se celebró la *X Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe*, conocida como el *Consenso de Quito*. Los gobiernos acuerdan adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas las 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. Así como para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local.





Fundamentos jurídicos nacionales

En el terreno de la legislación mexicana se ha tenido respuesta a las recomendaciones internacionales y las demandas de hombres y mujeres de la sociedad de diferentes ámbitos de influencia.

Los derechos de las personas ya no son asunto interno de los Estados. Ahora, los derechos humanos no se entienden sin la referencia del plano internacional, plasmados en los convenios firmados y ratificados y en los órganos supranacionales que los Estados han creado. El ordenamiento constitucional incluye en su ámbito, por virtud de la reforma al artículo 102, la protección de los derechos humanos consagrados en los tratados y convenciones internacionales²⁶.

En materia de los derechos humanos de las mujeres, la incorporación de la perspectiva de género no es una simple necesidad demandada por grupos aislados, sino una obligación jurídica que tiene su principal fundamento en la Constitución, en los tratados y convenciones internacionales, en leyes federales y en otros ordenamientos normativos y programáticos.

El *artículo 133 constitucional* señala que la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados²⁷.

Durante muchos años este artículo movió a debate en torno al nivel jerárquico de las leyes federales y de los tratados internacionales. En febrero de 2007 el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), ratificó el criterio de que los tratados internacionales ocupan un lugar jerárquico inmediatamente inferior al de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y un lugar superior al de las leyes federales y estatales.²⁸

En la *Constitución Política de México*, las preocupaciones y compromisos para superar las desigualdades y la discriminación quedan plasmadas en el capítulo relacionado con las garantías individuales. Estas garantías son derechos públicos subjetivos, que sólo encuentran su límite en las disposiciones propias de la *Constitución*. En este sentido,

²⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, octubre 2007. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, www.juridicas.unam.mx; Legislación y jurisprudencia.

²⁷ Idem

²⁸ Jerarquía normativa de los tratados internacionales en México: importancia en materia de derechos humanos. Decisión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 13 de febrero de 2007. en www.sre.gob.mx. Boletín informativo, mayo de 2007.



todas las autoridades tienen el deber de abstenerse de emitir, ordenar y ejecutar, cualquier acto de gobierno que viole las garantías de los y las gobernadas.

En el *artículo 1º* claramente se establece que queda prohibida toda discriminación entre otras causas, por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Este artículo otorga el goce y ejercicio de las garantías individuales a toda persona sin distinción.

Este planteamiento permea en el *artículo 2º constitucional* en el que se reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural; sin dejar de observar que la aplicación de sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, se debe sujetar a los principios generales de la Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. Incluso establece que al elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, se debe garantizar la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados.

El *artículo 4º constitucional* en donde refiere que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Este enunciado se ha convertido en el fundamento por excelencia de todos los programas, proyectos y acciones para la promoción de la perspectiva de género. Este párrafo fue agregado a la constitución en 1974, a propósito de la celebración de la *Primera Conferencia Internacional de la Mujer* que se realizó al año siguiente en nuestro país. Cabe señalar que el *Pacto San José* solicitó a los Estados elevar a rango constitucional la igualdad de derechos y libertades a todas las personas.²⁹

La igualdad significa tener las mismas oportunidades, a partir de las cuales las mujeres pueden ser reconocidas y ser tratadas como iguales, no en el sentido de su identidad, sino en el sentido axiológico; cada persona vale igual que cualquier otra. La reivindicación de la igualdad como principio normativo y como derecho se sustenta en

²⁹ *Art. 1.1.* Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano. *Art. 2.* Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno. Si en el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades. Pacto de San José Costa Rica. Convención Americana de Derechos Humanos. OEA 1969. Adoptada por México en 1981

el principio ético de la justicia; no es justa la convivencia en la desigualdad y tampoco la competencia en condiciones desiguales³⁰.

En materia de leyes federales destacan la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, que en su *artículo 1º* explica que su objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, incluyendo el género, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

En su *artículo 2º* puntualiza que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. En este reto corresponde a los poderes públicos federales eliminar los obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio; y promover la participación de las demás órdenes de Gobierno y de los particulares.

El artículo 3º, señala que cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política, en las leyes y en los tratados internacionales de los que México sea parte.

Se hace la aclaración de que no se consideran conductas discriminatorias las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades.

La lucha por igualdad ha sumado voces y esfuerzos entre diversos sectores de la población y en este contexto se emite la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, promulgada en 2006. Su objeto es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida.

La *Ley* define la promoción de seis ejes en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: la vida económica; la participación y la representación política equilibrada; el acceso y el disfrute de los derechos sociales; la vida civil; la diversificación de roles y la eliminación de estereotipos; y el derecho a la información y la participación social.

Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. La *Ley* prevé que su trasgresión será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la *Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos* y, en su caso, por las leyes aplicables de las entidades federativas, que regulen esta materia.

30 Delgado Ballesteros, Gabriela; Novoa Peniche, Rosario y colaboradores. "La Perspectiva de Género. Una Herramienta para Construir la Equidad en la Familia y el Trabajo". GDF, México 1999. p. 21.



Mandata que los Congresos de los Estados, expidan las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la *Constitución Política* y esta *Ley*.

Establece que a los titulares de los gobiernos estatales corresponde:

- ▣ Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- ▣ Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las instancias responsables del adelanto de las mujeres en los estados.
- ▣ Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley, y
- ▣ Promover, en coordinación con las dependencias de la administración pública federal la aplicación de la presente Ley.

Los instrumentos previstos para esta política son el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Observancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Los gobiernos de los estados coadyuvarán, en el ámbito de sus respectivas competencias y en los términos de los acuerdos de coordinación, a la consolidación y funcionamiento del Sistema Nacional. Asimismo, planearán, organizarán y desarrollarán sistemas estatales de igualdad entre mujeres y hombres, procurando su participación programática en el Sistema Nacional.

En 2007, con la idea de fortalecer el proceso de difusión, adopción y cumplimiento de la *Ley*, se firmó el *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

Para el concepto de igualdad sustancial, la justicia consiste en tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, ya que no sería justo tratar como iguales a quienes no lo son, y que no lo pueden ser porque carecen de las posibilidades para alcanzar una situación igualitaria.

Se puede suponer que los hombres y las mujeres son, en principio, iguales para el efecto de su tratamiento por la ley, pero la igualdad jurídica se materializa en severas desigualdades de hecho. En el caso de las mujeres, esto significa que están relegadas en muchos ámbitos no porque la ley les prohíba ingresar en ellos, sino porque las formas de convivencia social y los prejuicios se los impiden. Por tanto, además de prohibir cualquier forma de discriminación mediante la igualdad formal, pretende incidir en modelar relaciones sociales desde los ideales de justicia. El derecho se plantea hacernos más iguales, conseguir la igualdad reconociendo la desigualdad.

En 2007 se promulga la *Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la cual es necesario leer a la luz de la *Ley General para la Igualdad entre*



Mujeres y Hombres, toda vez que son complementarias en la estrategia integral para el adelanto de las mujeres.

Su objeto es establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la *Constitución Política*.

Los principios rectores que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

Esta Ley tipifica como violencia contra las mujeres cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. Además caracteriza los tipos de violencia (física, sexual, psicológica, patrimonial y económica), así como las modalidades o ámbitos en la que ésta ocurre: familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional³¹.

³¹ **Tipos de violencia: I.** Psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; **II.** Física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas; **III.** Patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; **IV.** Económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; **V.** Sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Modalidades. Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho. **Violencia Laboral y Docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. **Violencia en la Comunidad:** Son los actos individuales o

Con respecto a la *violencia institucional*, señala que son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Entre otros mandatos, indica que corresponde a las entidades federativas instrumentar y articular sus políticas públicas en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia está orientada a la protección de los derechos de las mujeres frente a la violencia perpetrada en su contra por ser mujeres. La violencia contra las mujeres es expresión extrema de la discriminación y subordinación de las mujeres; es perpetrada por el uso y abuso de la fuerza, el poder, para imponer una voluntad. La violencia es resultado de una construcción social que ha dado como resultado discriminación y subordinación de las mujeres y que esto puede y debe cambiar.

La responsabilidad del Estado mexicano de combatir la violencia contra las mujeres se inscribe en la obligación que tiene de eliminar todas las formas de discriminación contra ellas. Obligación que asumió desde la ratificación de la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) en 1981, año en que también entró en vigor. Desde entonces, la aplicación de los derechos sancionados en dicho instrumento es obligación jurídica exigible para el Estado mexicano en su trabajo a favor de la igualdad de género y el avance de las mujeres. El Estado mexicano ha respondido a la serie de compromisos adquiridos en distintas convenciones y conferencias internacionales con la expedición de esta *Ley*.

colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público. **Violencia Femicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Fundamentos jurídicos estatales

La perspectiva de género en la entidad se ha expresado en un proceso de incorporación de esta visión al plano de la legislación, que si bien ha sido gradual hoy se cuenta con algunos ordenamientos que son necesarios potenciar para constituirlos en un piso sobre el cual se pueden edificar los avances necesarios en esta materia.

En el artículo tercero de *la Constitución Política del Estado de Tlaxcala*, se señala que toda persona gozará de las garantías individuales y derechos sociales consignados en *la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Asimismo se enuncian los derechos al ejercicio pleno de las libertades y derechos humanos, aun aquellos de carácter difuso; al trato igualitario sin distinción de personas por razón de etnia, sexo, edad, religión, ideología, filiación, preferencia sexual, pertenencia a minorías o lugar de nacimiento; a la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo, incluida la igualdad de retribución por labores similares; incluso señala que las leyes tendrán carácter proteccionista a favor de las personas cultural, social o económicamente débiles, aun cuando no se define la connotación de este adjetivo.

En el *Decreto de Creación del Instituto Estatal de la Mujer* –junio de 1999- se expone que su objetivo es formular, coordinar y dar seguimiento a los programas y acciones, encaminadas a ampliar y profundizar el mejoramiento de las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el estado de Tlaxcala, diseñando para ello políticas públicas.

Para el logro de este objetivo, el Instituto tiene las siguientes funciones:

- ▣ Impulsar programas específicos para la salud y el desarrollo integral de la mujer;
- ▣ Proponer ante la instancia que corresponda, las reformas necesarias a la legislación estatal, a fin de asegurar el marco legal que garantice la igualdad de oportunidades en materia de educación, salud, capacitación, ejercicio de derechos, trabajo y remuneración;
- ▣ Promover ante la instancia que corresponda, las iniciativas de reforma al código penal que tipifiquen y sancionen, con mayor rigor, los delitos de violencia contra la integridad física y moral de las mujeres;
- ▣ Promover mecanismos de cooperación con instituciones académicas, de investigación, organizaciones sociales y no gubernamentales, que realicen proyectos, estudios y acciones sobre la mujer, organizando eventos regionales, estatales y nacionales para intercambio de experiencias;
- ▣ Proponer las acciones que resulten procedentes a efectos de constituir un fondo, cuyos recursos se destinarán a la operación de las acciones del Instituto;

-
- ▣ Impulsar y promover con y a través de los medios de comunicación, una cultura de igualdad mediante la difusión de imágenes equilibradas y no discriminatorias de la mujer; Promover el incremento en la prestación de servicios destinados a facilitar la integración de la mujer a la fuerza del trabajo, especialmente los de guardería;
 - ▣ Impulsar acciones y políticas de igualdad de oportunidades en el empleo, salario, desarrollo profesional, capacitación laboral, seguridad social y participación en microempresas, a través de mecanismos de cooperación y concertación con instituciones públicas, privadas y sociales, y
 - ▣ **Asegurar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todas las acciones, políticas y programas del gobierno del estado.**

En un esfuerzo de armonización legislativa en Tlaxcala, el 13 de diciembre de 2007, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, la *Ley para Garantizar el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala*. Destaca la inclusión del derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos; así como lo mencionado en el Artículo 12, en el que se indica que la Administración Pública Estatal, los municipios y los órganos de impartición de justicia, en el ejercicio de sus atribuciones y funciones asumirán los principios rectores señalados e incorporarán los ejes de acción a la política pública que implementen, a saber:

- ▣ La no discriminación;
- ▣ La autodeterminación y libertad de las mujeres;
- ▣ La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- ▣ El respeto a la dignidad de las mujeres;
- ▣ El pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres, y
- ▣ La perspectiva de género que permite incorporar a la mujer con su entorno social.

Los avances en esta Ley constituyen un marco de acción para promover la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de la administración pública estatal.

Marco programático

Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2010

El PND establece que el Desarrollo Humano Sustentable, es la premisa básica para el desarrollo integral del país y principio rector de los objetivos y prioridades de la presente administración.³²

En este sentido se considera a la persona, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como la columna vertebral para la toma de decisiones y la definición de las políticas públicas.

En el PND se afirma que el Desarrollo Humano Sustentable significa asegurar la satisfacción de las necesidades fundamentales de los mexicanos como la educación, la salud, la alimentación, la vivienda y la protección a sus derechos humanos. Y ampliar las oportunidades para las generaciones actuales y futuras.

Ejes de política

- ▣ Estado de Derecho y seguridad.
- ▣ Economía competitiva y generadora de empleos.
- ▣ Igualdad de oportunidades.
- ▣ Sustentabilidad ambiental.
- ▣ Democracia efectiva y política exterior responsable.

Plantea que los cinco grandes ejes de acción, permitirán avanzar integralmente hacia el Desarrollo Humano Sustentable. Advierte que los ejes de política pública se conciben como complementarios para resolver los problemas de pobreza, marginación y falta de oportunidades en todos los ámbitos y que se utilizarán todos los instrumentos del Estado para avanzar simultáneamente en su ejecución.

El propósito de institucionalizar la incorporación transversal de la perspectiva de género queda plasmado en distintos objetivos y estrategias del *PND 2007–2012*.

Particularmente, con respecto al *Eje Igualdad de Oportunidades*, en el apartado 3.5 *Igualdad entre Mujeres y Hombres*, señala que es una injusticia “que las mujeres sigan sufriendo desigualdad, discriminación, violencia y maltrato” y remarca que “es necesario que sociedad y gobierno asuman la obligación de terminar con esta situación y lograr la igualdad efectiva entre los géneros” para que realmente pueda lograrse una sociedad humanizada.³³

³² Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012, Presidencia de la República, México. 2007.

³³ Ídem.

Hace referencia al compromiso de “promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, así como una auténtica cultura de la igualdad... El gobierno instrumentará políticas públicas encaminadas a defender la integridad, la dignidad y los derechos de todas las mexicanas. Es bajo esta inteligencia que se incorpora la perspectiva de género de manera transversal en cada uno de los ejes que conforman el presente Plan”.³⁴

El objetivo 16 del Eje 3.5 plantea eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

Se consideran también estrategias de difusión y divulgación sobre la igualdad entre mujeres y hombres, promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del género y las prácticas discriminatorias. Crear una nueva cultura que otorgue el mismo valor a las mujeres y a los hombres y que desde la infancia niños y niñas aprendan que tienen los mismos derechos y que ellos tienen las mismas capacidades y obligaciones.

Las estrategias enfocarán acciones que tocan los ámbitos educativo, salud, laboral, vivienda, pobreza, créditos, proyectos y facilidades para que las mujeres puedan hacerse de un patrimonio propio.

La estrategia 16.8 habla específicamente de estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer. “Se dará preferencia a las mujeres en todos los programas contra la pobreza y en favor de la igualdad de oportunidades.” “Se adoptarán medidas para que las mujeres reciban un poco más que los varones, con el fin de acelerar la eliminación de disparidades en el acceso a servicios públicos”.³⁵

La estrategia 16.9 versa sobre promover la participación política de la mujer. “Si bien las mujeres han elevado su participación política, sobre todo en la gestoría de obras y servicios para sus localidades, muchos espacios de decisión siguen acaparados por los hombres. Para la realización de esta estrategia se propondrán mecanismos de operación en las instituciones públicas que permitan a las mujeres participar en condiciones de igualdad con los hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.”³⁶

³⁴ Ídem.

³⁵ Ídem.

³⁶ Ídem.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 - 2012

La transversalidad de la perspectiva de género es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del Proigualdad, que responde a los ejes, objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo, en materia de igualdad de género.

Es el proceso que permitirá garantizar la incorporación del enfoque de género en cualquier acción que se programa, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Las acciones derivadas de los tres órdenes de gobierno, deberán implementarse a través de la coordinación con el Sistema Nacional de Igualdad.

Los objetivos estratégicos del Proigualdad son:

- ▣ OE1. Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órganos de gobierno y en el sector privado.
- ▣ OE2. Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en el marco del Estado de derecho.
- ▣ OE3. Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
- ▣ OE4. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- ▣ OE5. Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
- ▣ OE6. Potenciar la agencia económica de las mujeres a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
- ▣ OE7. 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 programático estatal

Plan estatal de desarrollo 2005 – 2011, Gobierno del Estado de Tlaxcala

En su estructura se reconocen los compromisos definidos como Ejes de política con sus respectivos conceptos programáticos que orientan las acciones que el Gobierno del Estado se compromete a emprender en el marco de sus atribuciones y coordinando esfuerzos con otros ámbitos de gobierno, otros poderes y la ciudadanía.

Ejes de política	
▣ Gobierno ciudadano	▣ Participación democrática y vida ciudadana
▣ Seguridad pública y procuración de justicia	▣ (sin desglose)
▣ Desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Acceso de la población a los alimentos ▣ Salud ▣ Educación ▣ Cultura ▣ Deporte
▣ Desarrollo económico	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Empleo ▣ Desarrollo sectorial ▣ Apoyo al campo ▣ Desarrollo de tecnología y competitividad ▣ Apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, y para propiciar la gran inversión en el Estado ▣ Comercio ▣ Programa estratégico de turismo ▣ Programa estratégico de transporte y almacenamiento
▣ Desarrollo social	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Las mujeres ▣ Los jóvenes ▣ Los adultos mayores ▣ Personas con capacidades diferentes
▣ Desarrollo urbano	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Vivienda ▣ Agua potable, drenaje y tratamiento del agua residual ▣ Infraestructura carretera ▣ Infraestructura urbana ▣ Infraestructura deportiva

	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Infraestructura de telecomunicaciones
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ (sin desglose)
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Desarrollo político administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Coordinación con municipios ▣ Coordinación con el gobierno federal y entidades federativas ▣ Coordinación con otros poderes ▣ Reformas jurídicas para atender el futuro ▣ La responsabilidad de gobernar

De manera específica establece un apartado en el que plantea, con respecto a las mujeres, los siguientes compromisos

Compromisos del Plan Estatal de Desarrollo con las Mujeres
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Otorgarle un trato prioritario en todos los programas públicos que realice el Gobierno del Estado. ▣ La instalación de guarderías comunitarias en todas las unidades habitacionales de la entidad. ▣ Fomentar en nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género, así como la atención con igualdad y equidad en todos los niveles. ▣ Desarrollar programas de capacitación que atiendan las diferencias específicas de género, y que representen diferencias en las oportunidades de trabajo y desarrollo personal. ▣ Promover la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género. ▣ Desarrollar políticas públicas sensibles a las condiciones de género que inciden en la pobreza, en especial las que se refieren a la capacitación y formación de las mujeres. ▣ Fomentar la participación de organizaciones de mujeres para la creación de microempresas que generen empleos y mejoren los ingresos y el bienestar. ▣ Elaborar un programa especial de protección en los casos de maltrato, y de asistencia jurídica para el resguardo de su patrimonio en los casos de trato inequitativo al interior de las familias. ▣ Revisar y adecuar el marco jurídico de las instituciones de desarrollo del Estado para que la normatividad establecida permita a las mujeres el acceso al financiamiento y al otorgamiento de otros apoyos que permitan su desarrollo económico.



Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala

Actualmente, el Instituto Estatal de la Mujer ha trazado como objetivo y ruta de su actuación "Dinamizar el progreso del género humano en su conjunto sensibilizando a todas las autoridades e instituciones que tengan que ver con el desarrollo integral y a favor de la necesaria oportunidad de igualdades para los dos géneros". A partir de este planteamiento se determinan los siguientes subprogramas y objetivos

Subprograma equidad de género

- ▣ Diseñar programas que atiendan la problemática de género, con énfasis en la gestión, promoción, coordinación y vinculación con otras dependencias, organizaciones, centros de investigación y especialistas
- ▣ Impulsar la capacidad de autogestión de las mujeres como agentes de cambio y de desarrollo a través de su empoderamiento
- ▣ Fortalecer los derechos de las mujeres a través de la sensibilización y/o propuestas de iniciativas de ley en las instancias correspondientes, que favorezca el acceso a la propiedad y a la titularidad sobre bienes, servicios o apoyos a los que tienen derecho las mujeres
- ▣ Garantizar la provisión de medios para que las mujeres desarrollen sus capacidades profesionales, productivas y laborales

Subprograma participación de la ciudadanía

- ▣ Fomentar las redes de participación en donde las mujeres se puedan organizar para propiciar el bienestar de su comunidad y familias
- ▣ Crear capital social de grupo de mujeres para la autogestión, consolidación solidaria y aprendizaje de la cooperación comunitaria tanto local como regional
- ▣ Crear espacios de participación política y mesas de debate en donde las diferentes organizaciones políticas puedan ir a plantear sus proyectos y se aprenda a propiciar la crítica y el debate constructivo

Subprograma salud y prevención de enfermedades

- ▣ Favorecer los proyectos de vinculación con la Secretaría de Salud para canalizar, orientar y atender a las mujeres con enfermedades detectadas o para su revisión preventiva
- ▣ Crear campañas de información sobre la importancia del cuidado de la salud, la práctica sexual segura, y la prevención de enfermedades propias de la mujer
- ▣ Promover foros, encuentros o conferencias con especialistas sobre las principales enfermedades que padecen las mujeres y sus mecanismos de prevención y cuidado



Subprograma educación y capacitación laboral

- ▣ Promover e impulsar la capacitación a mujeres microempresarias en coordinación con instituciones educativas
- ▣ Realizar un directorio interinstitucional para canalizar, gestionar y solicitar apoyos, asesorías y recursos para emprender un negocio
- ▣ Crear un banco de información sobre experiencias de creación de empresas, negocios o proyectos productivos
- ▣ Promover e impulsar un área de asesoría sobre elaboración de proyectos para mujeres emprendedoras

Subprograma seguridad y defensa contra la violencia

- ▣ Contar con el sustento jurídico que permita prevenir, resolver y atender casos de violencia, promoviendo reformas legislativas en materia penal, civil y administrativa
- ▣ Establecer un banco de datos de los caso de violencia familiar, a fin de realizar estudios y diagnósticos que permitan elaborar programa de acción
- ▣ Orientar y asesorar a las mujeres sobre el trámite y procedimientos legales a seguir, en casos de sufrir violencia, canalizándolos a refugios para mujeres maltratadas en caso de que se encuentre en riesgo su integridad física
- ▣ Representar a receptoras de violencia familiar ante autoridades administrativas y judiciales, a fin de que se les imparta justicia
- ▣ Proporcionar una atención integral interdisciplinaria a las personas receptoras y generadoras de violencia
- ▣ Sensibilizar a la sociedad sobre el problema de la violencia hacia la mujer

Subprograma formación y apoyo de mujeres emprendedoras

- ▣ El Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala, pretende fomentar el desarrollo de las mujeres emprendedoras para que lo apliquen en el ámbito de los negocios, empresas o proyectos productivos y brindarles los servicios necesarios de orientación, asesoría y canalización a las diferentes instituciones para el otorgamiento de apoyos económicos y asesoría técnica
- ▣ Crear un directorio de la oferta institucional de programas que promuevan los proyectos productivos, creación de negocios o de fomento a microempresarias
- ▣ Apoyar a las microempresarias con asistencia técnica especializada
- ▣ Entablar convenios de colaboración con empresas, para la implementación de una bolsa de trabajo que brinde empleo a las mujeres
- ▣ Impulsar y promover un convenio con la Dirección del Servicio Nacional de Empleo para buscar la capacitación de grupos y otras dependencias estatales y federales que brindan recursos para implementar acciones de esta naturaleza

Para dar cumplimiento a los subprogramas y sus respectivos objetivos, el Instituto tiene una estructura que da seguimiento a los subprogramas y objetivos para impulsar el diseño de políticas públicas con perspectiva de género y la ejecución de acciones específicas en coordinación con dependencias y entidades del sector público federal y estatal, con los poderes legislativo y judicial, con los ayuntamientos, así como con instituciones educativas, organismos privados y de la sociedad civil.

No obstante, es importante señalar que la formulación aplicación y seguimiento de un Programa Estatal para la Igualdad de las Mujeres, permitiría al Instituto Estatal de la Mujer articular y fortalecer sistemáticamente las líneas programáticas y de acción para incidir con mayor empuje en todas las áreas de la administración pública estatal y su vinculación con los municipios; tanto en el ámbito de las políticas públicas cuanto en los procesos de cultura institucional encaminados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y su posición de género.

Es decir, contar con un instrumento estratégico y programático que aumente su capacidad de gestión y coordinación interinstitucional para la toma de decisiones en la entidad, que le permita consolidar y profundizar los avances hasta ahora logrados en materia de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género para continuar impulsando el desarrollo de las mujeres, la democracia genérica, la autonomía de las mujeres, así como la igualdad jurídica y el ejercicio de sus derechos.

El contexto: Índice de Desarrollo Humano, Relativo al Género y de Potenciación de Género en Tlaxcala

En los últimos años la situación de las mujeres ha cambiado significativamente. Se registran aumentos importantes en la escolaridad de las mujeres, su inserción en el mercado laboral y en la vida pública del país. Aumento en la cobertura de los servicios de salud y la trascendencia de la noción de la salud reproductiva y sexual de las mujeres. Disminución de la natalidad y espaciamiento en el nacimiento de los hijos, reducción de mortalidad materna e infantil, además del aumento en la esperanza de vida.

En la actualidad, cada vez más mujeres mantienen crecientes responsabilidades y un papel más diversificado y activo en la familia y en la sociedad en su conjunto. Los ejemplos de las mujeres que destacan en el mundo del deporte, de la política, la ciencia o la cultura empiezan a ser considerables.

No obstante, estos logros no han alcanzado al conjunto de las mujeres, por ello los ejemplos resultan ser todavía las excepciones que confirman la regla de la discriminación. Los prejuicios relativos a las mujeres siguen muy arraigados, las conductas discriminatorias son vistas como algo natural, incluso por mujeres mismas que desde la infancia han sido formadas en un ambiente que les asigna un papel de inferioridad y subordinación en todas las esferas de la vida cotidiana. O bien, es negada por mujeres que han tenido logros personales debido a que han accedido parcialmente al disfrute de derechos relacionados con la escolaridad o el empleo.

La situación de las mujeres actualmente es ambivalente. Se ha constatado el avance de las mujeres en términos del ejercicio de derechos y de reconocimiento de sus aportaciones como activas agentes de cambio y transformación en los planos demográfico, económico, social y político. Pero al mismo tiempo persiste la discriminación y sus manifestaciones en todos los ámbitos: "Los avances logrados llevan consigo la amenaza y riesgo de retroceso en el terreno ganado en términos de igualdad"³⁷.

Este sector de la población -poco más del 50 por ciento en el país-, continúa enfrentándose a situaciones que lastiman su dignidad y les niegan derechos, a desigualdades que frenan o complican su desarrollo en diferentes esferas, y que al trazar un círculo vicioso, provocan más desigualdades.

Tradicionalmente la sociedad ha desvalorizado el trabajo doméstico/reproductivo, que es la base sobre la cual se edifica el trabajo productivo que genera ingresos de manera tangible. Pero no sólo eso, ahora, también se desvaloriza el papel que tienen

³⁷ El reto de la equidad. Colección editorial del gobierno del cambio. Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Fondo de Cultura Económica. México, 2006. p.15

las mujeres como proveedoras de ingresos, como jefas de familia, y no se reconocen sus aportaciones en el mundo de la economía, aun cuando representan alrededor del 40 por ciento de la población económicamente activa (cifra que va creciendo continuamente).

Pese a esta creciente participación económica, a las mujeres no se les ha liberado del cumplimiento de los roles tradicionales domésticos, el cuidado de los hijos y de las familias, multiplicando considerablemente sus jornadas de trabajo.

Los cambios en la vida de las mujeres van acompañados de algunas transformaciones en las circunstancias de los hombres, que continúan predominando en el espacio público, en el mundo de la política, la economía, las finanzas, los deportes, la cultura, la ciencia y la tecnología, el acceso a la propiedad de la tierra, entre otros.

No obstante lo anterior, su presencia como jefes de familia o principales proveedores en los hogares ha disminuido y su participación en el trabajo doméstico o en el cuidado de los hijos y demás miembros de la familia aún no es significativo, incluso todavía considerando las notables excepciones que siguen confirmando la regla de los roles tradicionales.

Los cambios observados durante los últimos años tocan a ambos sexos, pero no de la misma manera, por las circunstancias y diferencias y desigualdades que cada uno y una vive. Para las mujeres, contrariamente a las aspiraciones de igualdad de oportunidades, son causa de múltiples jornadas de trabajo, que fluctúa entre el no reconocimiento y la menor remuneración; lo cual agrava el añejo rezago existente por la condición y posición de género prevaecientes.

Pese a los adelantos registrados en el campo educativo o en el de la salud sexual y reproductiva, la desigualdad de oportunidades para las mujeres persiste.

En la *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*,³⁸ cuyos resultados fueron difundidos en mayo de 2005, señala situaciones que las mujeres han vivido con su familia, en particular con respecto a sus hermanos: la tercera parte de ellas sostienen que las obligan a atenderlos, mientras que al 48 por ciento le dan menos libertad que a ellos. Casi 40 por ciento de las consultadas afirman que a sus hermanos, por el simple hecho de ser varones, les dan preferencia y al 22 por ciento no le permiten estudiar. Otro hecho muy común es que las tareas de la casa las hagan sólo las mujeres, de acuerdo al 43 por ciento de las encuestadas.

La *Encuesta* mencionada aporta información muy preocupante sobre la violencia, ya que 28 por ciento de hombres y 19 por ciento de mujeres piensan que las mujeres son violadas porque provocan a los hombres, lo cual significa una especie de atenuante a un delito especialmente grave y una forma de justificar la impunidad de quienes lo cometieron.

³⁸ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Secretaría de Desarrollo Social, mayo 2005.

La *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*³⁹ agrega otros datos significativos a este respecto y que impactan directamente en el reconocimiento y autonomía de las mujeres: en 13.8 por ciento de las parejas, la decisión sobre si la mujer trabaja es tomada sólo por el hombre. En 11.1 por ciento de las parejas, el hombre es quien decide cuándo tener relaciones sexuales. En 5.9 por ciento de las parejas el hombre es quien decide quién usa métodos anticonceptivos. 38.2 por ciento de las mujeres está de acuerdo con que una buena esposa debe obedecer a su esposo en todo lo que él ordene. 68.1 por ciento está de acuerdo en que el hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.

La discriminación contra las mujeres es un problema grave. Se requiere, ante todo, que las propias mujeres conozcan sus derechos para que cada vez los ejerzan de manera más plena y así puedan mejorar su calidad de vida. En ese sentido, las instituciones del Estado y las organizaciones de la sociedad civil tienen que realizar una amplia labor educativa, informativa y de orientación que contribuya a desterrar prejuicios y erradicar prácticas tan injustas.

Para iniciar la ubicación del contexto de la situación de hombres y mujeres se ha tomado como referencia el *Índice de Desarrollo Humano*⁴⁰ y el acceso al ejercicio de los derechos humanos. Para el *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo* (PNUD) el desarrollo humano es la expansión de la libertad de las personas expresada en el conjunto de oportunidades para ser y actuar, en la posibilidad de elegir con autonomía de cada persona, pero también en las alternativas de elección.

Los objetivos y las oportunidades de los individuos, están influidos por el entorno en el que viven y dependen de una multitud de factores condicionantes que enfrenta cotidianamente como son el género, el ciclo de vida, la etnia y clase social, en circunstancias específicas, en el ámbito del espacio local.

Y toda vez que las desiguales condiciones y oportunidades entre individuos y entre regiones en el país se expresan en las dinámicas económicas, sociales, culturales, políticas e institucionales en el ámbito local, es preciso enfrentarlas y actuar con políticas públicas locales. Este es el caso de las políticas con perspectiva de género. Tienen que atender, expresarse, aterrizar en lo local para incidir directamente en cada persona, y en particular, en cada una de las mujeres de esta sociedad.

El *Índice de Desarrollo Humano* es una herramienta de medición y de argumentación para incidir sobre políticas públicas; ya que permite un acercamiento práctico a la idea de desarrollo al recuperar la esperanza de vida, la tasa de alfabetismo, la tasa de matriculación escolar y el PIB *per cápita* como variables que aproximan las oportunidades de vivir una larga vida, con conocimientos y con acceso a recursos.

³⁹ La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 tuvo como población objetivo a las mujeres de 15 años y más, y la identificación de eventos de violencia psicológica, económica, física y sexual y de discriminación, agresión y violencia en los ámbitos escolar, laboral y social.

⁴⁰ Informe sobre Desarrollo Humano, México 2004, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD

IDH y componentes por entidad federativa ⁴¹					
POSICIÓN SEGÚN IDH	ENTIDAD	IDH	ÍNDICE DE SALUD	ÍNDICE DE EDUCACIÓN	ÍNDICE DE INGRESO
1	Distrito Federal	0.8837	0.8401	0.9031	0.9079
2	Nuevo León	0.8513	0.8373	0.8634	0.8531
3	Baja California	0.8391	0.8435	0.8763	0.7976
4	Coahuila	0.8356	0.8319	0.8678	0.8072
5	Chihuahua	0.8340	0.8365	0.8599	0.8057
6	B California Sur	0.8332	0.8361	0.8752	0.7883
7	Quintana Roo	0.8296	0.8367	0.8272	0.8250
8	Aguascalientes	0.8271	0.8345	0.8645	0.7824
9	Campeche	0.8263	0.8235	0.8160	0.8394
10	Sonora	0.8253	0.8313	0.8689	0.7756
11	Tamaulipas	0.8246	0.8300	0.8695	0.7743
12	Colima	0.8097	0.8338	0.8478	0.7475
13	Querétaro	0.8087	0.8252	0.8294	0.7716
14	Jalisco	0.8056	0.8328	0.8383	0.7457
15	Durango	0.8045	0.8240	0.8555	0.7339
16	Morelos	0.8011	0.8345	0.8379	0.7308
17	Sinaloa	0.7959	0.8312	0.8467	0.7099
18	Edo de México	0.7871	0.8264	0.8414	0.6935
19	San Luis Potosí	0.7850	0.8255	0.8215	0.7079
20	Yucatán	0.7831	0.8234	0.8101	0.7157
21	Tabasco	0.7800	0.8187	0.8437	0.6776
22	Guanajuato	0.7782	0.8257	0.8047	0.7042
23	Nayarit	0.7749	0.8326	0.8317	0.6605
24	Tlaxcala	0.7746	0.8284	0.8426	0.6528
25	Zacatecas	0.7720	0.8282	0.8325	0.6758
26	Puebla	0.7563	0.8198	0.8183	0.6307
27	Hidalgo	0.7515	0.8133	0.7991	0.6422
28	Veracruz	0.7457	0.8118	0.7819	0.6434
29	Michoacán	0.7422	0.8210	0.7787	0.6268
30	Guerrero	0.7296	0.8031	0.7473	0.6384
31	Oaxaca	0.7164	0.8026	0.7491	0.5976
32	Chiapas	0.7076	0.7990	0.7372	0.5868
Nacional		0.7937	0.8270	0.8190	0.7352

⁴¹ Cuadro 1.1, IDH y componentes por entidad federativa. Informe de Desarrollo Humano, México 2006-2007. PNUD p.25

Pueden observarse los datos del promedio nacional y de Tlaxcala, el cual ocupa el lugar número 24 en comparación con el resto de las entidades del país, con 0.7746 puntos en promedio. El IDH se compone a la vez, por índice de salud de 0.8284, índice de educación de 0.8426, y el de ingreso igual a 0.6528.

El *Índice de Desarrollo Humano* (IDH) no considera las desigualdades entre hombres y mujeres. Para incorporar estas diferencias, se propuso el *Índice de Desarrollo Relativo al Género* (IDG). Si el desarrollo promedio de las mujeres fuera igual al de los hombres en todas las dimensiones, los valores del IDH y del IDG serían iguales, pero como en la realidad hay desigualdad, estos índices difieren.

Índice de Desarrollo Relativo al Género –IDG- ⁴²										
Entidad	IDG	IDH	Posición IDG	Posición IDH-IDG	Entidad	IDG	IDH	Posición IDG	Posición IDH-IDG	
Ags	0.8234	0.8271	7	1	Mor	0.7960	0.8011	15	1	
BC	0.8325	0.8391	3	0	Nay	0.7677	0.7749	23	0	
BCS	0.8278	0.8332	5	1	N León	0.8455	0.8513	2	0	
Camp	0.8192	0.8263	10	-1	Oax	0.7236	0.7336	31	0	
Coah	0.8281	0.8356	4	0	Pue	0.7599	0.7674	26	0	
Col	0.8038	0.8097	12	0	Qro	0.8025	0.8087	13	0	
Chis	0.6999	0.7185	32	0	Q Roo	0.8253	0.8296	6	1	
Chih	0.8231	0.8340	8	-3	SLP	0.7754	0.7850	20	-1	
DF	0.8802	0.8837	1	0	Sin	0.7902	0.7959	17	0	
Dur	0.7936	0.8045	16	-1	Son	0.8206	0.8253	9	1	
E.Mex	0.7806	0.7871	18	0	Tab	0.7697	0.7800	21	0	
Gto	0.7689	0.7782	22	0	Tamps	0.8172	0.8246	11	0	
Gro	0.7288	0.7390	30	0	Tlax	0.7659	0.7746	24	0	
Hgo	0.7566	0.7645	27	0	Ver	0.7488	0.7573	28	1	
Jal	0.7994	0.8056	14	0	Yuc	0.7765	0.7831	19	1	
Mich	0.7477	0.7575	29	-1	Zac	0.7605	0.7720	25	0	
						Nacional	0.7959	0.8031		

Al introducir consideraciones de género en la medición del IDH se mide la desigualdad entre los logros promedio de las mujeres y de los hombres.⁴³ En el caso de Tlaxcala el

⁴² Cuadro 1.5 Índice de desarrollo relativo al género por entidad federativa. Informe de Desarrollo Humano, México 2006 – 2007, PNUD

⁴³ Ídem. p. 31

IDG (0.7659) es menor que el IDH (0.7746). En este rubro ocupa el lugar 24 de las entidades del país, y se coloca sólo antes de Puebla, Zacatecas, Hidalgo, Veracruz, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Chiapas.

Dado que el desarrollo humano considera la autonomía de los individuos, es necesario evaluar la brecha entre hombres y mujeres a partir de los logros de participación en su entorno. La herramienta es el *Índice de Potenciación de Género* (IPG)⁴⁴, mide la participación de las mujeres en distintos aspectos de la vida pública como: 1) Involucramiento en decisiones políticas, 2) Acceso a oportunidades profesionales y participación en decisiones económicas, y 3) Poder sobre los recursos económicos.

Estos aspectos, a la vez, se miden a través de las variables: 1) Proporción de mujeres en el poder legislativo, 2) Participación de mujeres en empleos como profesionales, técnicos, funcionarios y directivos, y 3) Ingreso proveniente del trabajo percibido por las mujeres, calculado a partir del PIB *per capita*.

Si los porcentajes obtenidos por ambos sexos en estos aspectos son proporcionales para la población que representan, se obtiene un IPG con valor de uno. Si no hay proporción el IPG es menor a uno. En el caso del IPG Tlaxcala cae al 27 lugar nacional (0.4761), sólo por arriba de Sinaloa, Chiapas, Morelos, Baja California, Durango.

Índice de Potenciación de Género –IPG–					
Posición según IPG	Entidad federativa	IPG	Posición según IPG	Entidad federativa	IPG
18	Ags	0.5260	30	Mor	0.4557
31	BC	0.4508	7	Nay	0.6039
3	BCS	0.7059	5	N León	0.6539
2	Camp	0.7087	9	Oax	0.5978
26	Coah	0.4784	10	Pue	0.5959
11	Col	0.5859	17	Qro	0.5480
29	Chis	0.4589	4	Q Roo	0.6798
13	Chih	0.5789	25	SLP	0.4885
1	DF	0.7582	28	Sin	0.4694
32	Dur	0.4504	6	Son	0.6249
23	E.Mex	0.4962	20	Tab	0.5103
14	Gto	0.5753	24	Tamps	0.4950
21	Gro	0.5041	27	Tlax	0.4761
16	Hgo	0.5546	8	Ver	0.5984
22	Jal	0.4992	15	Yuc	0.5575
19	Mich	0.5168	12	Zac	0.5796
				Nacional	0.5841

⁴⁴ Ídem. p. 34

El siguiente cuadro muestra la posición que ocupa Tlaxcala.

Índice de Potenciación de Género (IPG) 2004 ⁴⁵									
	Índice de Potenciación de Género		Participación Política (diputados locales y federales y senadores)		Participación en puestos ejecutivos, altos funcionarios y directivos		Participación en puestos de profesionistas y técnicos		Rel. Ingresos estimados de mujeres/hombres
	Clasificación	Valor	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres	% Mujeres	%Hombres	
Ags	18	0.5260	11.11	88.89	34.29	65.71	46.83	53.17	0.54
BC	31	0.4508	7.14	92.86	24.48	75.52	33.95	66.05	0.44
BCS	3	0.7059	38.10	61.90	31.21	68.79	40.53	59.47	0.47
Camp	2	0.7087	34.29	65.71	30.80	69.20	40.07	59.93	0.43
Chis	29	0.4589	15.00	85.00	22.93	77.07	35.52	64.48	0.28
Chih	13	0.5789	24.24	75.76	19.52	80.48	33.03	66.97	0.34
Coah	26	0.4784	8.57	91.43	24.05	75.95	45.71	54.29	0.41
Col	11	0.5859	20.00	80.00	34.13	65.87	39.59	60.41	0.46
DF	1	0.7582	33.33	66.67	27.46	72.54	40.36	59.64	0.54
Dgo	32	0.4504	8.00	92.00	28.68	71.32	47.79	52.21	0.35
E Méx	23	0.4962	16.00	84.00	22.68	77.32	37.72	62.28	0.45
Gto	14	0.5753	27.78	72.22	20.94	79.06	40.52	59.48	0.39
Gro	21	0.5041	17.39	82.61	25.54	74.46	39.76	60.24	0.38
Hgo	16	0.5546	24.14	75.86	22.08	77.92	53.12	46.88	0.42
Jal	22	0.4992	14.29	85.71	23.14	76.86	39.18	60.82	0.45
Mich	19	0.5168	17.50	82.50	28.00	72.00	43.51	56.49	0.38
Mor	30	0.4557	10.00	90.00	22.94	77.06	43.54	56.46	0.49
Nay	7	0.6039	26.67	73.33	30.71	69.29	45.79	54.21	0.43
NL	5	0.6539	29.27	70.73	18.73	81.27	37.48	62.52	0.46
Oax	9	0.5978	26.19	73.81	37.51	62.49	43.76	56.24	0.39
Pue	10	0.5959	28.89	71.11	23.59	76.41	45.07	54.93	0.43
Qro	17	0.5480	16.00	84.00	29.18	70.82	42.23	57.77	0.46
QRoo	4	0.6798	28.00	72.00	33.44	66.56	36.07	63.93	0.52
SLP	25	0.4885	14.81	85.19	21.55	78.45	47.30	52.70	0.38
Sin	28	0.4694	15.00	85.00	14.18	85.82	49.14	50.86	0.47
Son	6	0.6249	29.03	70.97	22.16	77.84	36.96	63.04	0.50
Tab	20	0.5103	20.00	80.00	23.84	76.16	30.14	69.86	0.37
Tamps	24	0.4950	9.38	90.63	35.09	64.91	39.11	60.89	0.42
Tlax	27	0.4761	15.63	84.38	22.51	77.49	36.99	63.01	0.40
Ver	8	0.5984	26.00	74.00	35.48	64.52	38.88	61.12	0.41
Yuc	15	0.5575	24.00	76.00	22.65	77.35	32.84	67.16	0.45
Zac	12	0.5796	25.81	74.19	26.89	73.11	51.70	48.30	0.35

⁴⁵ Ídem. Apéndice, Cuadro A3



Parte 3. Institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en Tlaxcala. Diagnóstico en ocho dependencias de la administración pública estatal

Hasta la fecha, el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala ha emprendido diversas estrategias y acciones para favorecer la institucionalización de la perspectiva de género. Tales como:

- Creación de Instancias Municipales de la Mujer, con los cuales se promueve la participación de las mujeres, en la planeación de las decisiones públicas.
- Respaldo a la generación de datos desagregados por sexo
- Convenios de colaboración interinstitucional con el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) y con el Instituto Nacional de las Mujeres vía el Fondo para la Transversalidad de la perspectiva de género y el Fondo de Violencia.
- Acciones coordinadas con dependencias y entidades de la administración pública estatal.
- Convenios de colaboración entre instancias de la administración pública y el sector privado para realizar acciones que mejoren de manera integral, la calidad de vida de las mujeres en la entidad.
- Diseño, operación y difusión de campañas publicitarias en medios visuales, escritos, auditivos, así como periódicos murales, carteles y dípticos entre otros, en sectores urbanos, semiurbanos y rurales de la entidad, en temas sobre los derechos humanos de las mujeres.

Ahora bien, en los *Informes de Gobierno* del Estado de Tlaxcala⁴⁶, correspondientes a la presente administración, se reportan avances relacionados con acciones a favor de las mujeres, y no obstante que no todas estas acciones se realizan desde la perspectiva de género, se van perfilando gradualmente en el plano institucional.

Avances presentados en el Primer Informe de Gobierno 2005	
▣ Salud sexual y reproductiva	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Puesta en marcha la Posada para la Atención a la Mujer Embarazada y la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Regional de Tzompantepec ▣ Creación de módulos móviles amigables para promover la identificación de factores de riesgo y desarrollar factores de protección en la población adolescente femenina
▣ Violencia	▣ Creación de la Unidad Especializada contra la Violencia

⁴⁶ Consulta en la página web del Gobierno del Estado de Tlaxcala, www.tlaxcala.gob.mx



	<p>Familiar, con el propósito de salvaguardar los derechos civiles y familiares del menor, la mujer y la familia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Atención vía el Instituto Estatal de la Mujer, de casos de violencia familiar, física, psicológica, económica y sexual
▣ Empleo y producción	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Apoyos vía el Programa de Empleo Temporal para trabajar en dos modalidades, la de instalación y mantenimiento de huertos familiares hortícolas y la pintura de edificios públicos ▣ Apoyos mediante el Fideicomiso de la Mujer Emprendedora a 27 proyectos del sector agropecuario, cuatro del industrial y 43 de comercio y servicios

Avances presentados en el Segundo Informe de Gobierno 2006	
▣ Salud sexual y reproductiva	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Atención a la salud de la mujer a través del programa de Planificación Familiar ▣ En materia de salud preventiva se realizan pruebas de detección de cáncer cérvico-uterino y mamario ▣ Prevención y atención de embarazo en adolescentes ▣ Pláticas de equidad de género a adolescentes en los municipios, sobre prevención de enfermedades en edad reproductiva, valores y autoestima, masculinidad y paternidad
▣ Violencia y familia	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Propuestas legislativas para tipificar como delito la violencia familiar y la trata de personas ▣ Desarrollo de capacidades a funcionarias/os públicos: como el diplomado en Orientación Familiar del Modelo Nacional de Educación Familiar; diplomados en Mediación para la Resolución de Conflictos Familiares y la Cultura del Buen Trato ▣ Capacitación y sensibilización para hacer eficiente el servicio de asesoría de problemas familiares a servidores públicos, jueces municipales, agentes del ministerio público y secretarios de acuerdos de los juzgados de primera instancia ▣ Capacitación y sensibilización de equidad de género con enfoque humanista, llevado a cabo en la Procuraduría General de Justicia del Estado ▣ Eventos para la integración familiar ▣ Asesorías jurídicas y psicológicas y trámite de juicios ▣ Instalación el Centro de Atención a Víctimas de Violencia Familiar del Sur en Papalotla de Xicohtécatl ▣ Investigación a nivel estatal para diagnosticar las causas y



	efectos de la violencia familiar, con el propósito de fortalecer la campaña masiva Juntos contra la Violencia
▣ Empleo y producción	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Cursos de capacitación en las especialidades de diseño y elaboración de prendas típicas y artesanías, deshilado y bordado de listón y elaboración de alimentos procesados, beneficiando a un mil 650 mujeres de escasos recursos ▣ Apoyos a través del Programa de Empleo Temporal para la instalación y mantenimiento de huertos familiares ▣ Apoyo al fortalecimiento de las actividades productivas (armado de muñecas, elaboración de pan) ▣ Mejora nutricional y al fortalecimiento de la economía familiar para la producción de hortalizas ▣ Proyectos productivos para mujeres indígenas
▣ Transversalidad de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales	▣ Procesos de sensibilización y capacitación a servidores públicos, de dependencias gubernamentales, de instituciones educativas y de la sociedad organizada para dar atención prioritaria para atender las demandas de las mujeres, encaminadas no sólo a su protección y seguridad, sino a la generación de igualdad de oportunidades de trabajo y capacitación, así como al mejoramiento de sus condiciones de vida en servicios indispensables como vivienda, salud y alimentación; además de promover su reconocimiento en todos los ámbitos de la sociedad, por su trascendental aporte en la vida social, política y económica y fundamentalmente en el seno familiar

Avances presentados en el Tercer Informe de Gobierno 2007	
▣ Salud sexual y reproductiva	▣ Unidad de salud para la mujer en Ixtacuixtla
▣ Violencia	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Albergue temporal ▣ Asesorías jurídicas y psicológicas ▣ Prevención de la violencia familiar ▣ Asesorías de atención integral multidisciplinaria a igual número de mujeres, víctimas de violencia o discriminación ▣ Foros de actualización a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ▣ 20 talleres de sensibilización de género, dirigidos a los DIF municipales, asociaciones civiles, estudiantes de escuelas públicas y a generadores de violencia, sobre el respeto e igualdad que debe prevalecer hacia la mujer ▣ Participación en el Programa de Apoyo a Instancias de las



	<p>Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) para adquirir una unidad móvil para brindar servicios médicos profesionales en las comunidades, instalar y acondicionar dos módulos de atención y protección a víctimas de violencia familiar, realizar una campaña de comunicación social, instaurar el servicio telefónico emergente para mujeres víctimas de violencia, elaborar un estudio para conocer la estructura de los tipos de violencia, construir un modelo especializado en atención a víctimas de violencia familiar y de género; así como realizar tres foros para integrar una propuesta de Ley y un simposium sobre derechos humanos, equidad de género y tratados internacionales</p>
<p>▣ Empleo y producción</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Talleres de capacitación a mujeres para emprender un negocio y asesorías para la elaboración y gestión de proyectos productivos y fomentar el autoempleo ▣ A través del DIF, instalación de 100 invernaderos para la producción de hortalizas, y entrega de complementos nutricionales ▣ Apoyos del programa de empleo temporal ▣ Capacitación en las actividades de bordado de listón y deshilado, industrialización y procesamiento de alimentos, manualidades y cerámica ▣ Apoyo a proyectos productivos vía Fonaes y Programa Hábitat
<p>▣ Participación comunitaria de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Reuniones de organización comunitaria de mujeres ▣ Reuniones para promover la reincorporación a los estudios

A partir de este marco de referencia se observa que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la búsqueda del adelanto de las mujeres en Tlaxcala se ha concentrado en la noción de familia y la atención de la violencia intrafamiliar, con la consecuencia de ponderar acciones en el terreno asistencial, mostrando todavía debilidades en cuanto al impulso de los derechos humanos de las mujeres y a la generación de capacidades que apuntalen el reconocimiento y autonomía de las mujeres en la sociedad para participar en condiciones de equidad en las responsabilidades y beneficios que se producen.

Paulatinamente se han sumado esfuerzos por atender a las mujeres en situación de pobreza con programas para la generación de ingresos pero que tienen dos limitaciones o reproducen los roles tradicionales de género de las mujeres o constituyen apoyos mínimos considerados desde la economía de traspasamiento que si bien aportan al ahorro familiar no toman en cuenta las necesidades reales que las mujeres



enfrentan como proveedoras de ingresos secundarios, principales o incluso únicos para sus hogares.

Esta situación se debe a la falta de diagnósticos o consulta de datos desagregados por sexo que ya se han generado para la entidad incluso a la falta de herramientas de análisis de género que permitan superar la visión parcial de la realidad de las mujeres.

En particular porque la expectativa que la sociedad y las y los tomadores de decisiones tienen sobre el rol de género de las mujeres, las sujeta a la realización de actividades domésticas y no a las actividades productivas y de generación de ingresos que cada vez más mujeres cumplen, incluso como jefas de familia.

Es en el segundo año de gobierno que se informa sobre actividades de sensibilización y capacitación a servidoras y servidores públicos en lo que es la perspectiva de género y en el tercer año cuando se introducen algunas acciones dirigidas a fortalecer la participación comunitaria de las mujeres.

Lo cierto es que la información desagregada por sexo acerca de los impactos de las acciones de gobierno, sobre las brechas de género más relevantes en la entidad disponible todavía es limitada y no hay una práctica que esté generando y actualizando estos datos sistemáticamente que sustente los diagnósticos institucionales y evaluaciones con perspectiva de género.

Tampoco se registra un amplio proceso de sensibilización y desarrollo de capacidades que contribuyan a analizar la realidad de Tlaxcala con perspectiva de género, se continúa invisibilizando la necesidad de responder de manera diferenciada a la situación de mujeres y hombres, para enfrentar las desigualdades, por lo tanto las políticas no están respondiendo de manera integral a subsanar esta situación.

Los avances existen, pero es importante dar el salto cualitativo para construir relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.



Talleres interinstitucionales de sensibilización y diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal

Plan de sesión

Propósito

Al finalizar el módulo las y los participantes habrán fortalecido sus capacidades para reconocer y cuestionar las relaciones sociales entre hombres y mujeres en los espacios de la vida cotidiana y en los ámbitos laboral y profesional; a partir de explorar los conceptos básicos del enfoque de igualdad y distinguir los fundamentos de los derechos humanos, para delinear caminos hacia la construcción de relaciones de igualdad a través de algunas de acciones afirmativas

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación	Ejes de análisis	Técnicas didácticas -procedimiento-	Tiempo	Material didáctico
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ubicar la dinámica del proceso de formación de funcionarias y funcionarios públicos con enfoque de género, así como los contenidos y procedimientos del proceso de sensibilización en igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distingue los propósitos, contenidos y estructura del proceso de formación ➤ Reconoce la metodología de trabajo y evaluación del proceso ➤ Determina su papel y compromisos en el logro de los resultados esperados y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuadre 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición inicial <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Presentación del proceso formativo: propósitos, contenidos temáticos y metodología de aprendizaje ⇒ Información y acuerdos sobre la estrategia general operativa ➤ Encuadre del taller <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Presentación de propósitos, temas y dinámica ⇒ Presentación de participantes: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre ✓ Organización y dependencia o institución ✓ Tareas en su organización ✓ Experiencia en temas de género 	<p>T=0:20</p> <p>T=0:20</p> <p>T=0:15</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acetatos o carteles: nombres, propósitos y temas del proceso ➤ Etiquetas como gafetes ➤ Carpeta de trabajo ➤ Bolígrafos ➤ Lápices ➤ Hojas de rotafolio ➤ Marcadores ➤ Masking tape

	expectativas planteadas		<p>➤ Aclaración de expectativas y compromisos de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En plenaria las y los participantes expresan: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Las razones de su asistencia ✓ Lo que esperan lograr del proceso ➤ Se identifican las expectativas comunes, considerando las inquietudes de los participantes y los propósitos institucionales ➤ Definen los compromisos que están dispuestos a adquirir para contribuir al logro de objetivos ➤ Se pone de manifiesto el papel y responsabilidades de las partes involucradas (participantes y formadoras/es) en el desarrollo del taller ➤ Sugerencias para la convivencia 	05'	05'
--	-------------------------	--	--	-----	-----



--	--	--	--	--	--



		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Expectativas y compromisos de aprendizaje 			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Considerar el contexto en el que se despliega la elaboración del Diagnóstico Participativo para Instrumentar la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública en el Estado de Tlaxcala 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Subraya la importancia de la igualdad de género ➤ Resalta las características del diagnóstico 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política institucional para la igualdad de género ➤ Diagnóstico Participativo para Instrumentar la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública en el Estado de Tlaxcala 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exposición del contexto <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Presentación del contexto social y jurídico y normativo ⇒ Diagnóstico Participativo para Instrumentar la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública en el Estado de Tlaxcala ⇒ Ronda de preguntas y respuestas ⇒ Síntesis y conclusiones ➤ Verificación de criterios de evaluación 	T=0:45	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lápices ➤ Hojas de rotafolio ➤ Marcadores ➤ Masking tape
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distinguir las diferencias sexuales y la construcción 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifica las diferencias naturales entre hombres y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptos básicos de género 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las siluetas <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Explicación introductoria ⇒ Se entregan dos papeletas a las y los asistentes (distintos 	T=1:00	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Imágenes o siluetas de hombre y mujer ➤ Papeletas de

<p>sociocultural del Ser Mujer y Ser Hombre</p>	<p>mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconoce las diferencias socioculturales entre hombres y mujeres ➤ Explica la construcción sociocultural de los estereotipos de género 		<p>colores para hombres y mujeres)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Cada quién anota, una característica típica masculina y una femenina (una sola idea por tarjeta, letra grande con plumón) ⇒ Al terminar, las pegan alrededor de las figuras de hombre o de mujer que han sido colocadas al frente, sobre la pared o pizarrón ⇒ En plenaria, se pregunta cuáles son las diferencias y en cada respuesta se discute ¿y el sexo opuesto puede ser así? ⇒ Se identifican las diferencias naturales de ambos sexos ⇒ Distinguen las diferencias de actitud o cualidades ⇒ Se pregunta a las y los asistentes a qué atributos corresponden estas últimas diferencias, su origen y validez ⇒ Se cuestiona si hay cualidades que al cambiar la forma de educar a hombres y mujeres, pudieran corresponder a cualquiera de los dos, y se colocan al centro de las siluetas ⇒ Se compara el tipo de diferencias (naturales o biológicas y construidas o socioculturales) para visualizar que estas últimas son modificables por ser construidas socialmente. Exigen el deber ser de mujeres y hombres a través de la reproducción de estereotipos ⇒ Se precisa que estos 	<p>cuatro colores diferentes</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lápices ➤ Hojas de rotafolio ➤ Marcadores ➤ Masking tape
---	--	--	---	--

			<p>estereotipos se traducen en roles que marcan el deber ser de mujeres y hombres</p> <p>➤ Síntesis y conclusiones</p> <p>➤ Verificación de criterios de evaluación</p>		
--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir en qué consisten los roles de género, considerando la separación de espacio público y privado y las implicaciones en el desarrollo humano de hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Explica la asignación de roles al comparar el tipo de actividades y responsabilidades de hombre y mujeres ➤ Visualiza cómo se expresa la apropiación del espacio público y privado ➤ Vislumbra consecuencias relacionadas con los espacios de participación de hombres y mujeres ➤ Contrasta las oportunidades y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Roles de género ➤ División del trabajo: productivo, reproductivo y comunitario ➤ Espacios privado y público ➤ Igualdad y desigualdad de oportunidades ➤ Desarrollo humano 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Roles y actividades <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Explicación ⇒ Se entregan cuatro papeletas a cada persona (colores distintos para hombres y mujeres), para anotar: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Una actividad principal (según responsabilidades y funciones) que realicen las mujeres ✓ Una actividad principal que realicen los hombres ✓ Una actividad secundaria que realicen las mujeres ✓ Una actividad secundaria que realicen los hombres ⇒ Se reúnen las papeletas y se forman cuatro equipos, dos de mujeres y dos de hombres para realizar el análisis como sigue: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un equipo de mujeres analiza las actividades principales de su sexo (opiniones de ambos sexos en cada caso) ✓ El otro equipo de mujeres, las secundarias ✓ Un equipo de hombres analiza sus actividades principales ✓ El otro equipo de hombres, las secundarias ⇒ En plenaria, los equipos presentan y explican los resultados, tratando de ubicar la 	<p>T=1:00</p> <p>T=1:00</p>	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 Tarjetas de ocho colores 🕒 Hojas de rotafolio 🕒 Marcadores 🕒 Masking tape <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hojas de rotafolio ➤ Marcadores ➤ Masking tape

	<p>limitaciones que tienen hombres y mujeres para el desarrollo humano</p>		<p>asignación de roles y espacios de participación masculina y femenina</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Síntesis y conclusiones <p>➤ Aciertos y desaciertos: "✓" o "x"</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Explicación ⇒ Se forman cuatro equipos mixtos para contestar dos preguntas cada uno, con ejemplos tomados del ejercicio anterior: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles son las diferencias entre las actividades que realizan hombres y mujeres? ✓ ¿Cuáles de estas actividades corresponden al trabajo productivo, reproductivo y comunitario? ✓ ¿Qué tipo de trabajo hacen mujeres y hombres? ✓ ¿Cuánto vale el trabajo de hombres y mujeres y por qué? ✓ ¿Los roles y trabajo desempeñado tienen qué ver con ciertas atribuciones naturales o capacidades de hombres y mujeres? ✓ ¿Qué da origen a esta división del trabajo? ✓ ¿Cuáles son las consecuencias de esta división del trabajo para el desarrollo personal de cada quién? ✓ ¿Son justas estas diferencias para mujeres y hombres? ✓ Que alternativas existen en la administración pública para enfrentar esta brecha de género al interior de sus dependencias y con la población objetivo <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Las conclusiones de los equipos se presentan en plenaria ⇒ En colectivo se hace la reflexión sobre : <ul style="list-style-type: none"> ✓ La asignación de roles ✓ La valoración del trabajo productivo, reproductivo y comunitario ✓ La separación del espacio público y privado 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas con preguntas impresas ➤ Símbolos en tarjetas: "✓" o "x" ➤ Hojas carta ➤ Lápices ➤ Hojas de rotafolio ➤ Marcadores ➤ Masking tape
--	--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las oportunidades para el desarrollo humano para mujeres y hombres ⇒ Síntesis y conclusiones ➤ Verificación de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distinguir el origen de la desigualdad de oportunidades en las relaciones de género ➤ Observar cómo se manifiesta la desigualdad de género en el espacio laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menciona las diferencias culturales que han promovido y limitado el desarrollo de mujeres y hombres 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ventajas y desventajas de mujeres y hombres para el desarrollo humano ➤ Derechos humanos ➤ Oportunidad para el desarrollo humano ➤ Igualdad de oportunidades ➤ Equidad, igualdad ➤ Perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ventajas y desventajas <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Anotan según su sexo: una ventaja (qué ganamos) por ser mujeres o ser hombres, una desventaja (qué perdemos) por ser mujeres o por ser hombres ⇒ Anotan en tarjetas diferentes (según el sexo opuesto): una ventaja (qué ganan) hombres o mujeres y una desventaja (qué pierden) hombres o mujeres ⇒ Por equipos analizan las de ventajas y desventajas que apoyan o limitan el desarrollo humano de mujeres y hombres ⇒ En un segundo momento se les pide identifiquen y comenten las políticas, planes y programas institucionales existentes en cada época. Precisan aquellos programas que particularmente han promovido el adelanto de las mujeres ⇒ Analizan su impacto en la población y al interior de sus instituciones. ⇒ En plenaria se hace una reflexión colectiva 	T=1:00	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tarjetas de colores ➤ Lápices ➤ Rotafolios ➤ Plumones ➤ Masking tape

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferenciar las condiciones de trabajo para mujeres y hombres y reconocer cómo afectan al desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anota las diferencias existentes entre mujeres y hombres para favorecer las condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condiciones de trabajo y relaciones de género ➤ Estereotipos en el ámbito laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Espacio laboral <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se forman equipos de trabajo para analizar las condiciones del ámbito de trabajo tales como: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso al empleo (# y tipo m y h) ✓ Participación en puestos directivos ✓ Promoción (posibilidades de ascenso) ✓ Acceso y tipo de capacitación ✓ Seguridad laboral (mantener empleo) ✓ Diferencias salariales =puestos=funciones ✓ Prestaciones sociales (por tipo) ✓ Condiciones (equipo, materiales, instalaciones, seguridad) ✓ Hostigamiento sexual y trato <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plasmear síntesis en rotafolio ➤ Presentación de resultados: situación y causas <ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 participaciones de h y m ¿impacta la desigualdad de oportunidades y trato, en el desempeño laboral, desarrollo profesional y propósitos institucionales—empresariales? ➤ Síntesis y conclusiones ➤ Verificación de criterios de evaluación 	<p>T=1:00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ hojas ➤ Lápices ➤ Rotafolios ➤ Plumones ➤ Masking tape
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir algunos retos para incorporar la visión de género en su desempeño laboral y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escribe algunos retos que le permita incorporar la visión de género en su ámbito de trabajo y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política de igualdad y acciones afirmativas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Retos <ul style="list-style-type: none"> ➤ Explicación breve de las de las políticas de igualdad ➤ Retos para lograr la igualdad de género ➤ En plenaria se comparten retos, se validan 	<p>T=1:00</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lápices ➤ Rotafolios ➤ Plumones ➤ Masking tape

profesional	profesional		⇒ Síntesis y conclusiones		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrastar las expectativas y compromisos enunciados al inicio de la sesión con los resultados obtenidos en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valora si se han cubierto las expectativas y resultados de aprendizaje ➤ Expresa sus opiniones con respecto del taller y proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Preguntas finales <ul style="list-style-type: none"> ⇒ En plenaria, los participantes expresan opiniones con respecto de: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Las expectativas y resultados acordados ⇒ La importancia de la igualdad de género ⇒ La forma de trabajo y dinámica del taller ⇒ Los materiales usados ⇒ El ambiente del grupo ⇒ Utilidad para la vida diaria ⇒ Quejas y sugerencias 	T=0:20	<ul style="list-style-type: none"> ➤ preguntas de evaluación

Informe General

Taller de Sensibilización en Género y Autodiagnóstico social e Institucional

PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Noviembre 2008

Actividades	Horario
⇒ Presentación del taller	09:00 a 09:20
⇒ Expectativas y compromisos del grupo	09:20 a 10:00
⇒ Contexto social, jurídico y normativo//Derechos humanos de las mujeres	10:00 a 10:45
⇒ Conceptos básicos de género (sistema sexo género, diferencias naturales construidas, estereotipos, roles)	10:45 a 11:15
⇒ Conceptos básicos de género (masculino, femenino, valoración social)	11:15 a 11:45
⇒ División del trabajo, trabajo productivo, trabajo reproductivo, espacio público y espacio privado	11:45 a 12:45
⇒ Desigualdad/igualdad de oportunidades	12:45 a 13:15
⇒ Condiciones de las mujeres en los ámbitos público y privado	13:15 a 13:45
⇒ Administración pública –políticas instituciones estatales	13:45 a 14:45
⇒ Retos para la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal	14:45 a 15:45
⇒ Evaluación de taller	15:45 a 16:00



Taller de Sensibilización en Género y Autodiagnóstico Institucional

Tlaxcala, Tlaxcala

Perfil de participantes

Funcionarias y Funcionarios Públicos de 8 dependencias de la administración pública estatal; Coordinación General de Desarrollo Social, Coordinación de información y Relaciones Públicas, Instituto del Deporte en Tlaxcala, Instituto Tlaxcalteca de la Juventud, Secretaría de Educación Pública, Secretaría Gobierno, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Salud.

Desarrollo de actividades:

Bienvenida a las y los participantes al taller por parte del Licecnido Sergio Maldonado en representación de la titular del Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala, agradeciendo su participación y el respaldo de sus titulares de cada dependencia que representan para la realización del taller.

Se realiza la presentación del taller; propósito, breve contexto y dinámica de trabajo, se pone el acento en el proceso de reflexión que harán las y los participantes, considerando su propia experiencia, compartiendo ideas, reconstruyendo conceptos y aportando conocimientos para la realización del autodiagnóstico de la administración pública estatal bajo la perspectiva de género.

También se precisa la importancia de conocer el marco jurídico y jurídico y adquirir elementos metodológicos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas estatales.

A continuación las y los participantes se presentan mencionando su nombre, su cargo y experiencias en el tema de género; además de mencionar las siguientes expectativas:

- ⇒ Tener acercamiento al tema
- ⇒ Conocer y aprender sobre la igualdad de género
- ⇒ Revisar los conocimientos que se tienen sobre género para aplicarlos en el desarrollo del quehacer profesional y laboral
- ⇒ Mejorar las relaciones en el trabajo y en la familia
- ⇒ Aprender sobre género para apoyar el desarrollo de las mujeres en condiciones favorables



- ⇒ Conocer el marco jurídico que da entrada a esta iniciativa
- ⇒ Saber cómo incorporar esta visión de género en los programas estatales
- ⇒ Compartir conocimientos y puntos de vista para trabajar coordinadamente en la elaboración del programa
- ⇒ Intercambiar experiencias y diferentes puntos de vista sobre el tema

En colectivo se comentaron y acotaron las expectativas, mencionado los alcances del taller y la importancia de su participación para el logro de éstas y del propósito general del taller.

Se realizó una breve exposición sobre el contexto en donde se hizo referencia la situación de las mujeres a nivel nacional y estatal quienes en la actualidad mantienen crecientes responsabilidades y un papel más diversificado y activo en la familia y en la sociedad; sin embargo, continúan enfrentándose a desigualdades y prejuicios -ideas sobre lo que debe ser y hacer una mujer- que limitan su desarrollo en diferentes esferas.

Se puntualizó que la forma tradicional de las relaciones entre hombres y mujeres afecta a las mujeres. También incide en los hombres. Los cambios observados durante los últimos años tocan a ambos sexos, pero no de la misma manera, por las circunstancias y diferencias que cada uno vive. Ha habido cambios pero no han sido suficientes para beneficiar a hombres y mujeres, con equidad. La discriminación, la desigualdad de oportunidades persiste afectando particularmente a las mujeres.

En este contexto, se expuso el marco jurídico y normativo a nivel internacional, nacional y estatal., para que lo conocieran y sobre todo ubicaron la importancia y trascendencia que tiene en el desarrollo humano de mujeres y hombres; además de clarificar los compromisos que México y los estados tienen al respecto.

Los puntos abordados fueron:

- ⇒ Tratados y Acuerdos Internacionales
 - ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
 - ✓ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará).
 - ✓ Plataforma de acción de Pekin.
- ⇒ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - ✓ Artículo 1^o y Artículo 4^o.

-
- ⇒ Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
 - ✓ Objetivos y estrategias relacionadas con la incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas en los tres niveles de gobierno.
 - ⇒ Instituto Nacional de las Mujeres
 - ✓ Respaldo normativo
 - ✓ Pro-Igualdad
 - ⇒ Leyes Federales
 - ✓ Ley de Planeación, de los servidores públicos y del Inmujeres
 - ✓ Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres. 2006
 - ✓ Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2007
 - ⇒ Plan Estatal de Desarrollo
 - ⇒ Acciones del Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala
 - ⇒ Convenios firmados por el gobierno del estado de Tlaxcala para la incorporación de acciones que promuevan la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Con respecto al tema tratado, se realizaron las siguientes reflexiones:

La desigualdad y discriminación que viven las mujeres han sido reconocidas por el Gobierno de México; lo que exige, en los tres niveles de gobierno, instrumentar de forma inmediata y oportuna acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de las mujeres en igualdad de condiciones.

Es de suma importancia considerar el marco jurídico existente, en la planeación y ejecución de las acciones que tienen que cumplir como funcionarias y funcionarios públicos en favor del desarrollo de las mujeres, ya que son el 53% del total de la población en México y siguen viviendo condiciones de desigualdad, de violencia y discriminación.

Las y los participantes, a excepción de tres personas, refirieron no tener conocimiento de este marco jurídico y normativo para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, por lo que fue necesario realizar las siguientes precisiones:

México ha firmado acuerdos internacionales, los cuales tienen carácter obligatorio por lo que es necesario revisarlos y considerarlos en la planeación de las políticas públicas para favorecer la condición y posición de las mujeres.



El Gobierno del Estado de Tlaxcala, a través Instituto Estatal de la Mujer, viene impulsando una serie de acciones y programas que están abriendo caminos para la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes entidades y dependencias del Estado.

Algunas participantes manifestaron disposición personal y profesional para la realización de las acciones necesarias que incorporen la perspectiva de género en su quehacer institucional. Manifestaron que en sus dependencias no hay programas que retomen estos compromisos, mucho menos han sido traducidas en acciones y compromisos institucionales. Las políticas que tienen en la actualidad abordan la problemáticas sociales en general, no visualizan las problemáticas de mujeres y las problemáticas de hombres de forma diferenciada.

Se precisó que dicha incorporación debe considerar los tres niveles de gobierno: federal, estatal y municipal, los tres poderes de la nación legislativo, ejecutivo y judicial y los tres niveles de acción normativa, administrativa, operativa al ser una visión transversal.

Como parte de la sensibilización, se realizó el ejercicio de la siluetas con la finalidad de hacer evidente las diferencias biológicas que existen entre los hombres y las mujeres, y cómo éstas a su vez han sustentado la construcción social de lo femenino y lo masculino (género), creando estereotipos exigen el deber ser de las mujeres y de los hombres, limitando severamente el desarrollo de las mujeres.

Algunos comentarios que se realizaron en el análisis de ejercicio fueron:

- ⇒ Las mujeres dominan el mundo de las emociones.
- ⇒ Los hombres dominan el mundo de la fuerza y la inteligencia.
- ⇒ Las mujeres llevan la desventaja desde el momento que se les considera "débiles" y sin posibilidades de tomar decisiones.
- ⇒ Se discrimina a la mujer, inclusive antes de nacer, cuando una mujer espera un hijo, por lo regular se desea un varón, para que sea el primero y lleve los apellidos paternos, si es mujer no se ve con agrado.
- ⇒ Las mujeres por "naturaleza" son amorosas y viven para los hijos.

Estos comentarios se analizaron en plenaria y las conclusiones que se obtuvieron fueron:

- ⇒ Hombres y mujeres pueden ser dueños del mundo de las emociones, fuerza e inteligencia. Hay que romper con los estereotipos que han afectado el desarrollo de las mujeres.



- ⇒ Las características biológicas son las únicas diferencias naturales (sexo) entre los hombres y las mujeres.
- ⇒ Sin embargo, a partir de estas diferencias, la carga de valores y creencias construidas socialmente, afecta a ambos sexos, principalmente a las mujeres.
- ⇒ El mundo de las emociones esta dado a las mujeres, y el mundo de las decisiones y el mando a los hombres por construcción social y cultural, lo que determina el género femenino y masculino.
- ⇒ Se han otorgado ciertas cualidades, talentos o capacidades a hombres y mujeres, justificando su razón de ser en el mundo, sin embargo ubicaron que ambos pueden desarrollarlas.

Para profundizar el análisis y precisar como la construcción social del género y la valoración que se hace revasan inclusive a hombres y mujeres poniendo en total desventaja a las mujeres se realizo el ejercicio de la valoración social (dicotomías); en colectivo, las y los participantes reflexionaron las características comunes que definen el mundo de lo femenino y de lo masculino. valoraron el impacto positivo y negativo que tiene cada uno de ellos en las oportunidades de desarrollo de mujeres y hombres al vincular los atributos que se tienen con respecto a su sexo.

En este contexto se realizó el ejercicio de las actividades para evidenciar como este deber ser se traduce de forma muy concreta en un deber hacer para hombres y mujeres, considerando la separación de espacio público y privado y las implicaciones en el desarrollo humano de hombres y mujeres. De ambos ejercicios concluyeron que:

- ⇒ Estos Estereotipos, dañan tanto a mujeres como a hombres. Desvaloran las conductas que se "atribuyen" del mundo de lo femenino y valora las actitudes del mundo de lo "masculino".
- ⇒ Si una mujer limpia la casa, cuida y hace tareas con los hijos, atiende a su esposo, cuida la salud familiar, se considera que "para eso son mujeres", tan es así que no se piensa que las actividades domésticas sean trabajo lo que la pone es franca desventaja. Es el mundo del amor de lo débil, de lo que vale menos, o no vale.
- ⇒ Esta desventaja tiene que ver también con la posibilidad de desarrollo, para acceder a la educación, al trabajo las mujeres tienen que pedir permiso: al padre, a los hermanos, a los hijos, a la suegra, si es que el marido emigró. Los hombres no tienen que pedir permiso
- ⇒ El mundo de lo femenino tiene poco valor social, poniendo particularmente a las mujeres en clara desventaja con respecto a los hombres.

- ⇒ Las mujeres viven en condiciones de desventaja con respecto a los hombres, les es mucho más difícil acceder o a mejorar sus condiciones de trabajo, tiene que competir, demostrar constantemente que es "capaz" de desarrollar su trabajo.
- ⇒ Estas condiciones de desventaja limitan todas las posibilidades de desarrollo en la educación, la salud, la cultura, en el trabajo, en la adquisición de propiedades; etc., tienen que pedir permiso al padre, a los hermanos, al esposo, a los hijos y a la suegra si es que éste último emigró.
- ⇒ Esta construcción, determina las formas de relación entre hombres y mujeres y define los roles y funciones a seguir, generando desigualdad de oportunidades y discriminación.
- ⇒ Las desigualdades de género, son constantes y se manifiestan en todos los espacios de relación entre mujeres y hombres, es preciso identificarlas para establecer e impulsar acciones que promuevan el desarrollo de las mujeres y la equidad entre ambos.
- ⇒ Es imprescindible romper y modificar con los estereotipos y roles que han puesto en constante desventaja a las mujeres.
- ⇒ La conclusión general del ejercicio fue:

Por cultura la mujer es quien se encuentra en el espacio privado, y cuando ha se ha incorporado al espacio público, tiene que demostrar sus capacidades en razón de los otros, además existen una serie de desigualdades que le entorpecen su desarrollo. Es necesario reconocer que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades y habilidades para desarrollarse como seres integrales y completos. Hasta hoy no tiene este reconocimiento ni las mismas oportunidades desarrollo.

En un segundo momento comentaron y revisaron las políticas, planes y programas institucionales existentes en cada época. Precisaron aquellos programas que particularmente han promovido el adelanto de las mujeres

- ⇒ Han pesar, de que han existido y existen programas para la atención de las mujeres, como los programas que maneja el DIF, mujeres en solidaridad, hoy oportunidades, desarrollo social con proyectos productivos, educación con becas, etc.
- ⇒ La condición y la posición que viven y tienen las mujeres las lleva a vivir en constante inequidad

Para abordar de manera puntual y práctica y analítica, se formaron equipos de trabajo para que en colectivo, revisaran y ubicaran las diferencias existentes en su ámbito

laboral sobre las condiciones de trabajo para mujeres y hombres y reconocer cómo impactan su desempeño laboral, por un lado y por otro, distinguir el origen de la desigualdad de oportunidades en las relaciones de género en el espacio laboral.

Los resultados fueron son:

⇒ Acceso al empleo (número y tipo, mujeres y hombres)

- ✓ Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso al trabajo
- ✓ Hoy en muchas dependencias hay mayor número de mujeres que de hombres
- ✓ Los puestos que ocupan las mujeres, son de tipo asistencial porque requieren de menos tiempo en el trabajo para atender su casa y los hijos
- ✓ Las mujeres dedican menos tiempo al trabajo, por eso les cuesta menos dejarlo, a excepción de las que son jefas de casa
- ✓ Hoy se contrata por igual a mujeres y hombres mientras cubran los requisitos que son los mismos para todas y todos

⇒ Participación en puestos directivos

- ✓ Hay más hombres que mujeres en puestos de dirección
- ✓ En algunas dependencias ya hay mujeres en puestos de dirección
- ✓ Acceden quien demuestra mayor capacidad, sin importar el sexo
- ✓ Por sus cargas domésticas poco prefieren ascender a puesto directivos
- ✓ Hay mujeres en puestos directivos, algunas buenas otras no
- ✓ Los hombres tienen mayor experiencia en puestos directivos

⇒ Promoción (posibilidades de ascenso)

- ✓ Hombres y mujeres tienen la misma oportunidad de ascender de puesto, siempre y cuando demuestren sus capacidades
- ✓ Muchas veces se dan por recomendación, sin importar si son mujeres u hombres

⇒ Acceso y tipo de capacitación

- ✓ Se elaboran los programas de capacitación anualmente, responden a las necesidades de la institución
- ✓ Todo el personal está obligado a cumplir la capacitación necesaria para cumplir los objetivos institucionales

✓ La capacitación no se niega a las mujeres, hay capacitaciones en donde ellas deciden estar o no estar

✓ La oportunidad la tenemos todas y todos

✓ Es cierto que las mujeres tienen menos disponibilidad a la capacitación, si es fuera de su jornada laboral. Prefiere dedicar los tiempos a sus hijos

⇒ Seguridad laboral (mantener empleo)

✓ Hombres y mujeres corren el mismo riesgo de perder el empleo

✓ Las mujeres tienen mayores prestaciones para el cuidado de sus hijos, eso las cubre si faltan

✓ Aunque si hay más permanencia de los hombres que de las mujeres por su rol

⇒ Diferencias salariales = puestos = funciones

✓ No hay diferencias salariales, hombres y mujeres ganan lo mismo

✓ Hay más mujeres en puestos administrativos y secretariales por su formación y experiencia

✓ Los hombres cubren puestos más técnicos, por su preparación y experiencia

✓ No hay limitantes para que las mujeres ocupen puestos técnicos

⇒ Prestaciones sociales (por tipo)

✓ Las mujeres tienen mayores prestaciones sociales, cuidados maternales, día de la madre, etc. Todo relacionada al cuidado de los hijos.

✓

⇒ Condiciones (equipo, materiales, instalaciones, seguridad)

✓ Se trabaja adecuadamente, tenemos todos los recursos para trabajar

✓ No hay problemas de este tipo

⇒ Hostigamiento sexual y trato

✓ No ha habido ningún caso, hay relaciones de respeto

Se realizó la presentación de resultados analizando la situación y causas, el ejercicio fue enriquecedor, pero polémico, ya que en las y los participantes existen una serie de resistencias culturales, que en momentos no les permitía profundizar en el análisis

Sin embargo, de manera positiva, se arribó a las siguientes reflexiones:

- ⇒ Mujeres y hombres viven de forma diferente el desarrollo por la formación que se da y se exige socialmente a cada un@ y afecta todavía a las mujeres en el ámbito de lo público y laboral
- ⇒ A pesar de que las mujeres son el 53% de la población en México, viven desigualdades y discriminación que no les ha permitido desarrollarse en forma igualitaria a los hombres en el espacio privado y público
- ⇒ Las mujeres tienen mayores cargas de trabajo, doble o triple jornada de trabajo, hecho que no sólo no es reconocido o valorado socialmente, y en ocasiones se usa para discriminarla en el ámbito del trabajo
- ⇒ Cada vez hay mayor número de hogares jefaturados por mujeres, son las responsables de sus casas e hijos, al separarse por diversas causas y dejan de participar en las responsabilidades del hogar y de la familia
- ⇒ Las mujeres ganan menos que los hombres a pesar de hacer las mismas funciones en el trabajo

En este marco, se da la explicación sobre las acciones afirmativas precisando que ésta son las herramientas necesarias que permitirán plantear las acciones específicas en cada dependencia e institución para promover el adelanto de la situación de las mujeres y la igualdad de oportunidades, precisando el carácter temporal y su acción compensatoria para erradicar la discriminación que sufren las mujeres.

Los Retos son:

- ⇒ Difundir todo lo expuesto en el taller, con los mandos superiores y demás personal para formalizar la incorporación de la visión de género.
- ⇒ Visibilizar la brecha de género existentes en el estado y la necesidad incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas que impulsen acciones para el adelanto de las mujeres en el marco de la igualdad de género.
- ⇒ Definir acciones concretas de desarrollo humano con visión de género que involucren a toda la población.
- ⇒ Incidir en los espacios de toma de decisiones, para promover el desarrollo integral de las mujeres .
- ⇒ Identificar todas las áreas de oportunidad para la incorporación de la perspectiva de género para que se atiendan los problemas y necesidades de las mujeres del estado.



Observaciones al desarrollo del taller:

- ⇒ El Taller se llevo al cabo de las 9 am a 16 pm en Tlaxcala, Tlaxcala
- ⇒ La disposición y participación del grupo fue muy buena, sin embargo se observo que la temática abordada fue nueva para la mayoría lo que generó un ambiente de mucha participación, pero de grandes contracciones en ellos por ser su primer acercamiento.
- ⇒ Por lo anterior, el equipo facilitador, dedicó un tiempo considerable en la etapa de sensibilización.
- ⇒ Las actividades del autodiagnóstico fueron abordadas, las ideas surgidas de este análisis fueron muy puntuales.
- ⇒ Vale la pena comentar que hubo grandes resistencias culturales manifestando frecuente ideas de que esta visión no es necesaria dado que las políticas públicas existentes en el estado están abiertas para que hombres y mujeres se desarrollen e incursionen en el ámbito público.
- ⇒ También es importante mencionar, que hubo algunas personas, aunque las menos, que fueron muy sensibles al proceso. Pero ponderaron las ideas neutras y poco las confrontaron.
- ⇒ Los elementos obtenidos en el taller han sido satisfactorios como materiales de insumo para la elaboración del diagnóstico. Se rebasó la expectativa de sólo obtener información fue un proceso provechoso de capacitación y sensibilización.

Comentarios finales del grupo

- ⇒ El taller fue muy completo nos clarificó que es la igualdad e género y la incorporación de la perspectiva de género.
- ⇒ Hubó un ambiente de participación y respeto
- ⇒ Se alcanzaron los las expectativas
- ⇒ Nos permitió conocer concepto de la equidad de género
- ⇒ Debemos conocer más la situación de las mujeres de Tlaxcala, para evaluar los avances que se han tenido, y tal vez podamos medir la brecha de género, si es que existe, para adecuar o modificar los programas institucionales de las dependencias que representamos.
- ⇒ Es necesario promover el desarrollo de las mujeres, como base de un verdadero desarrollo social en el estado.



- Se necesita hacer diagnósticos desagregados por sexo en cada institución, que de cuenta de la situación de las mujeres, y si es así, o en la institución que así sea se den respuestas oportunas y eficientes.
- Más cursos de capacitación sobre el tema, para todos y todas las funcionarias y funcionarios de la administración pública para unificar criterios.
- establecer reuniones de coordinación interinstitucional para precisar las líneas estratégicas de trabajo.

Para ver esta película, debe
disponer de QuickTime y de
un descompresor.



Para ver esta página, debe
descargar el archivo PDF y
lo imprimir.

Para ver esta página, debe
descargar el archivo PDF y
lo imprimir.





Para ver esta página debe
desplegar de QuickTime™ y de
un decodificador.

Para ver esta página debe
desplegar de QuickTime™ y de
un decodificador.





Coordinación General de Desarrollo Social

-Dependencia del Gobierno del Estado-

Misión

- ▣ Promover la participación interinstitucional de las dependencias y entidades del Gobierno del estado que privilegien el uso eficiente de los recursos para atender las Demandas y solicitudes formuladas por la sociedad tlaxcalteca y evaluar el impacto de Las políticas, programas y acciones, ejercitando una continua estratificación de las Oportunidades de desarrollo social en la entidad

Visión

- ▣ El disfrute de las libertades y capacidades alcanzado por la sociedad al reducir los Índices de marginación y pobreza, nos permite colaborar en el enriquecimiento de Oportunidades; favoreciendo de forma continua, gozar de un estadio superior de Bienestar; así como la satisfacción de ser y servir en el creciente progreso de la sociedad tlaxcalteca.

Objetivos

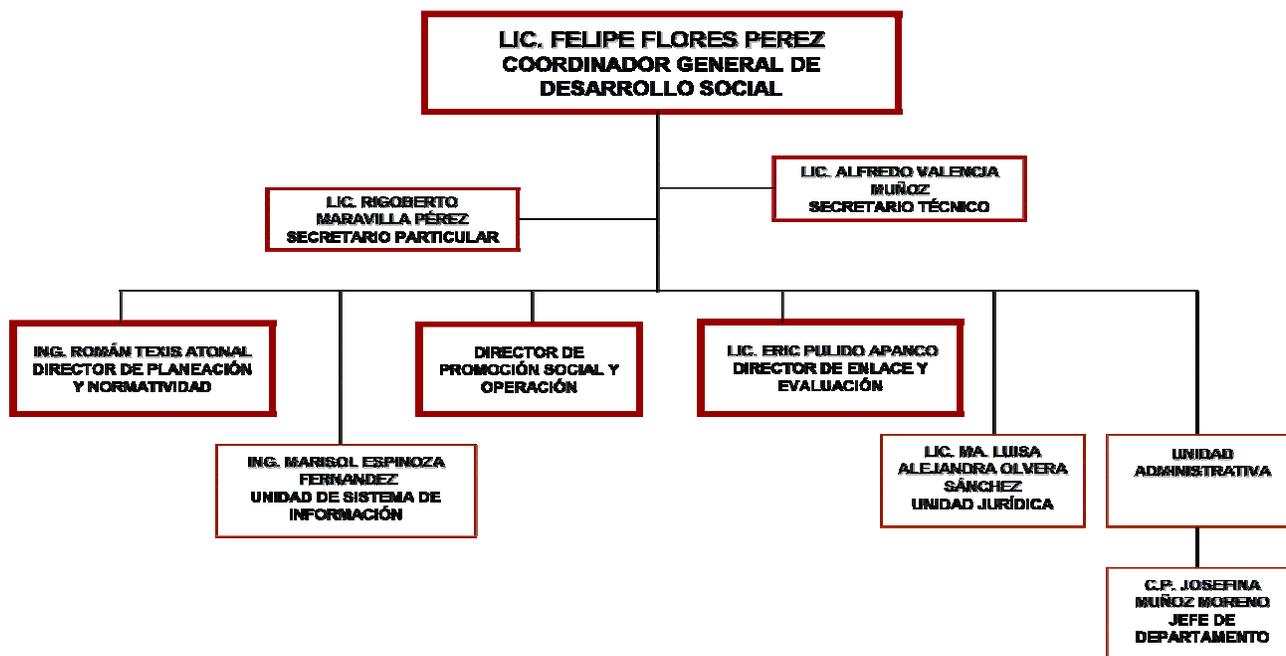
- ▣ Crear condiciones interinstitucionales que permitan atender las diferentes necesidades sociales.
- ▣ Elaborar un programa estratégico de desarrollo social para atender a sectores en condiciones de marginación y pobreza.
- ▣ En coordinación con el gobierno federal y los municipios, aplicar estrategias para el desarrollo de sectores de marginación y pobreza; promoviendo programas de desarrollo social que mejoren sus condiciones de vida.
- ▣ Formular disposiciones legales que rijan la aplicación de programas y acciones de desarrollo social en el estado.
- ▣ Implementar mecanismos de promoción de los programas públicos de desarrollo social que permitan reducir los índices de marginación y pobreza.
- ▣ Recopilar e integrar información que permita identificar a los beneficiarios de programas sociales que ejecutan y operan las dependencias y entidades publicas.
- ▣ Implementar procesos de evaluación y seguimiento que permitan analizar cuantitativa y cualitativamente los programas y acciones de desarrollo social.
- ▣ Ejercer los recursos asignados, a la CODESOL, por el ejecutivo del estado sujetándose a lo previsto por la legislación aplicable.



Acciones

- ▣ Orientar sus esfuerzos para que, a través de los programas que se han diseñado, se atienda a toda la población con desventajas sociales.
- ▣ Establecer los mecanismos para la adecuada coordinación de las acciones entre los diversos sectores e instituciones.
- ▣ Diseñar los instrumentos jurídicos pertinentes a fin de garantizar su aplicación en el marco de las leyes aplicables.
- ▣ **Desarrollar políticas públicas sensibles a las condiciones de género que inciden en la pobreza, en especial las que se refieren a la capacitación y formación de las mujeres.**
- ▣ Impulsar una revisión y actualización de las políticas públicas con el propósito de fomentar su integración y desarrollo social.
- ▣ Establecer los convenios y acuerdos de coordinación con los gobiernos municipales, como vía instrumental para la coordinación de acciones y programas de mediano plazo que contribuyan a elevar los niveles de desarrollo y bienestar de los municipios y sus comunidades, respetando su autonomía.
- ▣ Elevar el nivel de confianza y credibilidad en la gestión pública del ámbito estatal, mediante la transparencia, equidad y legalidad en sus acciones, con la participación y corresponsabilidad ciudadana.
- ▣ Incrementar la eficiencia y eficacia de los servicios gubernamentales y optimizar el manejo de los recursos del gobierno del estado.
- ▣ Establecer un programa permanente de simplificación administrativa, así como la digitalización de trámites, a fin de hacerlos más cercanos y expeditos.
- ▣ Manejar de forma honesta las finanzas públicas, teniendo como sustento indicadores de evaluación y gestión.
- ▣ Revisar y, en su caso, eliminar la duplicidad de funciones, racionalizando el gasto público y mejorando la calidad de las obras y servicios que se ofrezcan a la sociedad Tlaxcalteca.

Estructura organizacional



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total de personal
Mujeres	3	5	67	75	10	32	27	6		75
Hombres	6	12	84	102	3	20	31	33	15	102
177	9	17	151	177	13	52	58	39	15	177

Entrevistas

Nombre

Alfredo Valencia Muñoz

Cargo y área de trabajo

Secretario Técnico de la Coordinación General de Desarrollo Social, Codesol

Tareas sustantivas de la Codesol

- Diagnósticos comunitarios en zonas marginadas para que las dependencias y municipios enfoquen sus presupuestos
- Evaluación de programas públicos de desarrollo social
- Levantamiento de un padrón de beneficiarios de programas sociales – para evitar duplicar los apoyos
- Promoción de programas sociales, difusión
- Promover la Ley de Desarrollo Social en el estado de Tlaxcala

Promover cambios a la Ley de administración Pública para conformar la Secretaría de Desarrollo Social en el Estado y ampliar sus atribuciones.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Hablando de la cultura institucional, se cuentan con 20 personas en la estructura orgánica de la Coordinación. La Codesol y las áreas de Planeación, Sistemas y Evaluación están dirigidas por hombres, las áreas de jurídico y administración, por mujeres, pero es a nivel de unidades ya no de dirección

Oportunidades de capacitación

En cuanto al acceso a la capacitación éste se ha dado de acuerdo con las oportunidades para asistir, los tiempos disponibles de cada quién y sus necesidades, pero sobre todo el interés de aprender. Son hombres quienes pueden ir más a los cursos porque las mujeres no siempre tienen tiempo por sus actividades.

Sobre el desarrollo de capacidades, sólo han tomado cursos de desarrollo

social y algunos módulos sobre género en el desarrollo social, pero no han sido muy claros en sus objetivos

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

El acceso a las oportunidades de ocupar un puesto en la institución y a obtener un salario, no manifiestan ninguna diferencia según el sexo, todas las personas tienen oportunidades y quienes están ocupando los cargos es debido a sus méritos personales y capacidades, no a alguna preferencia.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Hasta ahora no se ha visto la inquietud de contar con una Unidad de Género para dar atención y seguimiento a los retos de la igualdad de género. Ni para que la política social se diseñe con esta perspectiva ni se ha planteado en los términos de cómo se han establecido las relaciones y las oportunidades de desarrollo profesional en el interior de la Codesol.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Los diagnósticos comunitarios consideran diferencias entre mujeres y hombres al preguntar el sexo de las personas encuestadas.

Programas para el adelanto de las mujeres, Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

La detección de necesidades de mujeres parte de que se encuentran muy estereotipadas, su capacidad para tomar de decisiones y desarrollo personal son muy restringidos. Viven más desanimadas y con pocas opciones de vida, se sienten inferiores a los hombres. Esta percepción influye en sus condiciones de vida.

Por ejemplo, las perspectivas de desarrollo para el caso de madres jóvenes solteras son pocas pues viven sin apoyo en una situación de rechazo social, terminan abandonando la escuela para asumir responsabilidades a temprana edad; y además se ha hecho difícil su detección porque las familias se sienten avergonzadas y no dan información sobre ellas en el proceso de detección de necesidades.

Los resultados del diagnóstico y del análisis se van a presentar ante las

autoridades municipales y estatales.

Con la información se hace una base de datos para el atender las necesidades del directorio.

La identificación de condiciones y necesidades diferenciadas se distinguen en actividades productivas, las mujeres necesitan de condiciones de asistencia, despensas, educación, pláticas, talleres.

Se les cuestiona a la población en las localidades si las mujeres no necesitan actividades productivas, generalmente se les apoyan con proyectos que van enfocadas al hogar principalmente, como el manejo de traspaso, o pláticas de salud.

Los fenómenos de la migración y la pobreza, afectan principalmente a los hombres porque son ellos quienes se van y pierden a sus familias, en condiciones de inseguridad. No se han identificado los efectos de la migración en la población de mujeres que se queda.

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

El diagnóstico socioeconómico que está realizando la institución contribuirá a respaldar la toma de decisiones, para apoyar a las familias y a las organizaciones de la comunidad, manejan información desagregada por sexo para que la Codesol como instancia normativa, brinde esta información a las 11 dependencias involucradas por el Plan Estatal de Desarrollo. La Codesol tiene la responsabilidad de marcar pautas.

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

No hay Ley de Desarrollo Social en el Estado de Tlaxcala y esto implica que se trabaje sólo a partir de la sensibilidad y voluntad política de los tomadores de decisiones.

No hay institucionalización del desarrollo social ni de la perspectiva de género, pero con esta entrevista queda claro que el desarrollo social se tiene que trabajar desde la perspectiva de género para promover una política social más integral y efectiva en sus resultados.

Pero hasta ahora no hay elementos para proponer que los diagnósticos, la planeación, la normatividad, el presupuesto y la ejecución y evaluación se hagan con perspectiva de género, o se diferencie la situación de las

mujeres.

Como entidad normativa propondrán evaluar los programas de desarrollo social definiendo y proponiendo criterios más integrales

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

El diagnóstico que se realiza es parte de instrumentos diferenciales por INEGI y Conapo, con indicadores de rezago en salud, educación, vivienda, servicios básicos, grados de marginación, para obtener la información. La idea de manejar información más fina para distinguir grupos por sector y poder identificar problemáticas y estrategias de atención, esto obviamente también se reflejara en la aplicación presupuestal

Ejecución de programas

El diagnóstico que se está haciendo es sobre el programa de vivienda entre la institución responsable de la vivienda en Tlaxcala y el Coplade y la Codesol y los presidentes municipales de ocho municipios con 160 localidades. El total de municipios en Tlaxcala es de 51.

Se busca la detección de grupos vulnerables como madres jóvenes solteras.

Se detectan y canalizan demandas para ejecutar programas.

Se aplican los cuestionarios a personas que se identifican como grupos vulnerables en lo que se denomina como zonas marginadas, al identificarse estos grupos se canalizan al DIF.

Asimismo a partir de los resultados en 2009 se realizará un proyecto enfocado a estos grupos en un programa integral.



Nombre

Lic. Román Taxis Atonal

Cargo y área de trabajo

Director de Planeación en la Coordinación General de Desarrollo Social

El proyecto en el próximo año es definir la política social de combate a la pobreza

Su función es dar atención a necesidades sociales, focalización de dichas necesidades, recopilar información, hacer un catálogo de programas sociales e implementar mecanismos de promoción de dichos programas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Hay avances en estos procesos de selección del personal, se tiene mayor certidumbre en tanto se da un trato más igualitario pero no se erradican las diferencias ni se arriba a la equidad

Que las instituciones educativas se abran a carreras de mujeres y hombres según intereses que el gobierno entiende que las mujeres tienen el mismo derecho, por ejemplo en sueldos

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

En esta división del trabajo a lo mas que se ha aspirado es a lograr una serie de condiciones mínimas que en el mejor de los casos sea igual para ambos sexos, se deben buscar condiciones diferenciadas porque diferentes son las necesidades y en todo caso crear condiciones iguales para un mismo desarrollo

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Formamos parte de una cultura de valores entendidos y a veces distorsionados que al amar golpea y al criticar halaga, esta práctica cotidiana de amor y odio debe modificarse

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de



género en la institución, cuáles y avances

Son leves los avances, a veces el solo hecho de que una persona visualice estas formas de dominancia y se ponga los lentes de género, significa un triunfo; porque eso le da otra conciencia y una dimensión distinta a sus relaciones

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

La nueva Ley no está difundida, mucho menos instrumentada, los planes y programas es lógico que estén alineados y que formen parte de los compromisos de trabajo

La Ley que se bajó al estado recientemente es la Ley para Garantizar el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Los diagnósticos de la institución sobre la situación en la entidad se basan en las informaciones que se generan en el INEGI.

Además se hace la detección de necesidades desglosando la información por municipios para pasar a identificar las localidades de mayor prioridad, que son las zonas marginadas.

Se trabaja en coordinación con otras instituciones para aportar datos específicos para identificar temas o asuntos a tratar, por ejemplo la población adulta mayor, que son más mujeres que hombres, o bien más mujeres analfabetas que hombres analfabetas.

Se hacen diagnósticos desagregados por sexo y pasan a identificar roles de mujeres y de hombres. Ahora las mujeres hacen de papá y mamá y esto significa diferentes necesidades. Se toman en cuenta los cambios, se ubican, se hace seguimiento. El diagnóstico da certeza, ayuda a identificar prioridades y a tomar decisiones.

Programas para el adelanto de las mujeres

El Programa Vivir Mejor del gobierno federal, aporta elementos a la institución para articular las medidas de política social.

Se crea la Codesol para vincular las áreas que aporten al trabajo de la política social, como el Instituto de las Mujeres, el DIF, los ayuntamientos, el Congreso

El gobierno abre programas y lo importante es dárselos a conocer; igual sus derechos.

En programas de desarrollo social de origen federal y estatal, se canalizan programas de instituciones como Programa de Empleo Temporal, talleres, becas, cursos. La idea es facilitar la oportunidad de beneficiarse de los programas institucionales. Se cuantifican los recursos por proyecto con respaldo o argumentos de por qué invertir en estos proyectos.

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Hay cambios en la atención dirigida a mujeres como programas de alfabetismo y atención en los ayuntamientos.

Se ha incorporado el interés y la voluntad política de funcionarias o funcionarios públicos hacia las mujeres, para reconocer en dónde está el freno o el impulso, pero esto depende de los conocimientos o la formación de cada funcionaria o funcionario.

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Se está haciendo la investigación sobre vivienda, adultos mayores, discapacitados, etc. ¿por qué diferenciar por sexo? Porque exhibe datos reales de la población, los derechos humanos dan importancia a las mujeres.

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Se hacen esfuerzos por difundir y promover toda una nueva cultura y de alguna manera todos son partícipes, se requiere redoblar estos esfuerzos hasta lograr una penetración que verdaderamente modifique conductas

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Se está haciendo un trabajo con el poder legislativo para que las mujeres

puedan solventar los requisitos para tener acceso a una vivienda, acceso al crédito.

Se está buscando cómo impactar la política pública, ser una secretaría para que las instituciones consideren esta Coordinación de Desarrollo Social, tener presupuesto para difusión e información, que se defina el trabajo y no se dupliquen esfuerzos y recursos en servicios y trabajo, que se distinga de ser una entidad normativa y operativa.

Es necesario estrechar las relaciones con el Instituto de las Mujeres de Tlaxcala, empatar calendarios de actividades; identificar la agenda, tener proyectos ejecutables y pasar a la planeación adecuada para el desarrollo municipal.

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Es importante tener la sensibilidad para dar confianza y pedir datos en comunidades a mujeres, a través de otras mujeres para dar confianza en la promoción de campañas para madres jóvenes o campañas de alfabetismo.

Clarifica la información los niveles de pobreza, se presenta a las autoridades competentes en los ámbitos del municipio y de la entidad. Entonces los datos se pueden traducir en propuestas o definir temas de atención, por ejemplo jóvenes, trámites gratuitos para el arreglo de la documentación como actas de nacimiento, de las mujeres para integrarlas a la sociedad. Otro ejemplo es proponer a las escuelas que se otorguen becas e incluir en los programas educativos cómo cuidar a los hijos, o firmar convenios con la Universidad de Tlaxcala para el desarrollo social.



Nombre

Eric Pulido

Cargo y área de trabajo

Director de Enlace y Evaluación

Actualmente realiza un diagnóstico y evaluación en la Codesol. El área de evaluación es quien coordina este proyecto

Oportunidades de capacitación para el trabajo

En cuanto a la capacitación para el trabajo, ésta se da para mujeres y para hombres, pero lo cierto es que terminan reproduciéndose los roles tradicionales de la mujer y del hombre. A las mujeres se les capacita para desarrollar habilidades que de alguna manera ya saben, es el caso de la costura, bordados, elaboración de pan. A los hombres en aspectos de agricultura, carpintería electricidad.

La realidad dice que las mujeres han aprendido diferentes oficios, sobre todo cuando se da el problema de la migración de hombres y ellas se tienen que hacer cargo de que los hogares y las localidades sigan funcionando.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

En esta evaluación se incluyen preguntas que de inicio diferencian el sexo y la edad de las y los beneficiados de los programas. Se ha considerado el asunto de las madres de familia, el gasto familiar, la propiedad y sobre las jefaturas de familia, son los temas que están más relacionados con la perspectiva de género.

El levantamiento que se ha hecho permite ver las desigualdades. En el diagnóstico se detectan algunas situaciones que viven las mujeres como las madres solteras. Aunque con esto se han tenido algunos problemas porque por ejemplo, de 9,737 personas encuestadas 87 se reconocen como madres solteras, pero el dato no es real, tiene que ver con los prejuicios sociales que orillan a muchas mujeres a ocultar su situación real, se esconden porque prevalece la vergüenza ante el señalamiento de la



sociedad.

Programas para el adelanto de las mujeres

Las mujeres se encuentran en desventaja pero por desinformación. Los programas llegan pero no hay difusión a la población objetivo, no se explican las maneras de tener acceso a estos programas ni los beneficios que se lograrían participando en ellos

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Es justo decir que ante el conocimiento de la situación de las localidades que viven pobreza, se está en un proceso para hacer más flexibles las reglas de operación tanto para hombres como para mujeres, ya que es claro que en situaciones de extrema pobreza, ninguno logra cubrir los requisitos que se proponen en los programas.

Ejecución de programas

Incluso, por los mismos resultados que ya se observan del diagnóstico que se está realizando en las zonas marginadas, es claro que se tendrán que revisar las reglas de operación del programa de vivienda para actualizarlas y proponer modificaciones para mejorar el acceso.

El compromiso del gobierno es aplicar la equidad de género. En el estado de Tlaxcala las mujeres obtienen más apoyo de proyectos productivos porque se les pide menos porcentaje en la aportación como productoras, con relación a los hombres que les piden más porcentaje en la aportación. Tal es el caso de los programas de Alianza para el Campo.

Esto lleva también a la difusión de programas y sus beneficios a toda la población porque acaparar la información incide en la inequidad de género. Como alternativa, la Codesol está trabajando en el catálogo de programas sociales.

La evaluación de la Codesol tiene como propósito establecer prioridades, identificar claramente a los grupos vulnerables, planear y contar con indicadores reales, abrir candados de las reglas de operación.

Lo que se ve es que hay que dar prioridad a las jefas de familia.

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones



institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

La evaluación sirve para monitorear la actuación de los programas, los efectos y el impacto que se logra en las localidades y si están contribuyendo a resolver el problema de las zonas marginadas.

Se pretende que se actúe con mayor equidad en la aplicación, seguimiento, vigilancia o supervisión de programas. El papel deseable de la evaluación de políticas sociales es la retroalimentación y poder incidir en el proceso de diseño del mismo programa y el de la presupuestación para lograr una distribución de recursos con equidad, que vaya a los más necesitados.





Nombre

María Luisa Olvera Sánchez

Cargo y área de trabajo

Unidad Jurídica

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

La equidad de género en la Codesol es clara. Nadie ocupa puestos que no esté en condiciones de cumplir cabalmente. Las oportunidades se dan y quienes se van preparando y ganando experiencia son quienes obtienen los mejores puestos.

Los procesos de selección son transparentes, se basan en evaluar habilidades. Son las mujeres quienes tienen más prestaciones, un ejemplo es la seguridad social por cuestiones de la maternidad y la lactancia, además de que se tienen más días libres como el día de las madres y hasta festejos como el día de las secretarías.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

En la Codesol por cuestiones de la experiencia los directores son hombres y hay más mujeres en los puestos que requieren de habilidades operativas y manejo de información, pues las mujeres son más cuidadosas y mejores administradoras.

De acuerdo al puesto y a las responsabilidades que estos puestos implican, es que se tiene mayor o menor posibilidad de tomar decisiones, pero tampoco tiene qué ver con el sexo del funcionario público.

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Oportunidades de ascenso, de capacitación, de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Las oportunidades de ascenso también se da en la medida de que se van demostrando los compromisos con la institución y obteniendo logros en los puestos que se ocupen en determinado momento. Si las mujeres faltan con



frecuencia, pues tienen menos oportunidades de competir, pero no se les excluye.

Todos tienen oportunidades de capacitación, muchas veces van más hombres porque tienen tiempo y pueden quedarse después de horas de oficina. La mayoría de las mujeres cumplen su horario y tienen que llegar a sus casas a atender a sus familias. Únicamente las solteras no tienen ese problema, pero es una elección de cada quién.

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

En la institución no hay hostigamiento ni laboral ni sexual. No ha sido necesario tomar medidas en ese sentido. Prevalece un ambiente de respeto para todas las personas, mujeres y hombres de la institución.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No ha sido necesario tomar medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional, ya hay equidad. Tampoco se cuenta con una unidad o dirección responsable de promover la equidad de género ni adentro de la institución ni en las políticas de la institución en la población objetivo. No es necesario porque, ya hay equidad.

Programas para el adelanto de las mujeres

La política social se concentra en acciones para la salud, la educación y la vivienda de la población y se benefician a todos parejo, por igual, porque los beneficios llegan a las familias de las localidades más pobres en Tlaxcala, se les llama zonas marginadas.

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

No se diseñan políticas o medidas exclusivas para mujeres o para hombres. En esto radica la equidad.

Cómo fortalece la equidad de género a las políticas públicas, lo más conveniente es que quienes ejercen los programas sociales los evalúen, analicen los resultados obtenidos y valoren el cumplimiento de objetivos y metas. Que aclaren la información y hagan un diagnóstico de demandas



Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Actualmente se está trabajando en la propuesta de Ley de Desarrollo Social, dirigida a todos los habitantes del estado de Tlaxcala, no se distingue tampoco hombres y mujeres porque las leyes son genéricas y si se hiciera así, se propiciaría la desigualdad.

No es necesario diferenciar condiciones de acceso a los programas para mujeres en las reglas de operación. Es lo mismo que con la propuesta de Ley de Desarrollo Social, se harían diferencias en lugar de tratar iguales a las mujeres y a los hombres.

Es importante que se abra la información y se den condiciones para garantizar el acceso a la información. Las instituciones tienen que ir a las localidades para recabar datos, ponderar el diálogo para lograr consensos y sugerir propuestas para cumplir con las normas.

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

En el Codesol se tiene una visión clara sobre la equidad de género muy clara y se atienden las necesidades de mujeres y hombres por igual, no hay por qué hacer ninguna diferencia.

Tampoco se requiere que esto se plasme en los presupuestos. Lo importante es llegar a las localidades pobres, más necesitadas.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en los programas que atiende la institución, cuáles, avances

Se ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género. La pobreza es grave para hombres y para mujeres, aunque si hay diferencias. Por ejemplo en cuanto a su papel en la protección de la familia, los hombres mantienen a sus familias y las mujeres se hacen cargo de las cuestiones de la alimentación y cuidado de los miembros de una familia.





Conclusiones

La perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Diagnóstico

De acuerdo con la información recabada en la institución es importante resaltar que las acciones de la Coordinación General de Desarrollo Social si bien se fundamentan en el conocimiento de las características sociodemográficas de la población, no cuentan con un diagnóstico elaborado desde la perspectiva de género aunque si se ha empezado a generar información desagregada por sexo en los términos que les permita la cabal identificación de la problemática de las mujeres y sus causas. Sin embargo se acota al conocimiento de algunos beneficios de programas sociales. Lo anterior implica un diagnóstico con algunos sesgos de inicio que limita la definición de aspectos prioritarios de atención, tanto en el contexto de la entidad como en el ámbito de cada municipio.

La perspectiva con la que se aborda el análisis de la situación de las mujeres es desde el fenómeno de la pobreza y en el ámbito de la familia y en el espacio de comunitario, pero no se parte de la premisa de que las mujeres viven circunstancias diferenciadas incluso en el núcleo familiar, debido a las desigualdades de género.

Es a partir de la necesidad de levantar un padrón de la población beneficiaria de los programas que se están operando actualmente, que se está haciendo el proceso de levantar y sistematizar la información directa en las localidades que identifique el sexo, la edad y la condición socioeconómica de las y los beneficiarios.

En este esfuerzo se han detectado problemáticas específicas de algunas mujeres como jefas de familia y jóvenes embarazadas y con hijas/os. No obstante para la planta directiva de esta Coordinación la diferenciación de la información por sexo no ha sido determinante hasta ahora en la toma de decisiones y diseños de estrategia para la atención de la pobreza.

Para el área de evaluación, que es el área encargada de generar estos datos, empieza a perfilar la importancia de contar con estos datos desagregados por sexo y edad pues dan cuenta de las desigualdades, lo que les permitirá afinar sus políticas, estrategias y resultados institucionales.

Planeación

El diseño de programas específicos dirigidos a impulsar el adelanto de las mujeres no es una práctica en la institución. Se está iniciando el esfuerzo de considerar la perspectiva de género pues reconocen que está planteado en la política social del ámbito federal y estatal que se incluya, pero no tienen herramientas para instrumentar este lineamiento.



La planeación de la Coordinación de Desarrollo Social se basa en la detección de necesidades con base en información proporcionada por el INEGI, estableciendo prioridades en las localidades de alta y muy alta marginación, estableciendo –como organismos normativo- mecanismos de coordinación con otras instituciones para su atención.

La Coordinación aporta datos específicos para identificar temas o asuntos a tratar como población de adultos y adultas mayores y con índices de analfabetismo. Sin tener claro que los problemas de analfabetismo se concentran en las mujeres y que tienen su explicación en las desigualdades de género.

Las acciones de planeación son vitales en el marco del cumplimiento del Plan Estatal de Desarrollo pues como entidad normativa tendría que coordinarse con las diferentes dependencias, incluyendo el Instituto Estatal de las Mujeres.

Políticas institucionales

Acerca de las acciones o caminos que se siguen para atender las problemáticas de las mujeres señaladas, estas se han dio incorporando más bien como resultado del interés y procesos personales de cada funcionario/a, de la sensibilidad y voluntad política hacia el tema pero no como una línea de trabajo institucional (aún cuando entre sus acciones estratégicas destaque la de **desarrollar políticas públicas sensibles a las condiciones de género que inciden en la pobreza, en especial las que se refieren a la capacitación y formación de las mujeres**).

Los programas institucionales que incluyen la atención de las mujeres son de origen federal como *Vivir Mejor*, son los que aportan elementos a las instituciones para articular esfuerzos e integrar los intereses de las mujeres al contar con diagnósticos desagregados por sexo.

La información generada se presenta a las autoridades estatales y municipales para contribuir a la toma de decisiones.

Las acciones institucionales dirigidas a las mujeres atienden desde una perspectiva asistencial y en algunos casos que continúan la reproducción de roles tradicionales de género: programa de actualización de documentos gratuitos, capacitación para el cuidado de los hijos, madres adolescentes y jóvenes.

En cuanto a acciones que son parte de la política social que se canalizan a través de esta coordinación pero que no se han abordado desde la perspectiva de género o las condiciones diferenciadas entre mujeres y hombres son: vivienda, adultos mayores, programas para personas con capacidades diferentes, programa de empleo temporal, proyectos productivos, capacitación para el trabajo.

El proyecto Construcción de la Política Social Para el Estado de Tlaxcala que tiene que ver con la difusión y aplicación de programas sociales, distribución y entrega de beneficios, y medición de impactos no diferencia información entre mujeres y

hombres en el planteamiento de sus objetivos y metas. Por otra parte, el proyecto relacionado con el Control ejecutivo, vinculado a la adecuada programación y optimización de la acción y recursos institucionales, tampoco distingue la situación de hombres y mujeres entre sus objetivos, metas e indicadores.

Normatividad

En general no hay un conocimiento y manejo de los aspectos normativos internacionales y nacionales que rigen la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres, se tiene noción de la Ley para Garantizar el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y no se han definido los mecanismos para dar cumplimiento a este marco normativo. Los avances se dan más en el terreno de la sensibilidad y la voluntad política de las y los servidores públicos de la Coordinación.

La normatividad y lineamientos de acceso a beneficios de programas institucionales hasta ahora no consideran criterios diferenciados por sexo. A decir de las y los servidores públicos responsables, no es necesario hacer alusión a las diferencias porque "todos deben ser tratados igual". Y esta frase incluye tanto las reglas de operación de los programas como la misma propuesta de Ley de Desarrollo Social que está actualmente en período de debates y negociaciones.

No se considera que es necesario especificar en la normatividad las condiciones de acceso de las mujeres a los recursos y ni al ejercicio de sus derechos, ya que se debe de dar flexibilidad a las mujeres pero también a los hombres.

Presupuestos

Los presupuestos se aplican de manera indistinta a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres, toda vez que no se han ubicado de manera sistemática ni se han diseñado programas y acciones específicas para atender las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres, con el propósito de aligerar, modificar y transformar los roles y la posición de género, y la desigualdad que esto conlleva.

Se cree que los resultados del diagnóstico institucional permitirá proponer a las distintas dependencias la toma de decisiones más equitativa en canto a la asignación de presupuestos a la población en desventaja, incluyendo a las mujeres.

Evaluación

En cuanto a las necesidades dar seguimiento y valorar el cumplimiento de metas, resultados e impacto de las acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres, es un fenómeno que empieza a clarificarse.

Con el levantamiento del padrón de beneficiarias/os de los programas sociales, se están identificando las características de esta población, y generando un análisis por primera vez en el estado sobre condiciones diferenciadas entre mujeres y hombres;

no con esa intencionalidad en el diseño de la evaluación pero si como resultado, pues se han evidenciado situaciones que tienen que ver y se explican en la brecha de género.

Los resultados de la evaluación estarían listos hacia finales del año 2008 para los municipios de la entidad, lo cual permitirá analizar y proponer estrategias y presupuestos para enfrentar problemas de pobreza y diferenciar entre situación de mujeres y situación de hombres.

Los retos que esta área ve en la materia son: establecer prioridades de atención a las mujeres, buscar soluciones a las limitaciones de las mujeres en cuanto al acceso a la propiedad de la vivienda, contar con indicadores de género, sustentar propuestas de presupuesto para mejorar condiciones de vida de las mujeres, en especial a las jefas de familia y abrir candados de las reglas de operación de programas sociales para beneficiar a más mujeres.

Desarrollo de capacidades

Los directivos no han participado en procesos de capacitación sobre perspectiva de género y mencionan que será importante hacerlo en la medida en que se articule con las cuestiones específicas que tienen qué cubrir dentro de sus responsabilidades.

Las nociones de género se han abordado en cursos sobre desarrollo social, el un módulo en el que se trató el género vinculado al desarrollo social. Lo cierto es que la noción de perspectiva de género es ajena a las áreas directivas y normativas de la Coordinación y que existe una confusión con los asuntos de mujeres o se le ve como algo innecesario de precisar, excepto por una de las áreas, la de evaluación.

La Coordinación General de Desarrollo Social no cuenta con alguna instancia que se encargue de colocar en la agenda de la política social los asuntos de las mujeres y de la perspectiva de género para la gestión de políticas públicas. El tema tampoco se ha colocado en las preocupaciones de la cultura institucional para hacer más equitativas las oportunidades entre mujeres y hombres en el terreno de la administración pública.

Cultura institucional

Aunque empieza a visibilizarse la cuestión del género y su impacto en las políticas sociales, no hay un planteamiento de incluir la perspectiva de género en lo que se refiere a las dinámicas internas de la Coordinación, es decir, no se cuestiona la mayor o menor presencia de mujeres en cargos de dirección, en la toma de decisiones, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.

Recomendaciones

Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para preparar lineamientos metodológicos e indicadores para propiciar que los diagnósticos y evaluaciones que realiza la Coordinación General de



Desarrollo Social se realicen con perspectiva de género; y así tener más elementos de análisis en la toma de decisiones, no sólo de la Coordinación sino en las dependencias con las cuáles esta Coordinación se enlaza, debido a su carácter normativo.

Retomar la propuesta de Ley de Desarrollo Social que está preparando el ejecutivo para incorporar los planteamientos de la igualdad entre mujeres y hombres.

Ampliar los procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades teóricas metodológicas entre las y los servidores públicos de esta Coordinación para aclarar los conceptos de la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en la política social



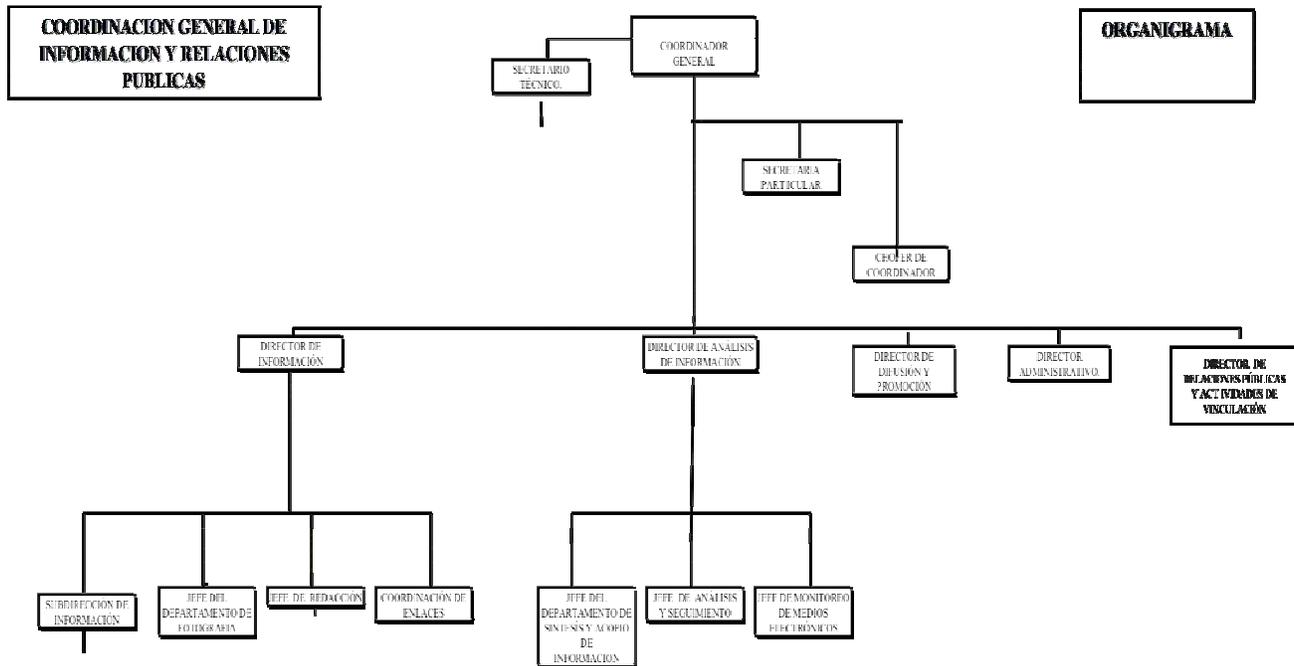
Coordinación de Información y Relaciones Públicas

-dependencia-

Objetivos

- ▣ Fomentar las relaciones del gobierno del estado con los representantes de los medios de comunicación estatal, nacional e internacional, bajo los principios de transparencia, cordialidad y de respeto mutuo, con el propósito de privilegiar por encima de cualquier interés el derecho de la sociedad a recibir información veraz y oportuna.
- ▣ Lograr que las relaciones entre el titular del ejecutivo y los medios de comunicación, locales, regionales e internacionales se den en términos de cordialidad con el propósito de mejorar la difusión de las acciones de gobierno.
- ▣ Fomentar y difundir a través de los representantes de todos los medios de comunicación escritos y electrónicos, las acciones que realiza el gobierno del estado, con el propósito de informar a la sociedad tlaxcalteca.
- ▣ Establecer contacto directo, respetuoso y permanente con los representantes de los medios de comunicación en todos sus niveles, a fin de favorecer la difusión de las acciones emprendidas por el gobierno del estado, en pro del desarrollo económico de la entidad.
- ▣ Contribuir a proyectar una imagen sólida, clara y positiva del gobierno del estado, a fin de que la sociedad tlaxcalteca este informada sobre los objetivos, metas y avances logrados en la presente administración.
- ▣ Generar alternativas de comunicación visual interactivo y de video en donde se proyecten y difundan las acciones implementadas por el ejecutivo estatal, a fin de proyectarlas y dar a conocer a la ciudadanía tlaxcalteca.

Estructura organizativa



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres	3	5	92	100		39	34	23	4	100
Hombres	7	27	116	150	12	29	53	39	17	150
Total	10	32	208	250	12	68	87	62	21	250

Entrevistas

Nombre

Licenciada Angélica Montiel López

Cargo y área de trabajo

Coordinadora de Enlaces, establece coordinación con las y los responsables del área, unidades de enlace, de comunicación e información de cada dependencia e instituciones del gobierno del estado.

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo; proceso de selección, tipo de empleo y jornadas laborales

El acceso, permanencia y desarrollo de las personas en la Coordinación no tiene que ver con que sean mujeres u hombres, sin embargo, quienes dedican mayor tiempo y se mantienen dentro del trabajo son los hombres, las mujeres, en general, al ser las responsables de la casa y los hijos, salen con mayor premura o renuncian con mayor facilidad. Hoy hay más mujeres jefas de familia y esto les hace mantenerse con mayor dificultad dentro del trabajo por las preocupaciones de su casa e hijos.

Los requisitos establecidos para contratación son más en el sentido de cubrir los conocimientos y experiencias que se requiere para cubrir el puesto sin tomar en cuenta si es hombre o ser mujer.

El personal de confianza, puestos superiores y medios tienen un horario de trabajo de 8 de la mañana a las 6 de la tarde con una hora de comida. El personal de base o sindicalizado trabaja de 7 a 3 de la tarde, cuentan con media hora en promedio para desayunar. La diferencia que se da en la jornada de trabajo y horarios es por tipo de contratación y no por ser mujer y hombre.

Rotación de personal-, estructura por sexo

Las contrataciones de personal que se realizan para esta Coordinación, son valoradas por sus capacidades, conocimientos, habilidades perfil profesional y experiencia sin poner al centro si es mujer o es hombre, en promedio el 60% son mujeres y el 40% de mujeres dentro de la Coordinación, aunque también los puestos de dirección o mandos superiores y medios están ocupados por hombres y algunos mandos medios, jefes de departamento,

pero particularmente los puestos secretariales son ocupados por mujeres.

Áreas de desempeño

Esta Coordinación se encarga de conocer y regular la información que proporciona cada institución o dependencia, sobre las actividades más importantes que realizan, y procesar la información para hacerla llegar a la Secretaría de Gobierno y los medios de comunicación, y dicha coordinación se da de manera indistinta no influye el sexo, ser mujer u hombre. Además la información que se maneja depende de cada institución.

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

La participación de las mujeres en las diferentes áreas es activa, se encuentran en los puestos que ocupan por sus capacidades.

Las diferencias salariales existen pero por los puestos y responsabilidades que se tienen y para lo que se fue contratado. En el caso del personal de base o sindicalizada depende de la categoría y funciones que desempeña

Oportunidades de capacitación

La capacitación se planea de acuerdo a los puestos y cargos a desempeñar, y las temáticas a tratar tienen que ver con el desempeño de sus funciones y están incluidos hombres y mujeres, los temas, son dirigidos para el desarrollo de capacidades y habilidades que redunden en el desempeño de sus funciones. Temas secretariales y técnicos, particularmente de redacción, fortalecimiento administrativo, a los mandos medios y superiores cursos y diplomados de alta dirección gerencial, etc

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

También son neutras, sin embargo, si las mujeres demuestran capacidades para desempeñar algunos de los puestos que existen dentro de la Coordinación pueden concursar para acceder a ellos. Aunque por experiencia es más fácil que accedan los hombres.

Por otra parte, las mujeres sobre todo las sindicalizadas hacen uso de sus derechos contractuales y prestaciones sociales. Aunque tampoco es una garantía para que las mujeres puedan tener acceso a mejorar su posición dentro de la institución ni hacer uso de sus derechos porque sí pesa la forma en que hemos sido educadas y educados, mi experiencia dice que les

es más fácil para los hombres acceder a estos puestos.

Oportunidades de ascenso

Se dan de acuerdo a las capacidades y desempeño profesional, sin que intervengan factores de discriminación por sexo.

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Hay un ambiente de respeto y solidaridad en la Coordinación todos desde el coordinador hasta el puesto con menor jerarquía han manifestado relaciones de respeto.

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Si, a profundidad no, pero se que existen y los considero muy importantes para fortalecer el desarrollo del estado. Yo de manera profesional los he consultado para desempeñar en mejores condiciones mi quehacer profesional. Y personalmente pienso que las leyes de igualdad entre mujeres y hombres son fundamentales porque son un respaldo para fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública

Por supuesto, el Plan Estatal de Desarrollo, es nuestra guía, tenemos el que hacer cumplir todos los compromisos que el Gobernador asumió, además nuestra función como administración pública debe ser mantener informada a la ciudadanía.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Si existe información estadística, registros e indicadores de planeación y evaluación de las actividades que se realizan, pero no están desagregados por sexo, la información que recabamos se analiza, organiza y sistematiza, y se hace llegar a la Secretaría de gobierno y a los medios de comunicación estatales y nacionales, según corresponda. La información que se maneja es muy diversa y no se clasifica por sexo.

Programas para el adelanto de las mujeres

El Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, de hecho participan en un proceso de sensibilización de género para funcionarias y funcionarios públicos con la finalidad de incorporar esta visión a nuestra práctica institucional. Aunque por las funciones que desempeñamos es requisito ser imparciales para el manejo de información y el desempeño de nuestras actividades.

Es importante comentar que el Gobernador es sensible a la equidad de género, por eso hoy se vienen estos cursos de sensibilización. Cuando fue Presidente Municipal creo la Casa de la Mujer Maltratada, la cual funciona para dar atención y protección a las mujeres que sufren violencia y es parte del DIF.

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Las mujeres sufren violencia, sobre todo las que viven en las localidades con mayores niveles de marginación y el tener una instancia que las respalde y apoye tendrá que mejorar sus condiciones de vida.

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Son neutrales y su aplicación también, por ejemplo se contrata por capacidades, se desarrollan funciones y se asignan responsabilidades dependiendo del desempeño. Con respecto a los programas de capacitación, prestaciones sociales se aplican de forma neutra.

En las prestaciones sociales existentes se fortalecen los roles tradicionales, para las mujeres existen mayores prestaciones para la atención y cuidado de los hijos. Y se aplican tanto para el personal de base y de confianza.

Sin embargo, por tradición y relaciones que se establecen, los hombres son quienes ocupan los puestos de mayor jerarquía y de toma de decisiones.

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

La Coordinación no las impulsa, para eso está el Instituto Estatal de la Mujer, ellos si han impulsado campañas. La Coordinación en diferentes momentos respalda su difusión

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas



entre mujeres y hombres

De manera formal no, sin embargo, en la práctica si pues se apoya más a las mujeres cuando presentan problemas en el cuidado y atención de sus hijos. Cuando alguno de los trabajadores, plantea la misma necesidad, difícilmente se le cree, se pone en duda. Pero sí es importante precisar que los hombres son quienes piden menos permisos, sobre todo para responder a este tipo de necesidades.

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Las evaluaciones de metas y resultados se hacen de acuerdo a las acciones realizadas y que den cumplimiento a éstas, y la función principal es coordinar, analizar y distribuir la información en general de cada dependencia o institución pues no es preponderante separarla por sexo.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles, avances

No hasta el momento no, se han impulsado internamente programas para cuidado de la salud de las mujeres, realización de estudios clínicos y médicos, pero solo eso. Y haber participado en el proceso de sensibilización en género que impulsó el Instituto de la Mujer.

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género?

Sí, es fundamental en todos los niveles de todas las dependencias de gobierno y en todos los sectores





Nombre

Licenciada Reyna Flor Baez Lozano

Cargo y área de trabajo

Secretaría Técnica, lleva la agenda del Coordinador General, Licenciado Domingo Fernández Ahuactzi, organiza y respalda las diferentes actividades que se realizan en la Coordinación de Relaciones Públicas e Información para fomentar las relaciones del gobierno del estado con los medios de comunicación

Es la responsable de mantener relaciones con los medios de comunicación a nivel estatal, nacional e internacional. Es quien proporciona a éstos la información del gobierno del estado, la recaba, analiza, procesa y presenta a la Secretaría de Gobierno, para después difundirla. Pero si es importante decir que aunque no exista ninguna instancia o mecanismo que atienda los asuntos de género, es preocupación del Licenciado Domingo Fernández Ahuactzi, dar respuesta a los problemas y necesidades de las mujeres de la Coordinación.

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo, convocatorias- - proceso de selección, tipo de empleo, jornadas laborales

El personal que labora en esta institución, ha sido contratado por sus capacidades y experiencia; esto significa que los resultados a alcanzar se esperan favorables sin distinción de sexo. Y aunque hay mujeres que tienen que resolver situaciones familiares y de sus hijos cumplen con los resultados esperados.

Las jornadas laborales no se asignan por sexo, éstas se dan por el tipo de contratación que se tenga; es decir el personal de confianza y puestos medios y superiores, tienen jornadas laborales de 8 a 10 horas diarias de trabajo con una hora de comida, y el personal de base tiene una jornada de trabajo de 7 y 8 horas de trabajo de acuerdo a sus prestaciones contractuales.

Los puestos y las promociones no toman en cuenta si es hombre o ser mujer, los requisitos básicos tienen que ver con capacidades y experiencia, además de los resultados obtenidos en puestos o cargos anteriores





Rotación de personal-- Estructura por sexo

En promedio 40% de mujeres y 60% de hombres.

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Se cuenta con prestaciones sociales, programas de capacitación y promoción y mecanismos internos que les respaldan en su desarrollo el cual conlleva el ejercicio de sus derechos. Y esto aplica tanto para las mujeres sindicalizadas como de confianza.

las diferencias salariales existen en función del puesto, cargo y responsabilidades que tienen ante la institución

Oportunidades de capacitación

El programa de capacitación se elabora considerando las necesidades de la institución, de acuerdo a los puestos y responsabilidades para efficientar el desarrollo de las actividades, no es excluyente porque estimula la participación activa de mujeres y hombres a participar en beneficio de su desarrollo profesional y de la institución. Además de que lo visualicen como una oportunidad de crecimiento y promoción de puesto y también salarial si es el caso. Además se planea dentro de los horarios laborales para no alterar su dinámica fuera del ámbito de trabajo.

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Existen las mismas oportunidades para ambos sexos. Pero efectivamente, la permanencia en el trabajo es más difícil para las mujeres. Hay casos que por cuestiones familiares o de maternidad las mujeres deciden dejar su fuente de empleo

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

El Licenciado Domingo Fernández Ahuactzi, Coordinador General ha promovido un ambiente laboral armónico, solidario y de respeto. Esta tarea que ha sido fundamental para él, ha redundado en toda la Coordinación pues se observan y viven relaciones totalmente armónicas y de respeto y la prueba más fehaciente es que hasta el día de hoy no se ha presentado ningún caso de hostigamiento

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de



género en la institución, cuáles y avances

No hasta el momento no, pero si es una instrucción del Gobernador, con base a los compromisos que se mencionaron, la Coordinación no dudará en realizar las acciones necesarias para su incorporación en nuestras políticas públicas con la asesoría del Instituto de la Mujer.

Si se conocen los instrumentos: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo, Programa para la Igualdad, Plan Estatal de Desarrollo. Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Sí, es una instrucción del Gobernador y un compromiso del Presidente de México no dudaremos en realizar las acciones necesarias y que se nos indiquen para la incorporación en las políticas públicas de la perspectiva de género.

Los considero muy importantes para fortalecer el desarrollo del estado de Tlaxcala y del país en general, promover el desarrollo de las mujeres me parece una tarea fundamental para el desarrollo del país.

Si los conozco, y el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala ha venido impulsando una serie de acciones por hacerlos cumplir, sin embargo, considero que es una tarea fundamental pero difícil y lenta de realizar por todas las resistencias culturales existentes. Considero que no es el caso de la Coordinación pues estamos en la mejor disposición de respaldar el proceso de incorporación de esta visión de género

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Existen sistemas de información estadística, registros e indicadores de planeación y evaluación de las actividades que se realizan, pero no están desagregados por sexo. Las actividades desarrolladas, tanto al interior como al exterior de la Coordinación requieren de este soporte ya que manejan toda la información que se difunde y que tiene que ver con la situación prevaleciente en el estado.

Si, el caso lo amerita sí, pero en general la información se procesa de manera general y respondiendo a los objetivos de cada institución y dependencia

Programas para el adelanto de las mujeres

Un programa específico no existe, sin embargo, la Coordinación es sensible

al género e impulsa acciones a favor de las mujeres, hace poco hubo una campaña sobre salud reproductiva para el personal femenino, además de dar respuesta a los problemas y necesidades cotidianas que ellas tienen.

El Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, tiene un papel fundamental para hacer cumplir esta tarea, el Gobernador también es una persona sensible a los problemas y necesidades de las mujeres. El Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala promovió hace poco un curso sobre sensibilización de género para funcionarias y funcionarios públicos con la finalidad de incorporar esta visión a la práctica institucional

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

El problema de violencia contra las mujeres en el estado es grave; y el Instituto de la Mujer, cuenta con una infraestructura que le permite apoyar este problema en el ámbito de lo jurídico, ello beneficia a las mujeres. También impulsa otro tipo de programas, por ejemplo, productivos que fomentan el desarrollo de las mujeres

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Las políticas institucionales son neutrales y su aplicación también, hasta cierto grado igualitarias porque no excluyen a las mujeres se asignan responsabilidades dependiendo del desempeño y no por el sexo, es decir, las mujeres tienen las mismas oportunidades, pero creo que si vale la pena revisar como instrumentar políticas públicas que garanticen estas oportunidades.

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

El Instituto Estatal de la Mujer, las ha impulsado. La Coordinación de Relaciones Públicas e Información establece mecanismos de coordinación para su difusión.

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Se da prioridad en la atención siempre a mujeres y se trata de facilitar lo más posible todo trámite que deban realizar

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Desconoce

Ejecución de programas

Específicamente en el área no existen



Conclusiones

La perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Diagnóstico

La institución no cuenta con un diagnóstico del papel de la imagen de las mujeres en las acciones de gobierno, pero hay inquietud por parte del Gobernador de la entidad de que fortalezca la atención hacia las mujeres y la equidad de género.

Se han promovido acciones a partir del conocimiento de la situación y problemática de las mujeres, sobre todo en el terreno de la salud y la violencia, que son los problemas más relevantes de las mujeres en Tlaxcala.

Existe información estadística, registros e indicadores de planeación y evaluación de las actividades que se realizan, pero no están desagregados por sexo, la información recabada se analiza, organiza y sistematiza, y se hace llegar a la Secretaría de Gobierno y a los medios de comunicación estatales y nacionales, según corresponda. La información que se maneja es muy diversa y no se clasifica por sexo.

El diagnóstico de la situación de las mujeres lo hacen las dependencias de la administración pública pero el manejo de la información acerca de las problemáticas de las mujeres se hace en esta dependencia a partir de las líneas políticas y estratégicas del gobierno del estado contempladas en el Plan Estatal de Desarrollo.

No hay un diagnóstico de la información que generan las dependencias de la administración pública estatal en asuntos de género.

Planeación

La toma de decisiones acerca de las políticas, estrategias y acciones de la Coordinación responden directamente a las necesidades de despacho del Gobernador. La materia de trabajo que compete a la Coordinación de Información y Relaciones Públicas es muy amplia y abarca todas las temáticas o aspectos de la vida política, social y económica del estado.

Se programan campañas de acuerdo a las prioridades trazadas por el Gobernador y los avances en los compromisos que ya están marcados en el Plan Estatal de Desarrollo, en este sentido el diseño y manejo de los procesos de información generada se diferencia por sexo según las políticas que se promueven y la población objetivo a la que va dirigida. No obstante la información se maneja en los rubros que tradicionalmente se consideran como de interés de las mujeres –los más visibles como son los asuntos de salud y violencia- pero no con perspectiva de género, que tendría que ser transversal a los diferentes ámbitos de la política del gobierno, e incluir propuestas para romper con los estereotipos de género que reproducen la desigualdad y en particular, visibilizar la situación de las mujeres en relación a la situación de los hombres.



Políticas institucionales

Las políticas que se promueven son imparciales, neutrales al género.

Se integran acciones de información y difusión de las acciones y logros en los temas más visibles y sensibles relacionados a la situación de las mujeres que prevalece en la entidad, pero no en un sentido transversal.

Las acciones de difusión que se instrumentan en la Coordinación se ha ido definiendo en coordinación con el Instituto Estatal de las Mujeres.

La política de la Coordinación se enmarca en el programa de *Gobierno Ciudadano con Sentido Humano*, con dos proyectos específicos que son *Reposicionamiento de los Índices de Confianza en la Sociedad para Generar Mayor Credibilidad Institucional* y el de *Eficiencia en la Gestión Institucional del Gasto Público y del Apoyo Informativo*. Y en este sentido los planteamientos de género todavía no están estructurados.

Normatividad

La normatividad que se sigue corresponde al marco jurídico y programático del gobierno federal y del estatal, aunque no se conoce a profundidad el marco internacional y nacional que define la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

No se han generado normas y criterios en cuanto al manejo de la información para las dependencias públicas para generar información desagregada por sexo y desarrollada y analizada desde la perspectiva de género.

Presupuesto

El presupuesto de la institución se proyecta a partir de los planteamientos de política de información y las prioridades del Gobierno del estado.

Evaluación

No se ha hecho un ejercicio de sistematización y valoración de la manera en que el manejo de la información que se proporciona a la sociedad impacta el ejercicio mismo de la función pública ni la situación de mujeres y hombres en Tlaxcala.

En este sentido no se cuentan con mecanismos que recuperen y verifiquen los impactos de la información en la brecha de género.

Desarrollo de capacidades

El personal de la Coordinación ha participado activamente en sesiones de sensibilización y de información general del marco normativo, coordinadas por el Instituto Estatal de las Mujeres.

Se ha mostrado disposición de aprendizaje en este sentido pero no se han traducido en herramientas para el ejercicio de la función pública considerando la realidad genérica del estado de Tlaxcala.

Cultura institucional

Al igual que en los aspectos de la función pública, en lo relacionado a las dinámicas internas de la Coordinación de Información y Relaciones Públicas, no se ha abordado la necesidad de entender y atender las cuestiones de género.

No se han analizado las características de la estructura organizativa, las oportunidades de acceso a la toma de decisiones y el reconocimiento de mujeres y hombres en la Coordinación.

No se vislumbra la necesidad de definir una estructura para promover y dar seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en materia de información y de imagen de la acción institucional que propicie relaciones más equitativas.

Recomendaciones

Establecer un proceso de formación y asesoría en cuanto a los procesos de comunicación social y a la elaboración de indicadores con perspectiva de género para propiciar la producción y manejo de la información de las dependencias públicas en las que se visibilice a las mujeres, se identifiquen las brechas de género y se ponderen los factores de oportunidad e inclusión, que rebase los ámbitos de salud y violencia.

Definir lineamientos para la elaboración de información desagregada por sexo y su sistematización y difusión comprometida con los principios de igualdad

Proponer que se incorpore a la estructura organizacional un área especial para incidir en la cultura institucional y en la definición y aplicación de una política de información con perspectiva de género de la Coordinación, que aporte a la construcción de relaciones de igualdad entre mujeres y hombres y propicie el adelanto de las mujeres.



Instituto del Deporte de Tlaxcala

-organismo descentralizado-

Misión

- ▣ El Instituto del Deporte de Tlaxcala planea, programa, evalúa coordina y fomenta actividades físicas a nivel estatal apegados a las normas locales, regionales, nacionales e internacionales para la aplicación de proyectos en materia deportiva y lograr tanto inclusión como fomento del deporte en cada uno de los tlaxcaltecas.

Visión

- ▣ Tener constante comunicación con diversos sectores de la población para promocionar el deporte con la aplicación de proyectos fijos que permitirán cubrir gran parte del territorio tlaxcalteca en materia deportiva y tener una sociedad más sana, al practicar alguna disciplina física, además de proyectar e impulsar a talentos deportivos.

Objetivos

- ▣ Atender en general a quienes practiquen alguna actividad deportiva en la entidad para descubrir talentos y así Tlaxcala destaque a nivel nacional e internacional por tener deportistas destacados de alto rendimiento que serán apoyados mediante un trabajo en equipo.

Objetivos estratégicos

- ▣ Otorgar ayuda económica y académica a través de becas a estudiantes de nivel básico para continuar con sus estudios y la práctica del deporte.
- ▣ Lograr integrar y dar asesoría a todos los Consejos Municipales de Deporte en el Estado para la creación y aplicación de programas deportivos para el desarrollo del deporte en sus municipios.
- ▣ Desarrollar Eventos en el Estado que logren integrar a la ciudadanía tlaxcalteca a la comunidad deportiva, y así captar talentos que nos representen en justas regionales y nacionales.
- ▣ Contribuir a formar una cultura física que permita tener Tlaxcaltecas más sanos y productivos a través del Programa de Activación Física, para la Población Escolar de Educación Básica, las diferentes Dependencias del Gobierno Estatal y Federal en la entidad y la población que acude a los Parques y Jardines.
- ▣ Administrar de manera eficiente y transparente los recursos materiales, humanos y financieros, apegados a la normatividad vigente aplicable.



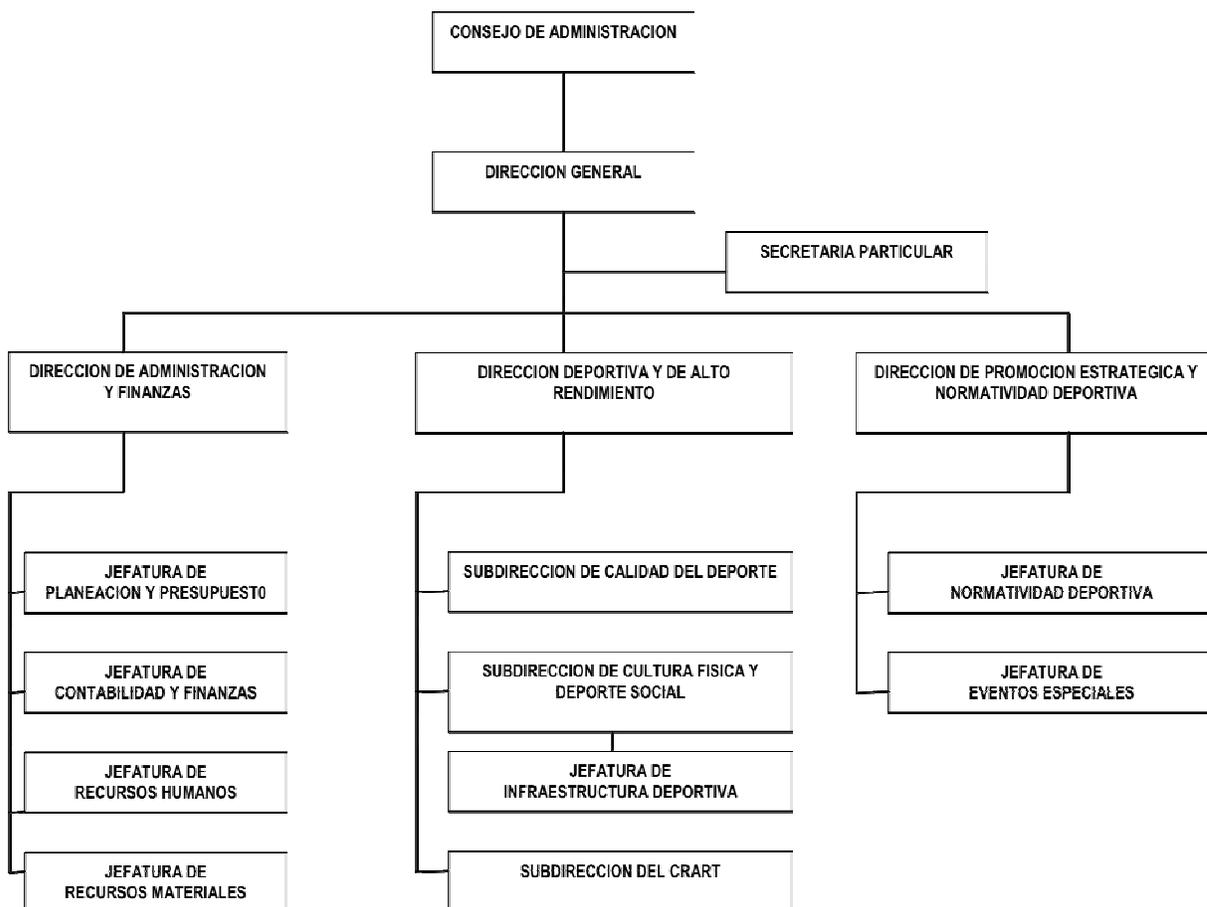


Acciones

- ▣ Establecer mecanismos de coordinación dentro de los diversos sectores e instituciones para el desarrollo de la cultura física y deporte
- ▣ Fomentar la participación pública y privada en la rehabilitación, mantenimiento y construcción de espacios físicos para la práctica del deporte.
- ▣ Se promoverá la vinculación entre los sectores educativo, salud e iniciativa privada para tener participación en el desarrollo integral de la población.
- ▣ Se estimulará el desarrollo del deportista de alto rendimiento y se creará un programa para garantizar su participación competitiva.
- ▣ El Gobierno del Estado, con el apoyo de los gobiernos municipales y autoridades locales, realizará un amplio programa de conservación y mantenimiento de la infraestructura deportiva existente, así mismo verificará que se cuente con el material y equipo necesario para su adecuada utilización
- ▣ El Gobierno del Estado, con la colaboración del Gobierno Federal, las instituciones especializadas en materia deportiva, instituciones privadas y organizaciones no gubernamentales, construirá un complejo deportivo de alta competitividad, aprovechando las circunstancias geográficas y altura de la entidad, a fin de que pueda servir, también, como un centro nacional para la preparación especializada.



▣ Estructura organizacional



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres	2	6	28	36		19	17			
Hombres	2	7	78	87		32	35	20		
Total	4	13	106	123		51	52	20		123

Entrevistas

Nombre

Lic. Crithian Alberto Franquis Hernández

Cargo y área de trabajo

Jefe de deporte federado y RENADE del Instituto Estatal del Deporte en Tlaxcala

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- -
Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

El proceso de selección se realiza de acuerdo a las necesidades de cada área y se da la misma oportunidad a todos los participantes, se contrata de acuerdo a perfil y capacidades, los contratos, cargas de trabajo y salarios son de acuerdo al trabajo a desarrollar y lo mismo va para hombres que para mujeres

Rotación de personal-- Estructura por sexo

La estructura es casi equitativa, pero tal vez porque a los hombres les gusta más el deporte

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Los salarios y prestaciones son los de ley y hay igualdad, la toma de decisiones es a nivel directivo.

Oportunidades de capacitación

No hay muchas oportunidades pero cuando las hay son abiertas para el que le interese participar

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Iguales para todos



Evaluación de competencias

Las realiza cada responsable de área con su personal y en función de los resultados que se obtengan se realizan los ajustes correspondientes

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No hay ese tipo de prácticas en el Instituto

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No ha sido necesario porque ya de por sí hay un trato igualitario

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Se conocen, se difunden y se aplican

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Sí se cuenta con una base de datos

Programas para el adelanto de las mujeres

No se requieren en la institución

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Se benefician en todos los sentidos

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Son neutrales porque brindan atención parejo





Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Las campañas de si las hacen en otras instituciones, aquí es una práctica cotidiana de trabajo

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Desconoce los lineamientos pero en la práctica de atención se ve el respeto al derecho ajeno

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Sí aunque desconoce si se da de origen la etiquetación de los mismos

Ejecución de programas

Todos los programas de todas las dependencias se han modificado para tener una cobertura especial hacia las mujeres





Nombre

Lic. Libny Pérez Huerta

Cargo y área de trabajo

Jefa de departamento de mercadotecnia del Instituto Estatal del Deporte en Tlaxcala

Rotación de personal-- Estructura por sexo

El Instituto tiene más o menos el 35% de mujeres trabajadoras y el 65% de hombres trabajadores, pocas mujeres en niveles directivos

Áreas de desempeño

Se promueve el deporte, como proyecto de vida y del alto rendimiento

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Son iguales para todos aunque sí a veces algunos hombres tienen más privilegios o cargas de trabajo más ligeras y mejor pagadas.

Oportunidades de capacitación

Se dan por igual para todos los trabajadores

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Igual, participan todos los trabajadores pero también es cierto que siempre tienen más posibilidades los hombres, las mujeres no tienen tiempo

Evaluación de competencias

Desconoce si las realizan los titulares de las áreas o la gente de recursos humanos

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual



No nunca ha habido un caso en el instituto, algunos compañeros a veces son pesados, pero son formas distintas de llevarse

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Desconoce pero en el Instituto se tiene el avance de un trato igualitario y reconocimiento a las capacidades de hombres y mujeres

Si se conocen los instrumentos: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Plan Nacional de Desarrollo Programa para la Igualdad Plan Estatal de Desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Pues no se conocen a fondo, pero se sabe de los compromisos a nivel entidad y a nivel nacional, se conoce de la promoción en los medios de comunicación y se realiza el trabajo apuntando a esos compromisos

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

En todo se han visto beneficiadas las mujeres, los ancianos, los niños, los niveles de pobreza se han reducido y las condiciones de vida han mejorado para todos, obviamente quienes más beneficios han tenido son las mujeres

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Son buenas políticas porque dan atención a quien más lo necesitan

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

De manera permanente en cada pueblo, en cada escuela, en las organizaciones y en todos los niveles

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Siempre se cuida que las instituciones faciliten más las cosas a quienes más lo necesitan

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Si aunque ni al caso, no hay necesidad , la población está al 50% de hombres y 50% de mujeres, así debe distruibirse

Ejecución de programas

Por todos lados en todas las instituciones los programas especiales para las mujeres son el pan nuestro de cada día



Nombre

Lic. en TS. José Pedro Beristain

Cargo y área de trabajo

Jefe de departamento de infraestructura deportiva del Instituto del Deporte en Tlaxcala

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Las jornadas laborales son iguales para todos, lógico que en el caso de las compañeras que solicitan permisos por sus hijos pequeños, no se les niega, el trabajo se distribuye equitativamente y de acuerdo al nivel de responsabilidad que cada quien tenga por puesto

Rotación de personal-- Estructura por sexo

No hay rotación de personal, en su mayoría somos hombres los trabajadores y también a nivel directivo, tal vez un 85% hombres y 15% mujeres

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las funciones son por área y no se modifican ni aun cuando sea una mujer la que esté al frente, las prestaciones son las mismas para ambos sexos y más bien quien obtiene logros en el trabajo obtiene compensaciones salariales

Oportunidades de capacitación

Se dan por igual para hombres y mujeres, quien demuestra más capacidad y aptitud es quien obtiene más beneficio

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Son iguales para todos en función de su desempeño y de sus intereses





Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No se tiene conocimiento de que en las áreas de trabajo se presenten esos incidentes

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Empezando porque se da un trato igualitario a hombres y mujeres y se reconocen las capacidades iguales en ambos

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Conoce los Planes y Programas y sabe que se tienen alineados los objetivos de trabajo, en cuanto a la Ley, no la conoce pero considera que es necesario conocerla, difundirla y aplicarla

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

En el instituto si se lleva un registro de hombres y mujeres en la atención que se da

Programas para el adelanto de las mujeres

Desconoce, pero el Instituto atiende por igual a hombres y mujeres

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Por supuesto al tener las mismas condiciones para hombres y mujeres, se evita la discriminación

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Por lo menos la del Instituto es neutral, ya que brinda atención a hombres y mujeres por igual





Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

El Instituto no las realiza pero si promueve la participación de hombres y mujeres por igual y eso implica respeto

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

En el caso del Instituto sí

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

No, porque se atiende a un 50% o a veces más de población masculina, las mujeres participan menos

Ejecución de programas

No hay programas con perspectiva de género en la institución

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Debe hacerse pero desconoce si se realiza con ese enfoque

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles, avances

En el Instituto no ha habido necesidad, de hecho se reconocen las capacidades iguales en ambos sexos

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género?

Si, para lograr ambientes de respeto, reducir los índices de violencia y tener un mundo más justo





Nombre

Jenny Ahuatzí Balderas

Cargo y área de trabajo

Analista del Instituto Estatal del Deporte en Tlaxcala

Rotación de personal-- Estructura por sexo

No hay necesidad de rotar las cargas de trabajo, están distribuidas equitativamente al igual que el personal casi el 50% son mujeres y ocupan cargos directivos, igual que los hombres

Áreas de desempeño

Hombres y mujeres participan por igual en todas las áreas

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Igual para todos y todas

Oportunidades de capacitación

Las hay para todos pero las aprovechan más los hombres

Oportunidades de ascenso, desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Son iguales para todos en función de su desempeño

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No suceden esas cosas en estas áreas

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No ha sido necesario porque una política del Instituto es el trato por igual a



hombres y mujeres

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Si se conoce la normatividad aplicable y las nuevas leyes aunque en el Instituto ya formaba parte del quehacer cotidiano la nueva ley

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

No se tiene información de diagnóstico pero si la información que se genera se desagrega por sexo..

Programas para el adelanto de las mujeres

Pues no hay y no son necesarios porque al hacer una diferencia se promueve la discriminación, lo importante es que la atención se realiza con calidad y por igual para hombres y mujeres

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Las mujeres de por sí ya son el foco de atención de varias instituciones y cada vez están mejor

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Son neutrales las políticas del instituto y se da atención por igual a hombres y mujeres

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Por todos lados todo el tiempo

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Sí, siempre ha sido así

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Desconoce

Ejecución de programas

En todas las instituciones se tienen programas especiales para mujeres

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Sí se realiza pero no conoce los resultados

Conclusiones

La perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Los datos que a continuación se mencionan hacen evidente, que el Instituto del deporte en Tlaxcala no ha incorporado la perspectiva de género en ninguna de las diferentes áreas que lo componen ni a los programas y proyectos que les respaldan.

Diagnóstico

El Instituto del Deporte de Tlaxcala cuenta con un sistema que promueve el desarrollo del deporte masivo y selectivo, así como actividades de la cultura física y la recreación.

Los planes y programas de actividades recreativas han tenido en cuenta las motivaciones, intereses y tradiciones de las localidades, barrios y colonias en zonas urbanas o rurales. Cuentan con técnicos y profesionales del deporte, materiales, instalaciones que mejoran sus condiciones de acción, redundando en una mayor equidad en el panorama deportivo urbano y rural.

Sin embargo, hasta el momento no se ha detectado la necesidad de impulsar programas específicos con perspectiva de género que promuevan y potencien de forma diferenciada la participación de las mujeres en las actividades deportivas; a pesar de reconocer que existe serios rezagos, particularmente en las zonas rurales, en donde por tradición y cultura quienes practican y hacen uso de las instalaciones deportivas son los hombres.

Planeación

Los principales programas y sus objetivos que componen el Instituto del Deporte de Tlaxcala son:

El *Programa de Deporte Social* propone fomentar el deporte y la cultura física como un hábito en la vida de los tlaxcaltecas que permita el desarrollo de sus capacidades físicas, motriz y emocional, integrando a todos los sectores de la población de una manera plural, permanente y participativa sin distinción alguna; atendiendo a niños, jóvenes, mujeres, gente de la tercera edad y discapacitados. Que tengan las mismas oportunidades de practicar dichas actividades en los diferentes espacios deportivos alejándolos de vicios, logrando así, el bienestar de nuestra sociedad tlaxcalteca”.

En el caso de este programa se observa en la formulación de sus propósitos, la diferenciación de la población por edad y por sexo.

El *Programa de Eventos Especiales* tiene como objetivo principal, “Brindar asesoría, consulta y apoyo a las instituciones educativas, municipales, y gubernamentales, así como a las asociaciones, a los clubes, deportistas y a las subdirecciones,

departamentos y áreas integrantes de este Instituto, con el fin de planear, organizar y evaluar los eventos deportivos de carácter estatal y/o nacional realizados en el Estado.

Y de manera particular, una de sus funciones hace referencia a, impulsar a todos los sectores de la sociedad en la participación de actividades deportivas en coordinación con los Institutos de la Juventud, de la Mujer, para Personas con Discapacidad, de la Cultura.

El *Programa de Desarrollo del Deporte* incide en promover por medio del establecimiento de Centros de Desarrollo Deportivo, capacitación y la intervención de las ciencias aplicadas al deporte, la detección de talentos deportivos, como la base del proyecto de alto rendimiento del estado.

Y cuentan con el Centro Regional de Alto Rendimiento (CRART) que de manera paralela con el programa anterior, proporciona al público en general, espacios deportivos y recreativos que permitan un óptimo desarrollo para la preparación de los deportistas así como el sano esparcimiento y la diversión.

Además cuenta con las áreas administrativas y jurídicas que fortalecen el funcionamiento.

Cabe mencionar que los dos primeros programas de manera explícita mencionan la promoción e impulso de actividades deportivas que incorporen a las mujeres, empero, esto no tiene una traducción en la práctica institucional dado que todas las actividades que se desarrollan, referido en las entrevistas realizadas con las y los responsables de área, se aplican de forma neutra y sin considerar las condiciones y situación que viven las mujeres que no les permite acceder a las oportunidades reales para practicar algún deporte.

Políticas institucionales

Las Políticas institucionales que rigen al Instituto del Deporte de Tlaxcala reflejadas en su razón de ser, proponen de manera sustancial tres principales líneas de acción:

- ▣ Programar, coordinar, fomentar y evaluar actividades físicas y deportivas a nivel estatal apegados a las normas locales, regionales, nacionales e internacionales para la aplicación de proyectos en materia deportiva con la finalidad de fomentar el deporte en la población de Tlaxcala.
- ▣ Atender en general a quienes practiquen alguna actividad deportiva en la entidad para descubrir talentos y tener deportistas destacados de alto rendimiento que serán apoyados mediante un trabajo en equipo.
- ▣ Promover en diversos sectores de la población el deporte para la construcción de una sociedad más sana.

A pesar de la trascendencia de su aplicación a toda la población, se observan como políticas “neutras” dado que no se reconocen las resistencias culturales que ha puesto en condiciones de desigualdad a las mujeres en el acceso al deporte, dejando la realización de estas actividades al nivel de la decisión personal.

Normatividad

En general por lo observado en los talleres de diagnóstico y en las entrevistas, no hay un proceso de familiarización con la normatividad relacionada con la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género a las metas del desarrollo y acciones de gobierno.

A pesar de existir programas en los que se alude a la diferencia de edad y sexo de la población objetivo para facilitar su participación, es notable que no se tomen como referencia normativa ni como instrumentos que guíen las acciones concretas del Instituto, dejando más las acciones y resultados a la voluntad política de las servidoras y servidores públicos.

Incluso es necesario considerar qué elementos son necesarios propiciar para que además de enunciar la importancia de las mujeres en uno de los programas del Instituto, se construyan condiciones reales para que así suceda.

Por otra parte, el Instituto del Deporte de Tlaxcala cuenta con una normatividad establecida a través de reglamentos “neutros” que no incorporan la perspectiva de género; consideran innecesaria esta visión pues su aplicación es supuestamente indistinta al género, considerando que todas y todos tienen la oportunidad de acceder a las diferentes oportunidades que se ofrecen en el ámbito deportivo y a las actividades que se desarrollan en el Instituto sin distinción de sexo, situación que por un lado deja la aplicación de éstos al criterio de quienes los aplican y por otro no visibiliza las brechas de género existentes en esta área del desarrollo humano, toda vez que los espacios públicos del deporte siguen siendo principalmente para la población masculina.

Presupuestos

Al no reconocer las brechas de género en el acceso al deporte, el Instituto no ha destinado presupuestos que promuevan e incorporen a un mayor número de mujeres en actividades deportivas, mucho menos en términos de infraestructura y eventos como competencias, encuentros, torneos en el espacio local, nacional o internacional.

Evaluación

Al igual que los rubros anteriores, en los procesos de evaluación, el Instituto del Deporte de Tlaxcala, aplica criterios neutrales. Sin considerar los aspectos entre hombres y mujeres con la finalidad de dar un trato diferenciado a las necesidades y condiciones específicas de las mujeres para abatir los rezagos.



Los proyectos orientados a la población objetivo, no contemplan entre sus objetivos, metas e indicadores el tratamiento diferenciado por sexo.

Desarrollo de capacidades en género

No se han promovido acciones en este sentido para que el personal del Instituto se sensibilice y pueda iniciar con los procesos de identificación de problemáticas de género de las mujeres en el acceso y disfrute de los beneficios del deporte.

Cultura institucional

La cuestión de género es invisible a las dinámicas e internas en el Instituto. No hay existen diagnósticos o medidas para la identificación diferenciada de las condiciones y políticas laborales para mujeres y hombres en este sector.

Recomendaciones

Hacer un diagnóstico sobre el acceso a las oportunidades de mujeres y hombres a los deportes, desde su práctica cotidiana hasta las posibilidades de su profesionalización; incluyendo disponibilidad de espacios adecuados y seguros para mujeres, infraestructura, instrucción y entrenamiento, estímulos, etc.

Sensibilizar y desarrollar capacidades para el manejo de la perspectiva de género en las áreas sustantivas de la institución para programar, presupuestar, ejecutar y evaluar con perspectiva de género.

Fortalecer la difusión de la normatividad internacional y nacional con relación a la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo los elementos contenidos en la Ley para Garantizar el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los avances en la armonización de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Fortalecer los procesos de coordinación interinstitucional con el sector educativo, salud, juventud, y el Instituto Estatal de las Mujeres en Tlaxcala para mejorar la inclusión de las mujeres en el acceso a los beneficios del deporte en cada uno de los municipios de la entidad.

Modificar los estereotipos de género en el acceso y prácticas profesionales del deporte.

Proponer en la estructura de la institución un área de género para promover la incorporación transversal de la perspectiva de género y su institucionalización.





Instituto Tlaxcalteca de la Juventud

-organismo desconcentrado-

Misión

- ▣ Ser una instancia de jóvenes y para jóvenes, trabajando para brindar una alternativa que promueva el bienestar y fomentar una cultura de participación

Visión

- ▣ Las y los jóvenes serán conscientes de lo importante que es la participación dinámica y creativa para el logro de un desarrollo integral que se refleje en el bienestar común.

Objetivos

- ▣ Brindar a los jóvenes acciones que extiendan sus oportunidades educativas, recreativas, laborales, culturales y deportivas.
- ▣ Impulsar la participación juvenil en actividades que apoyen su propio desarrollo humano.
- ▣ Fomentar la participación individual y colectiva de la juventud en proyectos juveniles, turísticos, culturales y sociales que conlleven al desarrollo de la juventud tlaxcalteca.
- ▣ Orientar, prevenir y atender a los jóvenes en problemas de adicciones, autoestima y salud.

Acciones estratégicas

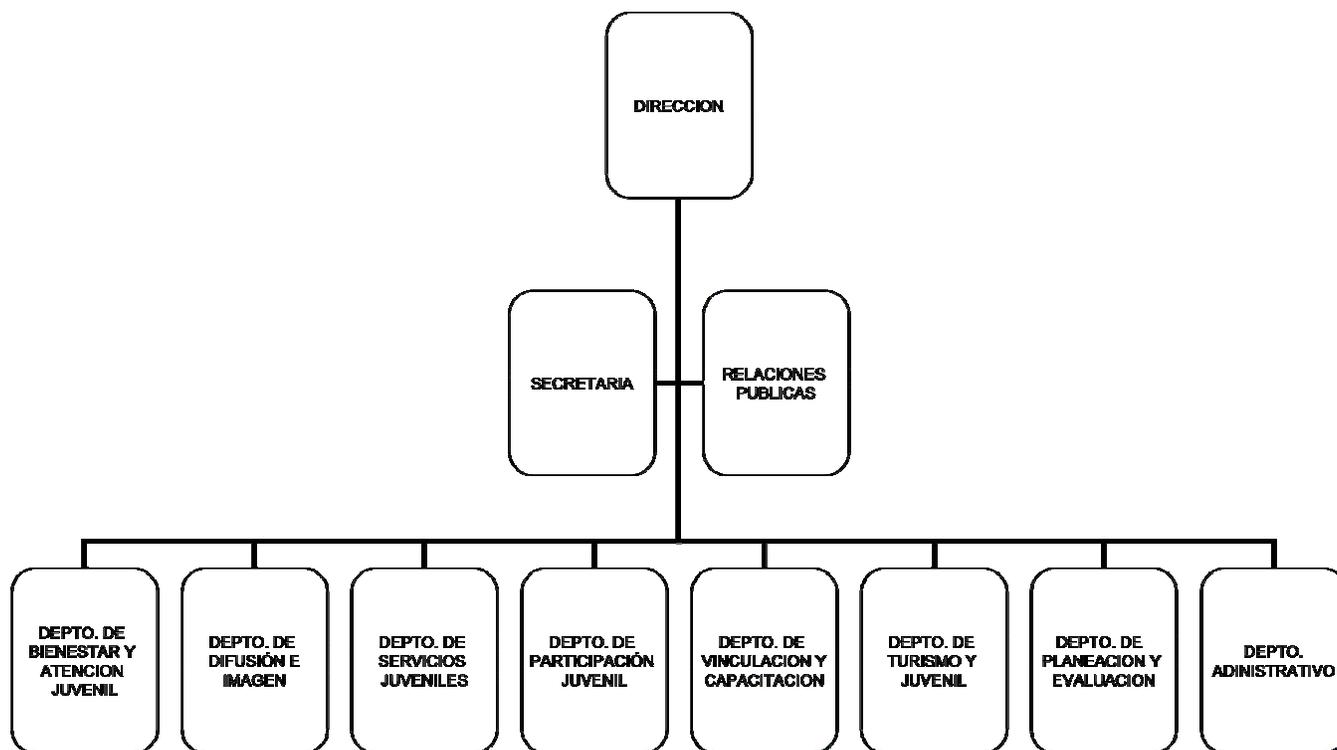
- ▣ Impulsar una mayor incorporación y permanencia de los jóvenes en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo estatal.
- ▣ Coordinar los esfuerzos con las dependencias federales y estatales para dotar a los jóvenes de las habilidades que les ayudaran a conseguir mejores oportunidades laborales.
- ▣ Brindar las facilidades para que logren su mejor desarrollo personal.
- ▣ Ampliar los espacios culturales y deportivos.
- ▣ Establecer centros de recreación e información especializada.
- ▣ Fortalecer e incrementar los programas de becas en todos los niveles escolares, principalmente becas para que los jóvenes puedan efectuar estudios de nivel



superior, el Fondo de becas "Efraín Hernández Xolocotzi" para estudios de posgrados en el extranjero.

- ▣ Atender a jóvenes con problemas de alcoholismo y drogadicción para que recuperen su vida afectiva y productiva.

Estructura organizacional



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total de personal
Mujeres	1	1	3	5		3	2			5
Hombres	0	4	10	14		4	7	3		14
Total	1	5	13	19		7	9	3		19

Entrevistas

Nombre

Lic. Trinidad Vázquez Beristaín y Marco Antonio López Espino

Cargo y área de trabajo

Encargado de Turismo Juvenil y Promotor del Instituto. Promueve actividades y convocatorias, define y planea programas del Instituto

El Instituto tiene un programa de bienestar juvenil, da pláticas sobre orientación sexual; prevención de adicciones y también sobre equidad de género, la psicóloga del área de bienestar juvenil se encarga de eso.

El quehacer del Instituto se apoya en la Ley de la Juventud. Actualmente se está revisando la ley de convivencia entre mujeres y hombres para impulsarla en la entidad.

También se realizan pláticas con los ayuntamientos, a petición de los padres de familia para que los antros para jóvenes se cierren a determinada hora y no se permita la venta de alcohol a menores de edad.

Además se gestionan becas para secundaria, bachillerato, licenciatura y posgrados, así como préstamos a la palabra para la creación de microempresas juveniles.

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Desconocen como se realiza el proceso de selección del personal, pero no hay distinción, hombres y mujeres participan por igual en el trabajo, no hay distinción en salarios ni en cargas de trabajo

Rotación de personal-- Estructura por sexo

En los cargos de responsabilidad hay 3 mujeres por 2 hombres.

Áreas de desempeño

El enfoque es de atención a la población que no rebasa los 35 años de edad, mujeres y hombres jóvenes



Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las cargas de trabajo y las funciones por nivel son equitativas, si hay que quedarse más tiempo o si hay un evento que termina muy noche mujeres y hombres apoyan aunque no sean del área

Oportunidades de capacitación

Son igual para todos, participa el que más le interesa

Oportunidades de ascenso

Son difíciles o más bien escasas esas posibilidades, pero cuando las hay participan todos

Evaluación de competencias

No se hace de manera formal, pero cada área constantemente está revisando sus avances y por tanto el desempeño de sus trabajadores

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No se da, al menos no se tiene reporte de ello y se trata de tener ambientes armónicos

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

El Instituto no cuenta con una unidad de género. El tema de equidad de género en turismo es muy general. La tarjeta de turismo es igual para mujeres que para hombres, no es por modismo (moda). Se da atención a la población de entre 25 a 40 años, esa es la población objetivo. La tarjeta es general para hombres y mujeres de entre 12 a 29 años. De diez participantes seis son mujeres, ellas tienen más interés

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Pues no muy a fondo y por supuesto que el compromiso con los programas y con el gobernador está vigente





Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

El área de trabajo forma parte del Plan Estatal de Desarrollo, pero manejan sus programas y actividades como temas para jóvenes sin especificar si es hombre o mujer porque para el Instituto todos son jóvenes. También manejan diagnósticos de acuerdo a estudios de programas temáticos como pueden ser sobre tribus de jóvenes, recreación, conciertos etc. A los jóvenes lo que más les interesa saber es sobre empleos tienen entre 15 y 20 años; a los de entre 20 y 25 años más conciertos y prestaciones académicas; a ellos les interesa la tarjeta de descuento.

Se detectan problemas con jóvenes en general a través de las pláticas para dar seguimiento a trastornos psicológicos. También a través de la línea telefónica gratuita se orienta a los jóvenes. No hay pláticas especiales para mujeres u hombres, basta que sean jóvenes.

Programas para el adelanto de las mujeres

No es necesario hacer programas especiales para mujeres jóvenes

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

El Instituto directamente no lo hace, eso le toca al área de Capacitación y Vinculación Institucional de la que forman parte la Comisión Estatal contra Adicciones, el Instituto Estatal de la Mujer, la Comisión de Derechos Humanos, la SEP, la PGE y la PGR. El Instituto organiza acciones por demandas y implementa lo que es digerible para los jóvenes porque son poco "entendibles".

Las capacitaciones, cursos y pláticas son igual para jóvenes y mujeres; pero si participa en los temas de género, por ejemplo en el Mes de la Equidad de Género que se realizó en marzo; lo coordinó el Instituto Estatal de la Mujer pero se incorporan a petición de ese instituto. También contratan académicos especialistas en temas de equidad de género, sociedad y familia. En esto apoya más el DIF estatal.

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Desconoce pero por lo que se ve no es así, hay más recurso pero no una distribución distinta



Conclusiones

La perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Diagnóstico

En las entrevistas logradas con personal directivo y operativo de este Instituto se identificó de manera puntual que no hay un ejercicio de acercamiento al tema de género en ninguna de las fases que integran el ciclo de la planeación.

No hay entre la información y datos de los que disponen para la detección de necesidades, información desagregada por sexo ni un análisis que ubique las diferencias o similitudes de la situación de las mujeres y hombres jóvenes. Pero hablando del tema, tampoco se denota interés por cubrirlo pues se considera que las y los jóvenes viven las mismas problemáticas de la misma manera, sin importar el sexo ni la construcción social del género.

Es claro que se requiere de un esfuerzo sistemático de sensibilización y de capacitación toda vez que al menos en los rubros de embarazos de adolescentes, violencia en el noviazgo y violencia comunitaria, son las jóvenes quienes registran incidencias en mayores porcentajes con respecto al resto de la sociedad.

Planeación

Para la planeación no se consideran herramientas de planeación con perspectiva de género. Desde la detección de necesidades y problemáticas, hasta el análisis de la condición de las mujeres y su posición de género no son tomadas en cuenta para la toma de decisiones, incluso cuando el tema de la juventud también parte de una construcción social y las y los coloca en una posición de subordinación y discriminación de la sociedad.

Políticas institucionales

Las políticas institucionales son neutras al género, sin sensibilidad alguna como lo refleja el Proyecto de Bienestar y Participación Juvenil, que propiciará espacios de recreación, desarrollo de capacidades para el trabajo, atención psicológica, apoyos económicos y herramientas para el acceso a la educación, pero que no distingue situaciones ni plantea objetivos y metas diferenciadas para mujeres jóvenes y hombres jóvenes.

Normatividad

Se tiene información general acerca de los planteamientos de la igualdad y equidad de género pero no es un conocimiento institucional. No se cuenta con información sustentada de los convenios que ha firmado México en esta materia ni se le contextualiza en el marco de los derechos humanos.

Las reglas de operación o lineamientos para abrir el acceso de mujeres y hombres jóvenes a los beneficios de las acciones de esta institución establecen los mismos criterios para mujeres y jóvenes, tratando igual a los desiguales.

Presupuestos

En este rubro, la situación de las mujeres jóvenes también es invisible a los procesos de toma de decisiones y elaboración de propuestas presupuestales. Igual que en los aspectos anteriores, no hay información ni sensibilidad del personal para generar propuestas de presupuesto con enfoque de género.

Evaluación

Los procesos de evaluación e indicadores de evaluación no diferencian entre mujeres y hombres. Tampoco se manifiesta interés por considerar si los impactos son diferenciados porque de antemano se supone que no es así.

Desarrollo de capacidades

El personal de la institución no ha sido beneficiado con procesos de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género y su vinculación con las políticas públicas y el marco jurídico correspondiente. Es importante mencionar que es un importante punto de partida y que en gran parte explica el desinterés por la falta de información y formación adecuadas, pues incluso se niegan las problemáticas de género.

Cultural institucional

No hay una propuesta de mejorar las prácticas institucionales para incorporar la perspectiva de género en las dinámicas de relación entre mujeres y hombres y abarcar los procesos administrativos y en las decisiones del Instituto.

Recomendaciones

Iniciar un proceso de sensibilización, formación y asesoría del Instituto Estatal de las Mujeres para la incorporación de la perspectiva de género en las decisiones y acciones del Instituto de la Juventud.

Incorporar la visión de género al diagnóstico y análisis de la población joven, diferenciando entre situaciones de mujeres y hombres jóvenes, fundamentadas con datos desagregados por sexo y rangos de edad.

Incorporar en la estructura del Instituto la Unidad de Género para que se avance en los objetivos de transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y avanzar en el adelanto de las mujeres.

Establecer mecanismos de coordinación con la comisiones Nacional y Estatal de Derechos Humanos, con el propósito de vincular la posición de las y los jóvenes con la posición de género.

Proponer programas de mujeres jóvenes para mujeres jóvenes que atiendan las necesidades más sentidas y mejoren sus condiciones y expectativas de vida.

Secretaría de Educación Pública

-dependencia-

Objetivos

- ▣ Mejorar la calidad de los procesos educativos y ampliar su cobertura incrementando los niveles de educación en la población.
- ▣ Conservar y dar mantenimiento a la infraestructura educativa existente, ampliar, mejorar y modernizar los espacios e instalaciones, y crear la infraestructura necesaria para ampliar la cobertura.
- ▣ Promover y estimular a los estudiantes que terminan la secundaria y a sus familias, para que continúen sus estudios en los niveles de educación media superior y media superior terminal.
- ▣ Fomentar un programa permanente de mejoramiento de la calidad de la educación desarrollando la currícula más necesaria para adecuarse a las necesidades del mundo actual y del mercado de trabajo.
- ▣ Consolidar un sistema educativo estatal plenamente articulado entre sus componentes, vinculando la educación básica con la educación media superior y superior.

Acciones Estratégicas:

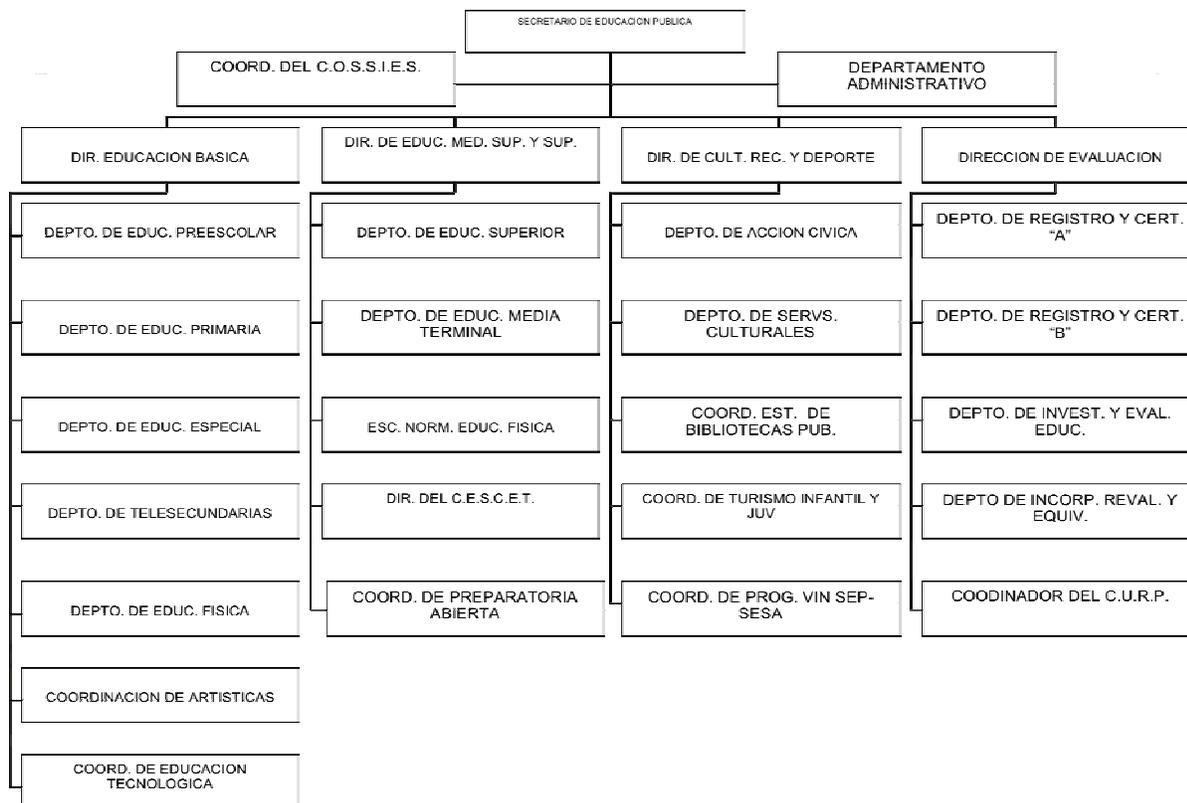
- ▣ El Gobierno del Estado formulará el Plan Sectorial de Educación en el que se contemple el desarrollo de las Líneas de Acción del Plan Estatal.
- ▣ Establecer un programa para el mantenimiento de la infraestructura educativa, cuidando que se preserven las condiciones adecuadas para la enseñanza, se mantenga la higiene necesaria, se fomenten las actividades deportivas y recreativas, y se cuide la comodidad de maestros, alumnos y padres de familia.
- ▣ Identificar, con el apoyo del Gobierno Federal y la concurrencia del INEA y el CONAFE, las comunidades que requieran atención especial para garantizar la educación básica de los niños en edad escolar.
- ▣ Realizar un programa amplio y permanente de difusión para que los alumnos, mejoren la calidad de su educación y permanezcan en el sistema educativo más años, expandiendo así sus oportunidades de empleo e ingresos futuros. En coordinación y apoyo de los gobiernos municipales, los representantes de las sociedades de padres de familia de los distintos planteles públicos y privados, y con la colaboración del sector educativo.



- ▣ Promover el programa de mejoramiento de la calidad de la educación, que estimulará la capacitación de los maestros, la modernización de las técnicas pedagógicas, el equipamiento actualizado de laboratorios científicos y de computación, así como los instrumentos audiovisuales de aprendizaje de lenguas extranjeras.
- ▣ Fomentar la equidad para que las niñas y los niños de Tlaxcala tengan las mismas oportunidades de cursar y concluir con éxito su educación básica, media superior y superior, reforzando las acciones educativas en los grupos minoritarios desfavorecidos.
- ▣ Fortalecer las acciones de alfabetización y la promoción de los servicios de educación básica en las personas mayores de quince años.



Estructura organizativa



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres										
Hombres										
Total	25	45	930	*1000						*1000

*Personal adscrito a las oficinas central que se ubican en la ciudad de Tlaxcala. El total de trabajadores de confianza y de base es de 14,000 personas quienes trabajan en todo el estado. No cuentan con información concentrada ni desagregada por sexo.

Entrevistas

Nombre

Licenciado Luis Ernesto García Pérez

Cargo y área de trabajo

Abogado "B" adscrito a quejas y denuncias de la Contraloría Interna de la SEP del estado de Tlaxcala

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

La Contraloría no contrata personal directamente pero se hace a través de Recursos Humanos y se define por el perfil profesional. La oficina de Recursos Humanos se encarga de seleccionar y enviar al personal a la Contraloría, quien hace la solicitud para cubrir la necesidad requerida y la institución convoca, selecciona y contrata.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

En la Contraloría en general se tienen 4 mujeres por cada 6 hombres

Áreas de desempeño

Recibe y atiende quejas, denuncias y sugerencias para mejorar el servicio todo esto en relación con la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

La mayoría de los trabajadores que requieren permisos especiales son madres y el jefe siempre les da permiso no firmado para ir por sus hijos; el personal en general tiene oportunidad y facilidades para atender a sus familias. La oficina a partir de las 13 horas se llena de niños. En cuanto al salario es de acuerdo a su jerarquía y tareas, no existe discriminación para nadie

Oportunidades de capacitación

La Contraloría tiene un programa de capacitación para su personal, sobre temas relativos a las auditorías y son por igual para mujeres y para hombres, se hace una calendarización anual

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Esta Contraloría ha recibido quejas por discriminación de género, en total siete por conductas sexuales atípicas (hostigamiento sexual) y se les da curso administrativo. Existe un caso de un docente en contra de una menor. En todos los casos se determinó la responsabilidad. Los imputados son supervisores o mantenían una jerarquía laboral superior

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

En la Secretaría no se tiene un área de género, es a través de Quejas y Denuncias que se da curso a quejas de discriminación de género como una causa de responsabilidad del servidor público, según el caso, no con carácter específico; es más general.

Si se conocen los instrumentos: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Plan Nacional de Desarrollo Programa para la igualdad Plan Estatal de Desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No conoce la Ley para la Igualdad pero considera que sería interesante conocer esa ley y atenderla de manera específica. Es difícil especificar entre mujeres y hombres porque el servicio que brindan es en materia administrativa. Debe ser una norma el conocerla y aplicarla

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

No, por la razón de que la Secretaría se rige por normas, leyes específicas. La norma es de carácter general sin distinción. Revisa el quehacer de los servidores por medio de auditorías internas, en general sin especificar. Pero claro se puede considerar un diagnóstico para mejorar.

Manejan la información que generan en reporte semanal, mensual, otro semestral y anual. También un Plan de Calidad; se tiene un registro y análisis de datos, todos en relación a los diferentes casos que se conocen desde aquí y al tipo de respuesta que se da.



Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

El servicio que se brinda es de calidad lo cual implica dar un servicio objetivo, imparcial y equitativo sin distinguir si es hombre o mujer.

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

La contraloría no hace campañas de ningún tipo, la gente viene sola a denunciar. De tres años a la fecha se incrementó el número de quejas.





Nombre

María Lorena Camacho Morales

Cargo y área de trabajo

Coordinadora de Programas de Vinculación SEP-SA (Salud)

Proporciona capacitación al magisterio para prevenir la violencia hacia las mujeres, es un programa nacional.

El objetivo del programa es sensibilizar a las autoridades para que incluyan la perspectiva de género en todas las actividades de la educación.

También trabajan en un diplomado que impartirá la UPN a través de esta coordinación, en él participarán 120 docentes que lo multiplicarán a otros 30 y éstos a su vez lo multiplicarán a sus alumnos resultando así 108 mil personas beneficiadas en el estado.

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Hay más hombres que mujeres pero se debe más a razones políticas que por perfiles.

Oportunidades de capacitación

En el diplomado hay más mujeres que hombres y como en el diplomado se dan talleres vivenciales las maestras están muy contentas e interesadas. Se va a cubrir el tema del ámbito familiar. Los temas principales son las relaciones de género sin violencia; mujeres y hombres en la escuela y en la sociedad; equidad, roles y tipos de violencia; canalizaciones y cómo conducir esos tipos de violencia y otros más.

Al interior de la SEP esta área no da talleres sobre igualdad y género, porque el Instituto de la Mujer los organiza y convoca. Lo que si hacen es proyectar programas de sensibilización con los jefes de departamento y si hay buena recepción por parte de ellos. Las campañas que hacen al interior son a través de obras de teatro.

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

No hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hay hombres



que ocupan buenos cargos y no funcionan pero también es por preferencias políticas.

Oportunidades de ascenso

No son iguales y existen más facilidades para que ascienda un hombre que una mujer

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Si hay maltrato de compañeros contra compañeras de trabajo

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

En un principio no se ha hecho diagnóstico, pero van a aplicar encuestas para conocer de dónde viene la violencia hacia los niños. Más en referencia a los niños y niñas.

Programas para el adelanto de las mujeres

Desconoce un programa específico , pero está el de prevención de la violencia

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

En el caso de las acciones que se realizan desde esta coordinación son muchos porque cuando los maestros incorporan las acciones de igualdad se logra una mejor educación que repercute en su desarrollo escolar y personal como ser humano

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

No, todavía se etiquetan los recursos de manera general

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

La Contraloría va a impulsar una campaña contra la violencia infantil con

carteles, mantas etc., folletines, porque es con lo que se cuenta

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

No, y es muy escaso el recurso que se asigna sobre todo a las acciones de difusión para la prevención de la violencia

Ejecución de programas

Esta coordinación cuenta con el apoyo de un equipo de chicas jóvenes que trabajan en un proyecto denominado "Eduquemos para la paz", este proyecto es también contra la violencia y se realiza con recursos estatales; las tres chicas trabajan con grupos de escuela, maestros y padres de familia.

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Si, se hacen evaluaciones mensuales y se elaboran informes trimestrales que se entregan a la SEP nacional en formatos estandarizados

Hace dos años el sector salud realizó una encuesta en educación básica; el resultado fue que niños y niñas sufrieron más violencia por la madre que por cualquier otra persona



Nombre

Alfredo Vázquez Zempoalteca

Cargo y área de trabajo

Jefe del departamento jurídico y asuntos laborales

Atiende asuntos administrativos para cumplimiento de las funciones públicas; atiende asuntos laborales; inconformidades de padres de familia; asuntos penales relacionados con la institución; representa a la SEP legalmente a petición del Secretario.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Hay más mujeres que hombres y qué bueno porque se trabaja mejor con ellas; no solamente como secretarias sino también como abogadas que desde su actividad deciden sobre la situación de los derechos humanos que son los casos que más se dan; otra abogada trabaja en asuntos laborales, otra que lleva asuntos civiles; una buena secretaria, en ausencia del jefe sabe decidir sobre las actividades pendientes y también las coordina. Por otro lado jamás se niega un permiso a las mujeres para ir por los hijos ni para atenderlos.

Áreas de desempeño

En el área se orienta a madres de familia para tramitar la corrección de documentos. Son más mujeres que hombres las que se encargan de arreglar esos asuntos porque la mayoría son solas, son madres solteras. Lo vemos como un apoyo solidario hacia las mujeres. De esto también se encarga una mujer abogada.

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

También en las escuelas se dan cursos de condiciones generales del trabajo para hombres y mujeres. Este acercamiento permite observar la tendencia de las mujeres a exigir sus derechos, cada vez lo hacen más.

Oportunidades de ascenso



En esta área se gestionan los aumentos salariales para quienes lo merecen pero son más para las mujeres.

Los salarios si son equitativos y las jornadas laborales también son equitativas porque corresponden a la responsabilidad de su cargo. Se da apoyo para que sigan estudiando las mujeres, les dan facilidades, oportunidad de salir y que se preparen.

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No, tal vez en algún momento, en algún lugar en el estado, pero no al interior de la SEP. Desde aquí vigilan el cabal cumplimiento de la norma.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Se ha enviado a cuatro mujeres a que vayan a cursos sobre la perspectiva de género y se entiende que este proceso se replicara al interior del área

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Si y se aplican

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Aquí hay igualdad absoluta; no hacen diferencia ni por sexo ni por edad porque un principio del derecho es la no discriminación.

El 70% de los usuarios son mujeres las que arreglan directamente sus documentos

Desde esta oficina se promueve la igualdad de derecho



Nombre

Contador Manuel Ruíz Aguilera

Cargo y área de trabajo

Jefe del Departamento de Recursos Humanos

Se encarga de la administración de nómina, atención al público, administración de recursos humanos de la SEP

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Si hay equidad en las jornadas laborales con la salvedad que en este caso las mujeres gozan de tres meses de ausencia en el trabajo por razones de gravidez, además de la hora de lactancia; y por otro lado a razón de la misma categoría laboral misma jornada laboral.

Con las nuevas leyes que hay no hay discriminación; es a través de convocatoria y en ese nivel no se habla de porcentajes de mujeres y hombres. Se busca más el perfil del docente.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Más del 60 ó 70 por ciento de la nómina son mujeres, por lo menos en este departamento el 80 por ciento son mujeres.

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No se han detectado situaciones de discriminación hacia las mujeres ni tampoco hacia los hombres. Existe el respeto para ambos.

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Se ha avanzado en la cuestión de género esto se puede observar porque ya no se les exige el examen de no gravidez a la hora de la contratación, ya no se aplica por lo menos desde esta administración. También vemos que la mujer es la que más se dedica a la docencia eso se nota en preescolar



porque la mayoría de profesores son mujeres.

En este ciclo escolar por primera vez se llevó a cabo un convenio para pedir perfiles a los docentes, se les aplicó un examen; desconozco en que porcentaje hubo mujeres pero aunque no ha concluido la selección si observamos que participaron más mujeres.

El departamento cuenta con cursos de capacitación, de superación personal; para saber atender al público sin caer en el estrés porque muchas de las veces el trato con la gente es difícil; y de conocimientos generales. El personal también cuenta con pláticas que se dan desde la delegación sindical, cursos talleres; también en el marco del día internacional de la mujer o del día de la madre se les dan pláticas con enfoque de género.

El departamento también da facilidades para la formación y superación del personal en general hombres o mujeres.

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Si conoce la ley para la igualdad entre hombres y mujeres, de manera muy general no en lo particular como todas las demás leyes

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Cada vez el gobierno se preocupa más por tener más programas enfocados a las mujeres

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Como en toda la política gubernamental el enfoque de género es pilar del trabajo

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Se hace pero de todas maneras es más que evidente que cada vez es más el recurso que se asigna para atender a mujeres y niños



Nombre

Nombre: Lic. Yedith Martínez Pinillo

Cargo y área de trabajo

Secretaria particular del Contralor de SEP Estatal

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Desde esta área se canaliza todo lo que tiene que ver con equidad de género al Instituto Estatal de la Mujer, como dato de avance aunque sea pequeño, se tiene 60 municipios en la entidad y solamente en 5 hay instancias municipales de la mujer.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Si cuentan con información, se trabaja igual un banco de datos por institución la plataforma México recopila la información de este tipo de la conducta de violencia a través de la Secretaría de Seguridad Pública Federal; en la sesión del mes de agosto se presentó este sistema y de cómo se opera. El Instituto Estatal de la Mujer es responsable de alimentar de información. El DIF maneja otro banco de datos.

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

El Sistema Estatal para la Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en el estado de Tlaxcala. Sesiona de acuerdo a normatividad desde abril de este año y puede tener un periodo especial de reuniones según temas a tratar

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Hay una campaña permanente de prevención de la violencia a la mujer, Si, lo hace el DIF estatal, el Instituto Estatal de la Mujer, la CEDH y la



Procuraduría del estado. Con los municipios firma convenios para las unidades de atención que cuentan con una psicóloga, una abogada; que dependen de la presidencia municipal; el instituto estatal de la mujer dota el personal y el municipio dota el espacio. Las unidades se constituyen junto con el Instituto Estatal de la Mujer.

Dentro de la secretaría de gobierno está la Subsecretaría de Readaptación Social y también forma parte del sistema; a través de ella se realizan algunas acciones. Se cuenta con un sistema de denuncias por línea de teléfono, es el 066 y se reciben llamadas de algunas mujeres agredidas. Se hacen campañas o programas a través de otras dependencias que se coordinan con el Instituto Estatal de la Mujer; también está la página de internet en la que se presenta la estructura del sistema es. Desde la secretaría solo se convoca a las instituciones a reuniones de sesión y el secretario es el que las preside. El sistema se estableció el 13 de diciembre del 2007.

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Básicamente las acciones de muchos programas que el Instituto Estatal de la Mujer baja del Instituto Nacional de la Mujer esta área las enlaza y es el vínculo con el Instituto Nacional de las Mujeres pero las actividades las opera el IEM



Conclusiones

La perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Diagnóstico

La Secretaría de Educación Pública en el estado de Tlaxcala promueve los programas de educación básica y media superior. Los planes y programas de actividades que impulsa están sustentadas en la normatividad de la institución a nivel nacional, con la finalidad de garantizar estos niveles formativos en la población tlaxcalteca.

La Secretaría ha iniciado un proceso de incorporación de la perspectiva de género, y aunque no es un fenómeno sistemático ni transversal todavía, se están arrojando datos diferenciados por sexo en cuanto a las y los beneficiarios de los servicios educativos y en lo relativo a la propia estructura institucional.

Hay adelantos de la identificación de necesidades por sexo, grupos de edad y niveles educativos. También disponen de un sistema de información interna a la cual le dan seguimiento. Se cuenta con un banco de datos por institución para registrar los hechos de violencia en coordinación con la Secretaría de Seguridad Pública Federal. El Instituto Estatal de la Mujer es responsable de alimentar de información. El DIF maneja otro banco de datos.

La práctica del diagnóstico no está concentrada en un área específica, que trabaje un diagnóstico a través de un planteamiento integral y con perspectiva de género.

Planeación

La falta de información integral desagregada por sexo y datos actualizados de manera continua, influye que la definición de objetivos, estrategias y programas de la Secretaría de Educación Pública en el Estado, se aborde de manera generalizada sin responder específica y sistemáticamente a las condiciones y necesidades educativas de mujeres y hombres.

Se observa un proceso institucional de incorporación de mecanismos y políticas que son sensibles al género y que ayudan a visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector educativo y que en Tlaxcala, como en todo el país, han dado pauta para lograr una mayor participación de las mujeres en los diferentes niveles de educación, logrando contribuir a cerrar la brecha de género de manera significativa durante los últimos años.

No obstante las medidas adoptadas, el rezago persiste por razones de género, dado que todavía falta actuar en las resistencias culturales que reproducen la desigualdad de las mujeres en el acceso a la educación y en el peso de los estereotipos que determinan las opciones educativas a seguir por mujeres y hombres.





Políticas institucionales

En la Secretaría, existen políticas públicas con perspectiva de género aplicables tanto a su estructura orgánica como hacia programas dirigidos a la población objetivo. Existe dentro de la institución, un programa importante en asuntos de género, perteneciente a la Coordinación de Programas de Vinculación SEP-SA y que tiene como tarea principal la capacitación al magisterio para prevenir la violencia hacia las mujeres, parte del Programa Nacional contra la Violencia a las Mujeres.

Los temas principales que se abordan en el desarrollo del programa son las relaciones de género sin violencia; mujeres y hombres en la escuela y en la sociedad; equidad, roles y tipos de violencia; canalización según el tipo de violencia. Promueven también diferentes campañas en las escuelas contra la violencia y particularmente contra la violencia de las niñas y niños.

Se promueven actividades coordinadas con el gobierno estatal, de manera concreta para fortalecer el programa "Eduquemos para la paz", proyecto contra la violencia y se realiza con recursos estatales; y el ámbito de incidencia es con grupos de escuela, maestros y padres de familia.

También se ha participado con la Secretaría de Salud de forma coordinada aplicando encuestas en la atención de niños se que encuentran en el nivel de educación básica, los resultados fueron que niños y niñas sufrieron más violencia por la madre que por cualquier otra persona, situación que es de esperarse cuando son las mujeres quienes pasan más tiempo con los menores.

El Instituto de la Mujer ha organizado eventos para el personal docente, con quienes se ha trabajado de manera coordinada.

Normatividad

En cuanto al conocimiento de la normatividad que rige la igualdad de género, las entrevistas arrojan que hay una base de información que permite contextualizar los retos de la igualdad de género en el sector educativo, lo cual ha impactado claramente en las acciones que realiza la institución.

Además en cuanto a la atención de las necesidades de la población diferenciada por sexo, se tiene en los principios de los programas educativos la incorporación tanto de hombres cuanto de mujeres a las oportunidades que el estado les brinda, en esto se apoya también en un proceso interinstitucional para el ofrecimiento de becas y oportunidades para que las niñas asistan a las escuelas de educación básica.

Con relación a la estructura interna, la Secretaría cuenta con toda una normatividad para su funcionamiento. Al igual que en las otras dependencias e instituciones analizadas, tiene de reglamentos "neutros" que no incorporan la perspectiva de género; su aplicación es indistinta al género, existiendo argumentos tales como, todas las personas tienen la oportunidad de acceder a los diferentes puestos,



actividades de cualquier tipo que se desarrollen en la Secretaría sin distinción de sexo, solo con la condición de cubrir los requisitos establecidos por ésta.

Presupuestos

La asignación del presupuesto se da de manera general por actividades sin diferenciar beneficiarias por sexo. Sin embargo es importante decir que al visibilizarse el problema de violencia que sufren las mujeres, niñas y jóvenes, ésta ha pasado a ocupar un lugar importante en la atención institucional. De esta manera se han programado acciones para su prevención y se le han asignado presupuestos.

Aún así la elaboración de presupuestos con perspectiva de género todavía no es una realidad.

Desarrollo de capacidades

Se ha tenido oportunidad de que el magisterio y el personal administrativo de la institución participen en procesos de sensibilización y capacitación en género. El proceso más relevante es el diplomado para tratar asuntos sobre la violencia

Cultura institucional

La incorporación de la perspectiva de género en la dinámica y estructura de la institución es una necesidad que se ha dejado entrever en algunas opiniones pero todavía no hay claridad de lo que esto significa en la definición de normas, procedimientos y actividades que involucran la relación entre hombres y mujeres como trabajadores y trabajadoras del sector educativo, ya sea que formen parte del personal administrativo como del magisterio.

En un lugar conformado principalmente por mujeres –respondiendo a un estereotipo de género- todavía hace falta trabajar por relaciones de equidad. Se tiene la percepción que al atender las necesidades especiales de las mujeres durante los procesos de gestación y lactancia, por ejemplo, se atienden asuntos de género.

Recomendaciones

Hacer un diagnóstico con perspectiva de género que incluya diferentes temáticas vinculadas a los procesos educativos de mujeres y hombres, incluyendo cuestiones del entorno familiar vinculadas al acceso, la permanencia y el rendimiento escolar.

Proponer procesos de capacitación al magisterio para romper con los estereotipos de género que se reproducen desde las aulas, vinculándolos al manejo de los asuntos de violencia de género.

Proponer procesos de sensibilización y campañas informativas dirigidas a madres y padres de familia, o a tutoras o tutores, para fortalecer el acceso de niñas y niños a los diferentes niveles educativos.

Incluir en la estructura organizativa un área específica que de atención y seguimiento a los asuntos de género orientada a la definición clara de políticas educativas con perspectiva de género y al fomento de una cultura institucional que aporte a la igualdad entre mujeres y hombres.

Fortalecer los mecanismos de coordinación intrainstitucional y el intercambio de experiencias para incorporar la perspectiva de género en la educación de mujeres y hombres en Tlaxcala.



Secretaría de Finanzas

-dependencia-

Misión

- ▣ Recaudar, administrar y transferir los recursos estatales y federales de manera eficaz, eficiente y transparente con la finalidad de apoyar el desarrollo económico y social de la comunidad tlaxcalteca.

Visión

- ▣ Ser una Secretaría que garantice una mejora continua en la captación, administración y aplicación transparente de los recursos; apoyándose en la simplificación de los procesos, personal capacitado con cultura de servicio y tecnología apropiada.

Objetivos

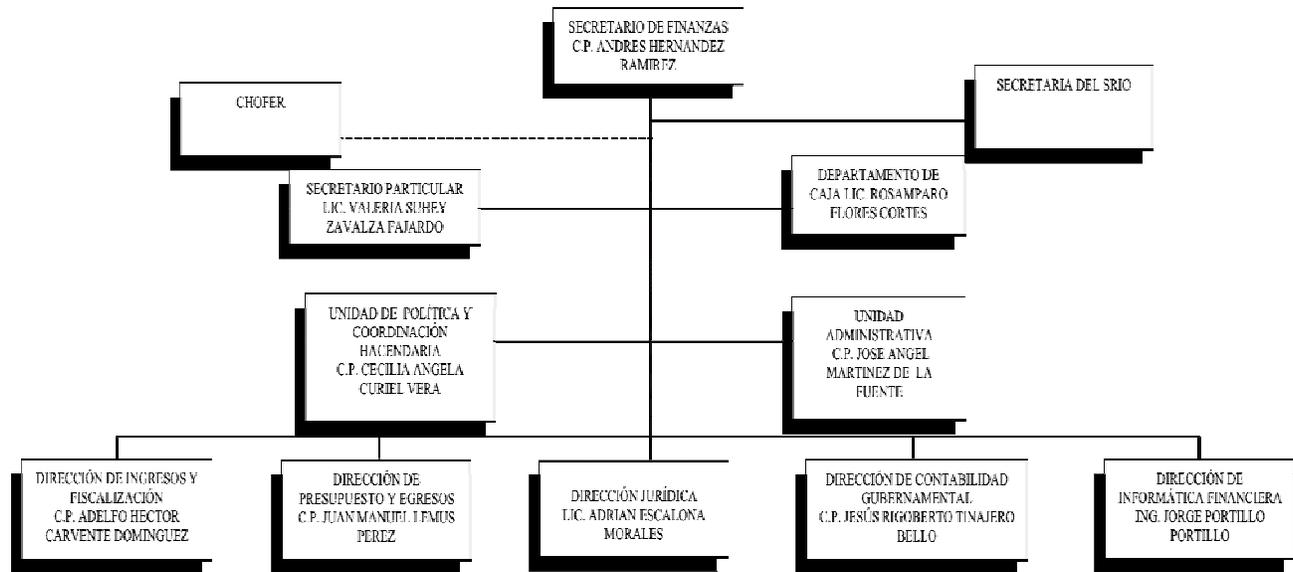
- ▣ La Secretaría de Finanzas es la encargada de la Administración de la Hacienda Pública del Estado, es decir, tiene como objeto la realización de una actividad estratégica del Estado, que también se podría definir como la consistente en la determinación, liquidación y recaudación de los diversos conceptos que se destinan al financiamiento del gasto público, pasando por la elaboración del Proyecto anual de la Ley de Ingresos.

Acciones estratégicas

- ▣ La Secretaría de Finanzas, es la encargada de la Administración de la Hacienda Pública del Estado y le corresponden los siguientes asuntos: ingresos, egresos y control y vigilancia; registro e Información sobre el manejo de la Hacienda Pública y el Ejercicio del Presupuesto, Guarda y custodia de valores, Deuda pública y garantías.



Estructura organizacional



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres	3	9		12						
Hombres	7	18		25						
Total	10	27		*37						

* Datos página web del gobierno del estado. No proporcionaron información en la institución informaron no contar con ella a pesar de buscar diferentes vías para conseguirla.

Entrevistas

Nombre

Lic. Mariana Muñoz Velázquez

Cargo y área de trabajo

Dictaminadora de lo Contencioso, auxiliar de jefatura de departamento en la Dirección Jurídica. Tiene 2 años con 4 meses que labora en la Secretaría de Finanzas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

No hay convocatorias, el personal que está es por que hizo méritos para obtener una plaza básica o está por honorarios sujeta a todos los cambios que pueda haber, la mayoría están por que los invitó el Gobernador o el Secretario y son gente de su confianza, hay gente que no hace nada y gana mucho mejor que ella, el proceso de selección es totalmente discrecional

No cuenta con ningún tipo de prestación o garantía de permanencia y su contrato es de honorarios

Rotación de personal-- Estructura por sexo

No y no hay rotación de personal, al contrario si se muestra cierta resistencia a los abusos, le dan más trabajo y más difícil

La dirección la encabeza un hombre, 2 jefas de departamento, otros 3 hombres operativos y 10 mujeres operativas, su depto. lo integran su jefa y otras dos personas, en total el área la integran 5 hombres y 12 mujeres

Áreas de desempeño

Hay un departamento que lleva lo jurídico y el departamento de lo fiscal, un departamento tiene 8 personas y el otro 3, el de 3 es el fiscal y lleva por decirlo así 20 asuntos mientras que el jurídico lleva 2

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Los puestos más altos son para directores y obviamente son hombres, las

jefas de departamento del área ganan un poco mejor pero realmente son ellas las que sacan el trabajo del director y el subdirector y las mujeres operativas también

Las decisiones las toma el director y a lo más las consulta con alguno de sus amigos hombre y o tal vez con el Secretario pero al resto del personal solo les indica lo que hay que hacer

La mayoría del personal es de honorarios así que no tiene prestaciones, solamente su salario

Oportunidades de capacitación

No las hay, las que llega a haber en el área siempre se quedan con los hombres, solo que uno las busque con sus propios medios

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Es solamente para los hombres, incluso con el pretexto de estar en reuniones se la pasan fuera de la oficina la mayor parte, solo pasan a revisar quien llegó o faltó y que las tareas pendientes tengan un responsable

Oportunidades de ascenso

Ninguna, solo que tenga uno conocidos a nivel directivo para apoyarlo

Evaluación de competencias

No nunca se hace y realmente quién mejor relación tenga con el Secretario y el Gobernador es quien más comodidades tiene

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Si hay hostigamiento laboral, a ella su jefe y sus compañeros de trabajo empezaron a decirle que si iba a dejar de trabajar en cuanto se le notara más el embarazo -5 meses- y si iba a tener que trabajar medio tiempo y como le iba a hacer con los gastos y ganando menos pero habló con el Director de área y se resolvió el problema

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No, ninguna

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No, realmente conoce solo de asuntos fiscales y derechos de la secretaría, pero considera que sería bueno conocerlos y sobre todo hacer valer sus derechos, piensa que son los ejes rectores de su trabajo y por tanto si está obligada a cumplirlos

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

No, nunca ha visto nada

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Se aplican igual para todos

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

También hay programas para cada quien, para hombres, mujeres, niños y personas de la tercera edad

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

En la Secretaría es igual por que a final todas son personas físicas



Nombre

Lic. en Admón de E. Lucía López Hernández

Cargo y área de trabajo

Jefa del departamento de lo fiscal en la Dirección de Política Fiscal de la Secretaría de Finanzas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

No hay convocatorias, generalmente este tipo de puestos se dan a gente que tiene alguna recomendación o es amiga del gober o del secretario

Las jornadas están sujetas a las cargas de trabajo, igual sales a las siete que a las 10 o 12 de la noche, las tareas se distribuyen entre toda la gente y va de acuerdo a lo que perciben que tienen un nivel de responsabilidad, sólo se dan cambios cuando hay cambio de director o de secretario y pues esos cambios más bien se da por decisión del que está arriba y no de las necesidades del área ni del desempeño de los trabajadores

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Son más mujeres, no sabe cómo están todas las áreas, seguramente en recursos humanos hay un área que lleva ese control, pero es evidente que las mujeres ocupan los niveles salariales más bajos y representan la mayor fuerza de trabajo

Áreas de desempeño

Pertenece a un área administrativa que se encarga de proveer recursos para el funcionamiento de la secretaría

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las prestaciones son iguales para todos los que las tienen, incluso las mujeres tienen más privilegios, por ejemplo se les da más permisos para cuidar a los hijos y acudir a los compromisos escolares o cuando el hijo se les enferma, los hombres casi no piden permiso y no establece la ley que



deban tener hora de guardería ni cosas así

Las jornadas son iguales para todos aunque no todos hacen, aquí te pagan hagas o no hagas

El trabajo ya tiene una inercia y generalmente cuando hay que decidir sobre algo nuevo lo hace el titular del área

Oportunidades de capacitación, de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Las hay sí, pero como son los hombres los que ocupan los cargos directivos, son ellos quienes justifican la necesidad de continuar en esos procesos, en los casos que hay que ir a reuniones van más ellos pero si es del área que una maneja, entonces la cosa cambia, casi siempre le toca a quien trabaja en el área.

En los eventos de capacitación internos participan más mujeres pero es lógico son más en los equipos y son las que hacen todo el trabajo operativo

Oportunidades de ascenso

Pues no, en la secretaría no es como la iniciativa privada que por desempeño puedes ascender, aquí ascienden los que son más cercanos al jefe y los que están dispuestos a acompañarlo siempre en sus comidas y reuniones y esas invitaciones siempre son para hombres

Evaluación de competencias

No hay evaluación de desempeño y en muchos casos hay varias plazas que están ocupadas por gente que casi no está o si está no hace nada, pagan hagas o no hagas

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Sí lo hay y uno tiene que saberse manejar, porque aunque perciba las insinuaciones no puede uno ser agresivo, tiene uno que saber moverse y demostrarles que no solo es uno una cara bonita y una recomendación del gober, justamente los recomendados tenemos más responsabilidad por que hay que mostrar que si se sabe y se tiene capacidad y tiene uno que pelear para mantenerse en el lugar que le prestaron

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No, ninguna medida, pero si se tiene un trato equitativo

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

La ley y el Plan no los conoce y los Planes sí, pero no con detalle y por supuesto que se vinculan las políticas internas con los programas operativos anuales, son los ejes rectores del trabajo y las políticas institucionales, nuestro objetivo es Brindar con eficiencia y calidad el servicio solicitado.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

No se tiene información desagregada por sexo

Programas para el adelanto de las mujeres

Desconoce

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

No hacen diferencia

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

No, en la Secretaría sí, pero en el área que ella trabaja no ha visto nada

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

No, no se tiene una diferencia, su aplicación es indistinta para hombres o mujeres

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

No hacen diferencia, llega etiquetado para cada una de las áreas y es

indistinta su aplicación

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

La evaluación se realiza indistinta sobre logros obtenidos

**Nombre**

Lic. Leonardo Luna González

Cargo y área de trabajo

Jefe de oficina en la Dirección Jurídica de la Secretaría de Finanzas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- -
Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

El entrevistado cuenta con 17 años de servicio en el Ministerio Público, actualmente asiste a su área de trabajo por encargo directo del gobernador, trabaja por honorarios y no tiene ningún tipo de responsabilidad en el equipo en el que está, es gente no deseada

Desconoce como se realiza la selección del personal, pero hasta donde ve, no hay convocatorias, los equipos se integran por relaciones con el gobernador y con el secretario, es evidente que la mayoría del equipo lo integran las mujeres y son las que verdaderamente hacen el trabajo, el cual no se distribuye para todos los equipos, al personal que aunque tenga nivel y experiencia no es parte del equipo, lo hacen a un lado y le encargan trabajos de verdadero chalán, sacar copias, cargar cajas y acarrear material, acomodar cosas, con los salarios el director no se puede meter, esos ya están asignados y los tiene que respetar

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Las decisiones las toma el director y seguramente ni consulta al secretario simplemente le expone lo que él ya pensó que son las mejores decisiones y tampoco consulta a su gente tiene 2 jefas de depto que son las que le hacen todo y le sacan todos los trabajos a tiempo, les corta sus vacaciones cuando se le presentan contratiempos en el trabajo o las hace trabajar hasta muy tarde, incluso si se reportan enfermas las manda traer

No hay ninguna oportunidad de crecer o ascender si el director no lo autoriza, lleva a todas las reuniones a las jefas pero para que den la cara por él o le pasen las notas de lo que debe decir en las reuniones, eso sí cuando se trata de festejar o de ir a reuniones de intercambio se lleva al subdirector y a sus cuates





Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

El entrevistado considera que no hay un trato de hostigamiento pero si existe una clara diferencia entre la gente que hace equipo con el director y la gente que no, desde la distribución de las cargas de trabajo hasta el que los que no son del equipo tengan que justificar cada paso que dan fuera de la oficina, cuando la mayoría se ausenta a veces hasta por toda la semana sin más que una llamada telefónica, sobre todo los amigos hombres

Igual con el uso de las máquinas, hay gente que tiene mucho trabajo y tiene una máquina que no está actualizada o gente que necesita usar el internet y no lo tiene, mientras que otros que no lo necesitan y no tienen trabajo, se la pueden pasar chateando todos los días

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

No, ninguna

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Los Planes si los conoce aunque no está actualizado y pues nada que ver con el trabajo que se hace en la secretaría

Debiera aplicarse y tener una línea de trabajo, pero empezando por que el de arriba ni sabe que existe

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

No, para nada, todas son personas físicas y no importa si son hombres o mujeres

Programas para el adelanto de las mujeres

No, Ninguno

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)



Desconoce

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

No es necesario

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

No ninguna pero no hace falta

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Sí pero es igual para todos

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

No se hace nada, solo son números de contribuyentes cumplidos e incumplidos



Nombre

Lic. Saturnino Solís Hernández

Cargo y área de trabajo

Jefe del departamento de política fiscal y coordinación hacendaria de la Secretaría de Finanzas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

El entrevistado tiene 3 años y medio como Subdirector del área jurídica, aunque por cuestiones presupuestales percibe ingresos como jefe de departamento y pues sabe que estos puestos siempre están sujetos a los cambios de administración tiene plaza de estructura con prestaciones pero es de confianza

La mayoría del personal que integra el equipo se seleccionó en función de su currículo, considerando su experiencia, la preparación académica, afinidad con el área de trabajo

Rotación de personal-- Estructura por sexo

No se hace rotación de personal, por que generalmente se tiene a la gente idónea en el lugar que le corresponde y las jornadas-horarios están sujetas más a las cargas de trabajo, se trata de respetar los horarios pero cuando hay cosas urgentes se tienen que sacar

La estructura de la secretaría no es equitativa, la mayoría de la fuerza trabajadora son mujeres y pues sí los cargos más altos o directivos los ocupan los hombres, ellos dirigen, ellas hacen

Áreas de desempeño

Las áreas están equilibradas en la fuerza laboral, se tiene a la gente realizando las tareas más afines a su perfil, aunque no hay equipos homogéneos las cargas de trabajo se distribuyen a las capacidades de estos equipos





Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Son muy claras las actividades que tiene que realizar cada quien, en todo caso se hablaría de una saturación de cargas de trabajo en algunas etapas del proceso y hay momentos en los que se hablaría de que el personal es insuficiente pero finalmente se han ido acomodando estas eventualidades y se trabaja un poco más tarde

Los salarios son acordes a las funciones desempeñadas y lo mismo gana un hombre que una mujer

La toma de decisiones se realiza con conocimiento de causa y generalmente el director y el secretario definen la orientación del trabajo a los demás les instruyen

Las prestaciones son iguales para todos

Oportunidades de capacitación

Igual para todos

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Las hay para todos y obviamente las aprovecha quien le interesa

Oportunidades de ascenso

Por igual aunque finalmente el que decide los cambios es el secretario

Evaluación de competencias

No hay necesidad de hacerlas, el trabajo habla por sí mismo

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Eso ya tratamos de que pasara a la historia, no tiene por que ser así, pues hay igualdad, si acaso se dan leves roces en el trabajo que son normales, los que se ocasionan por la presión del trabajo mismo

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances



No hay necesidad, aunque se desconocen los programas el trato es igual para hombres y mujeres, no hay preferencias

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Respecto a mujeres pues no, lo que uno oye en la tele, y de los planes pues forman parte del trabajo, todo debe estar direccionado en un mismo sentido

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Pues en esta área no, por que todos son contribuyentes y a nadie le interesa más que eso

Programas para el adelanto de las mujeres

Si en otras secretarías pero en esta no tiene nada que ver

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Todos son beneficios para la población y la mujer cada vez está más protegida, hasta en las áreas de trabajo, si hay comisiones de noche ya no se manda a las mujeres, las atienden los hombres para proteger a las damas

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Siempre se va a buscar la igualdad y más protegiendo a la mujer

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Por todos lados

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Si, siempre, ya por norma se les da a las mujeres el 10 de mayo y para todas, no importa si no son madres y aunque no lo marque la ley

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Sí como en todo, cada vez más programas para mujeres y más beneficios para ellos y sus hijos, la Dirección de Egresos y Presupuesto debe tener la información completa

Ejecución de programas

En la secretaría no, pero por todos lados sí

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Desconoce



Nombre

Jacqueline Eliosa García

Cargo y área de trabajo

Jefa de Oficina del Departamento de Apoyos Económicos en la Dirección Administrativa de la Secretaría de Finanzas

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- -Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Las condiciones para competir por una plaza de base son siempre las mismas, primero ingresa uno por honorarios y conforme va habiendo cambios directivos se dan en escalera y uno puede aspirar a ocupar una plaza de estructura, es de arriba hacia abajo, en el último cambio para ocupar el puesto actual, participé con otras 3 mujeres y me quedé porque aparte de cubrir todos los requisitos, era la que tenía mayor disponibilidad de tiempo

Ella es personal de estructura con 8 años de servicio, con prestaciones de guardería y vacaciones, que siempre se sujetan al trabajo, las convocatorias por nuevas plazas no son precisamente tal, más bien es que haya un cambio y si uno ha mostrado dedicación al trabajo y tiene algún mando directivo que le apoye lo pueden promover a uno

Rotación de personal-- Estructura por sexo

No hay rotación de personal, la carga de trabajo es mayor para las mujeres, de hecho son las que trabajan, los hombres, el directivo, el chofer y su asistente, siempre salen, nunca están en la oficina, llegan temprano y enseguida se van, en cambio las mujeres son las que arrastran el lápiz e integran todo y tienen que trabajar fines de semana y horas extras sin pagos adicionales

Áreas de desempeño

Las áreas directivas las ocupan los hombres, en la secretaría hay 8 direcciones, una la ocupa una mujer y las otras 7 son ocupadas por hombres

Lleva asuntos contables y la mayoría del área son mujeres, salvo el jefe





Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

El salario es igual para hombres y mujeres, pero obvio que los hombres ganan más por los cargos que tienen y sin hacer prácticamente nada .

El director dirige y distribuye el trabajo, el es que decide sin consultar, las que trabajamos cuando es necesario porque es algo nuevo, comentamos la mejor manera de sacar el trabajo

Las prestaciones son iguales para los que tienen plaza pero los hombres no tienen que llenar formatos de permiso por no estar en la oficina y las mujeres sí, además las mujeres trabajan horas extras y no se pagan

Oportunidades de capacitación

Son iguales para todas

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Las oportunidades son iguales para todos pero a las reuniones y eventos casi siempre son hombres los que van

Oportunidades de ascenso

Las plazas directivas siempre van a ser para los hombres y ya de jefas de departamento para abajo que son plazas en donde más se arrastra el lápiz son para mujeres

Evaluación de competencias

No, no se hace

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

El hecho de que las mujeres siempre tengan que trabajar y los hombres no, además si no muestran disposición al trabajo no son consideradas para un ascenso ni para continuar en la plantilla

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances



Todos son tratados por igual, incluso si los hombres se quedan en la oficina el jefe los trae más cortos a ellos si los vigila y habla a cada rato para saber que están haciendo

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres
Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo
Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No los conoce sabe que existen porque en la tele los anuncian sobre todo los que tienen que ver con protección a las mujeres y de los planes, pues algo ha leído y sí todo debe cubrirse porque es parte de la normatividad a que debe uno apegarse

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Desconoce

Programas para el adelanto de las mujeres

Desconoce

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

No sabe, pero debe ser que las condiciones de vida para todos mejoren

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Siempre se va a buscar proteger más a las mujeres en todas las secretarías

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

No en la secretaría, pero en la tele y en todos lados si hablan de eso

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Si, ya debe ser más fácil que en todos lados atienden más y mejor a las mujeres



Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Pues a lo mejor sí, aunque aquí no se ve, por lo mismo de que no atiende a hombres o mujeres sino contribuyentes

Ejecución de programas

Desconoce

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Desconoce





Conclusiones

Incorporación de la perspectiva de género

Diagnóstico

La Secretaría de Finanzas no cuenta con herramientas para incorporar la perspectiva de género en sus tareas de diagnóstico y detección de necesidades ya que trabaja con las dependencias públicas, y en este sentido se desdibuja la población objetivo de las dependencias de la administración pública estatal.

Se definen las metas del Gobierno de la entidad y se asignan los presupuestos, previos debates en el Congreso y entre las y los titulares de las entidades públicas.

Planeación y presupuestos

La planeación de la Secretaría de Finanzas está vinculada directamente a la elaboración de presupuestos, en los cuales no se consideran necesidades ni posibles impactos diferenciados por sexo. Se atienden de acuerdo a planteamientos sectoriales e institucionales, es decir, asignación a las dependencias.

Se incluye de acuerdo a las demandas como en el sector salud y de asistencia para atención a la violencia intrafamiliar.

Normatividad

Al interior de la institución, el personal en general desconoce la normatividad que rige la igualdad de género, tanto estatal como nacional e internacional, lo que implica que no se ubique la importancia que el tema de presupuestos ha alcanzado en el ámbito de las políticas públicas y la posibilidad de concretar programas dirigidos a combatir la discriminación por género.

Tampoco se ha trabajado en el diseño de normas que sustenten la distribución del presupuesto con enfoque de género, para orientar, en cantidad y calidad, el adelanto de las mujeres y ampliar su acceso a las oportunidades y a los recursos que le procuren mejor calidad de vida.

Evaluación

No hay lineamientos ni indicadores o procesos de sistematización acerca de la distribución y aplicación de los presupuestos de las dependencias que recojan el impacto del gasto público diferenciado por sexo.

Desarrollo de capacidades

En la Secretaría no se han tenido experiencias de sensibilización ni desarrollo de habilidades vinculadas a la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.





Cultura institucional

La dinámica interna de la institución se desarrolla al margen de los planteamientos de construir una cultura institucional alternativa, con enfoque de género.

Recomendaciones

Iniciar un proceso de sensibilización vinculada a la relación entre la perspectiva de género y el diseño y aplicación de las políticas públicas en el marco del cumplimiento de los ejes, objetivos y metas de desarrollo enunciadas en el Plan Estatal de Desarrollo.

Profesionalización de tomadoras y tomadores de decisiones en los presupuestos sensibles al género y el gasto público.

Crear la Unidad de Género para dar seguimiento a los retos de la igualdad entre mujeres y hombres.



Secretaría de Gobierno

-dependencia-

Misión

- ▣ Conducir las relaciones con los otros órdenes de gobierno, para que mediante el dialogo, la concertación, la coordinación y la vinculación con las autoridades municipales y la sociedad en general, se logre la gobernabilidad democrática y la paz social.

Visión

- ▣ Tlaxcala es gobernable democráticamente, con instituciones publicas legítimas y respetuosas, seguro, con paz social y oportunidades de desarrollo y crecimiento para todos

Objetivos

- ▣ Prevenir y resolver los conflictos políticos y sociales que se presenten, acordando con y conciliando entre las partes en conflicto.
- ▣ Garantizar la seguridad y el orden públicos.
- ▣ Identificar los problemas político-sociales y las inconformidades que puedan afectar el orden publico y social.
- ▣ Incorporar a las organizaciones sociales en la política social del gobierno.
- ▣ Diagnosticar prospectivamente la problemática social y política, proponiendo opciones jurídicas, sociales y políticas, de solución.

Acciones estratégicas

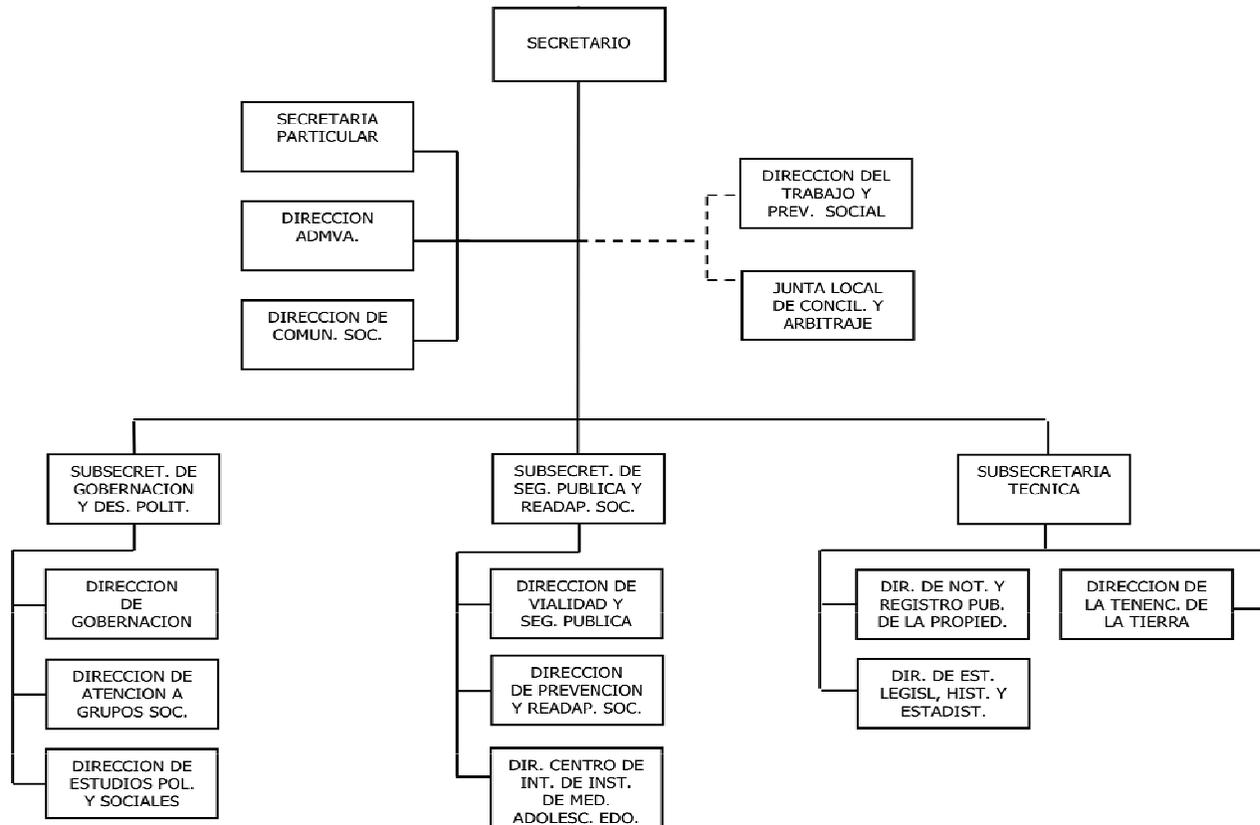
- ▣ Atender los conflictos políticos y conciliar a las partes, coordinándose con las instancias correspondientes.
- ▣ Mantener comunicación eficiente con los ayuntamientos, partidos y organizaciones políticas y sociales.
- ▣ Coadyuvar con los ayuntamientos, para evitar o resolver los conflictos e inconformidades entre habitantes y entre estos y el ayuntamiento.
- ▣ Coordinar acciones en litigios y conflictos entre municipios del estado y entre estos y municipios de estados circunvecinos.
- ▣ Coordinar con los diferentes niveles de gobierno las acciones que tiendan a garantizar la seguridad y el orden públicos.
- ▣ Identificar la problemática política y social.
- ▣ Detectar las inconformidades sociales y políticas.



- ▣ Recopilar y sistematizar la información anterior.
- ▣ Canalizar la información a las instancias correspondientes.
- ▣ Ser enlace entre las autoridades municipales y las autoridades estatales.
- ▣ Atender y recibir las demandas de las organizaciones sociales.
- ▣ Incorporar a las organizaciones sociales al logro de las metas de la política social del gobierno.
- ▣ Coadyuvar a las organizaciones sociales en el diseño de sus proyectos y en la gestión de sus demandas, para que impacten realmente en la población.
- ▣ Crear, sistematizar y actualizar, los mapas políticos y socioeconómicos.
- ▣ Registrar los problemas políticos y sociales.
- ▣ Actualizar estadística económica, laboral, ministerial y judicial que impacte a la gobernabilidad, la seguridad pública y los derechos humanos.
- ▣ Vincularse y acudir a las fuentes de información requeridas para las acciones anteriores.



Estructura orgánica



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres	9	9	99	117	7	68	34	8		117
Hombres	23	47	133	203	26	77	52	39	9	203
Total	32	56	232	320	33	145	86	47	9	320

Entrevistas

Nombre

Lic. Gonzalo Corona Loaiza

Cargo y área de trabajo

Director de Estudios Legislativos, Historia y Estadística. Seguimiento a las propuestas de decretos, reformas de ley que propone el Congreso del estado y el ejecutivo de gobierno; plantea reformas a la Constitución del Estado y disposiciones, cambios a leyes. Un ejemplo: desde la coordinación de ecología se propusieron reformas a la constitución y la ley ecológica y se propuso al Congreso del estado, el área dio seguimiento a todo el proceso así como su difusión.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

En Tlaxcala es una preocupación la incorporación de la perspectiva de género, el estado tiene mujeres funcionarias, 5 mujeres diputadas locales, 2 senadoras mujeres y 5 presidentas municipales. En áreas de gobierno está integrado el género femenino, las mujeres son más ordenadas para la administración

La lista de candidatos del PAN; en su lista plurinominal por cada tres candidatos una debe ser mujer.

Áreas de desempeño

Las mujeres se desempeñan en todas las áreas y se desarrollan mejor que los hombres y son más organizadas

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

En general en todas las dependencias y de siempre en el escrito, igual trabajo, igual salario y mismas prestaciones, incluso las mujeres tienen más prestaciones que los hombres por el hecho de ser madres

En la ley laboral está contemplada la visión de género, se fija la igualdad de oportunidades para el empleo de hombres y mujeres; estas reformas a la ley laboral, recién aprobadas dan igualdad a las mujeres y se garantiza que no haya preferencia hacia los hombres



Oportunidades de capacitación

Son iguales para todos

Oportunidades de desarrollo profesional de ascenso- experiencias, reuniones

Son iguales para todos, las oportunidades están, claro que tienen más tiempo los hombres y lógico que participen más

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Ya no se da, de plano es algo erradicado

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Sí, el solo hecho de que ya en todo lado lo saben, saben de que se trata y las mujeres cada vez más exigen sus derechos

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No conoce la ley pero debe aplicarse y los planes y programas son el eje rector del trabajo de las dependencias

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Con respecto a la situación política es más clara la situación. Hay avances

Programas para el adelanto de las mujeres

Todas las dependencias ya cuentan con programas especiales para la atención de la mujer

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Si, en el código civil se hicieron reformas a favor de las mujeres en relación a las pensiones para niños y en el código penal en contra de la violencia



familiar. La violencia en contra de las mujeres se da desde el noviazgo con diferentes tipos de violencia no nada más física, también psicológica, moral y hasta institucional y ya hay sanciones que se aplican.

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Siempre ha sido así, la mujer cuenta con la protección de las leyes, la sociedad y los hombres

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Desconoce

Ejecución de programas

Desconoce

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

No cuenta con la información pero claro que se hace



Nombre

Lic. José Miguel Núñez Núñez

Cargo y área de trabajo

Dirección de Estudios Políticos y Sociales, realiza análisis de situaciones políticas económicas y sociales para la ayuda de toma de decisiones del gobierno del estado

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- -
Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Desconoce

Rotación de personal-- Estructura por sexo

La administración presenta principios de equidad de género porque es la ideología del PAN, por principios se exige que a ser funcionarios el suplente debe ser de sexo contrario para buscar equidad de género. Pero en esta Dirección no hay competencia sobre el tema.

Áreas de desempeño

Es el área que tiene un monitoreo completo de lo que pasa en el estado

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

La dirección ha participado en cursos sobre enfoque de género, son organizados y coordinados por Relaciones Públicas de Gobierno del estado sobre las capacidades de cada funcionario de gobierno enfatizando la equidad de género, uno se llamó "Capacitación con el objetivo de mejorar el servicio del funcionario público, liderazgo de la mujer; reconocer capacidades de mujeres como funcionarias públicas".

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo



Sí se conocen y se aplican

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Se tiene información sobre índices de delitos por hombres y por mujeres Se alimentan las bases de datos con informes de la coordinación como prensa escrita sobre diferentes delitos,

En la base de datos se tienen nombres de los actores sociales, datos personales, cuáles son las causas de los movimientos sociales; cuántas mujeres líderes.

Se tienen análisis por edad, sexo para indicadores. Los indicadores que presentan son delincuenciales, sobre la situación económica del estado, sobre presuntos focos rojos de ingobernabilidad

El acopio de información también se hace a nivel de campo y desde cada población ellas mismos sugieren, opinan; si se hacen propuestas pero no les damos a seguimiento; para atenderlas se encarga Instituto Estatal de la Mujer. Se envían las sugerencias con el objetivo de restar la delincuencia femenina y también la violencia hacia las mujeres.

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Por ejemplo, con la información generada en el banco de datos se han obtenido gráficas y cuando se detectaron mayores índices de delincuencia femenina, se hizo recomendación al ejecutivo quien a su vez dio indicaciones al Instituto de la Juventud para que se atendiera el problema y se implementen mecanismos para atender embarazos jóvenes y talleres a jóvenes para actividades que les permitan ingresos.

El nivel de delincuencia femenil había aumentado pero disminuyó a partir de recomendaciones. Aumentó la varonil. A partir de esos estudios vemos que hace falta la cultura de equidad de género.

Los niveles en violencia hacia las mujeres son altos. No se denuncia. Otra recomendación que se hizo fue la realización de una feria del empleo, ya que vimos que el nivel de desempleo de la mujer iba en aumento y se recomendó la feria del empleo.

La procuraduría maneja un banco de datos del número de denuncias que reciben; esta área lo hace desde los medios de comunicación y también con datos que se perciben a nivel de trabajo de campo. Hay 42 personas

trabajando en campo por distritales y regionales. Contamos con datos de delincuencia femenil y varonil; de empleo, desempleo y la situación económica de diferentes niveles sociales desagregados por sexo, se hace análisis de la información dos veces al año.

Nombre

C. P. Mario Romero Maldonado

Cargo y área de trabajo

Director Administrativo

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Las contrataciones de personal para la subsecretaría de seguridad pública; para los Ceresos de Tlaxcala de Apizaco; CIMAC; cada dirección hace las contrataciones y selección de su personal.

Al personal de base se les da ayuda para pasaje, viáticos, ayuda para capacitación, despensas; a nivel de subsecretaría y dirección incentivos al ahorro. Para las de confianza: sueldo base, despensa, e incentivo al ahorro. Llevan a sus niños a la guardería sólo las mujeres, y tienen 9 días económicos al año y permisos para salir o faltar si es necesario, no se les niega permiso porque de esa manera se espera que respondan, que la ayuda sea recíproca y que apoyen con más tiempo laboral cuando se requiere. La demanda de permisos es más de mujeres que de hombres.

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Para la contratación de Policías no hay preferencia se contratan tanto del sexo masculino como femenino, de hecho hay más mujeres que hombres, pero no hay un lineamiento que diga que deba ser mujer u hombre.

En las notarías hay más mujeres que hombres; en el campo legal, son abogadas.

Los cargos que más ocupan las mujeres son los de dirección y como jefas de departamento. Si hay subsecretarias también pero son pocas. La mayoría son hombres, 40% mujeres por 60% hombres. De 5, 3 son hombres y dos mujeres pero antes era 4 a 1.

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las prestaciones y salarios se dan por categorías definidas con salarios

definidos. Si hay ascensos dependiendo de los esfuerzos, por igual para hombres y mujeres. Es por área y responsabilidades. En el personal de base es cuestión de negociar y por escalafón.

Oportunidades de capacitación

Los eventos de capacitación son abiertos y participan más los hombres, las mujeres casi no porque cuidan a sus niños; los sábados los ocupan para la familia y sus quehaceres de su casa. Las mujeres que participan en capacitación es porque son solteras.

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Ahora las mujeres están mejor capacitadas y porque se trabaja mejor con mujeres. Porque funciona mejor pues a una mujer no se le regaña como a un hombre, hay más respeto para ella.

Oportunidades de ascenso

Todavía son más las oportunidades para hombres, pero cada vez es más fácil para las mujeres y ya casi son iguales en puestos directivos

Los criterios que se consideran para un ascenso son el empeño, esmero, desarrollo profesional, que todo su trabajo esté al día, que resuelva situaciones.

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Los hombres son conflictivos pero ellos resuelven sus problemas en una cantina, se van a tomar la copa; las mujeres no sacan aquí sus problemas por falta de espacios y los van guardando, no los sacan. Cuando las mujeres se agreden entre sí, se les cambia de lugar, ellas pelean por cosas pequeñas.

No hay problemas entre hombres y mujeres; no hay casos de violencia física ni de hostigamiento. Yo hablo con ellos para que no se lleven pesado.

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Sí y aunque la ley no se esté aplicando del todo, a eso se apuesta. Con los

programas y planes pues son la meta a cumplir

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Se está trabajando para tener bases de datos en todas las instancias

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Cada vez son más enfocados a la protección de las mujeres

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Sí sobre todo en los CERESOS

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Se aplican lineamientos de austeridad en términos generales

Ejecución de programas

En los ceresos hay una sección femenina, ahí atienden a las mujeres como internas que son; si se atienden sus problemas y hay programas especiales para erradicar la violencia

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles, avances

No hay área de equidad de género. Se relaciona más con atención a la ciudadanía, con gobernabilidad y paz social, atención a grupos sociales. La subsecretaría técnica es la que media entre conflictos. Esta área da atención a la ciudadanía

Conclusiones

Incorporación de la perspectiva de género

Diagnóstico

Las funciones de esta Secretaría, al igual que la de Información, es un área de respaldo al despacho del Gobernador del estado y a las funciones de gobierno. La Secretaría de Gobierno maneja informes y datos muy detallados relacionados con la situación política, social, económica del estado. Incluso en áreas especializadas de participación política o en asuntos de seguridad pública, maneja datos desagregados por sexo. No obstante no se puede concluir que manejan diagnósticos con perspectiva de género, todavía que no hay una interpretación de los resultados obtenidos en ese sentido ni sirve de plataforma para la planeación y desarrollo institucional.

Es interesante que se identifican datos a nivel de la entidad y en el ámbito del desarrollo municipal, pero que tienen qué ver con la identificación de necesidades, demandas e inquietudes de la población con respecto a las políticas gubernamentales. En este caso se señala que es prácticamente igual la participación de mujeres y hombres en las audiencias y en la presentación de las demandas.

En otros asuntos se señalan los avances que se van obteniendo en el espacio de la participación política de la entidad por parte de las mujeres y las respuestas que los partidos políticos han dado a esta presión social para mejorar la representación política en manos de las mujeres.

O bien se han identificado el crecimiento de la población de mujeres en la incurrancia en delitos y en las adicciones y en los Centros de Readaptación Social.

Aun cuando es materia de análisis los contenidos de las propuestas legislativas, para emitir una opinión como Secretaría de Gobierno, no se analizan con perspectiva de género al no identificar si se responde a condiciones sociales de las mujeres o a la posición de género Tampoco como efectos en la posible satisfacción de necesidades prácticas y estratégicas al fortalecer el acceso de las mujeres a mejores niveles de bienestar y mayores posibilidades de reconocimiento en la toma de decisiones en la familia y en la sociedad.

Planeación

Se llevan mecanismos de planeación estratégica pero ajenos a la perspectiva de género, ya que los datos desagregados por sexo, sin el análisis correspondiente, no ofrecen los elementos necesarios para tomar decisiones en el sentido integral de la transversalidad e institucionalización.

Las políticas, programas, proyectos, acciones no incorporan un enfoque de género ni como punto de partida para buscar la atención a necesidades detectadas en por la

Secretaría ni como buenas prácticas en las que se identifiquen las necesidades de las mujeres y de los hombres.

Lo anterior no niega los avances que se obtienen al visibilizar la situación diferenciada de las mujeres, pero vuelve a ser producto de los procesos de sensibilización personal y de las voluntades que ésta mueve.

Presupuestos

Sólo en algunas áreas de la institución se tienen presupuestos desagregados por sexo pero no con perspectiva de género, esto es en la administración del Centro de Readaptación Social, por ejemplo, en el cual se desglosa el presupuesto entre mujeres y hombres y se promedia los gastos de una o un interno.

Pero no hay un criterio de sensibilidad al género y no se aplica en ninguna otra área.

Normatividad

Existe un nivel de reconocimiento sobre el marco jurídico que orienta los procesos de igualdad entre mujeres y hombres en el país y en la entidad, cuestiones que son parte de su materia de trabajo sobre todo en las áreas de análisis político y estudios legislativos.

Desarrollo de capacidades

Se ha participado en algunos foros que tocan la problemática de género o situación de las mujeres, pero no se ha dado en la institución un proceso sistemático y continuo para que tanto tomadoras o tomadores de decisiones y operadoras y operadores, incluyan en su visión y quehacer institucional este planteamiento.

Cultura institucional

No hay planteamientos que planteen el reto de modificar la cultura institucional, sus normas y procedimientos, mecanismos de administración y gestión vinculadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recomendaciones

Contar con un diagnóstico con la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la vida política y social de la entidad.

Replantear el análisis de las propuestas legislativas que se presentan para su eventual aprobación en el Congreso, proponiendo metodologías y emitiendo opiniones con relación a contar con instrumentos que garanticen la igualdad de género.

Integrar un área en la estructura institucional para atender y dar seguimiento al reto de la igualdad de género

Fortalecer el desarrollo de capacidades de las servidoras y servidores públicos en herramientas de análisis político y de liderazgo con perspectiva de género

-

Secretaría de Salud

-dependencia-

Misión

- ▣ Mejorar la salud de la población tlaxcalteca, brindándole servicio médico-sanitario con un alto grado de calidad, sentido humano y oportunidad, mediante el uso eficiente y eficaz de los recursos disponibles, contribuyendo con ello al desarrollo humano integral.

Visión

- ▣ Consolidarse como la Institución rectora del sector, coadyuvando con las instituciones prestadoras de servicio de salud, para garantizar el acceso a un sistema de salud universal, equitativo, solidario, plural, eficiente, de alta calidad, anticipatorio, participativo y vinculado al desarrollo de Tlaxcala.

Objetivos

- ▣ Impulsar reformas legales y normativas en el sector que permitan consolidar la rectoría de la Secretaría de Salud e instrumentar paulatinamente la estrategia de separación de funciones, así como la modernización de la organización.
- ▣ Impulsar la promoción de ambientes saludables, haciendo énfasis en la corresponsabilidad de la ciudadanía, manteniendo los programas de alto impacto, como lo es el de vacunación, entre otros.
- ▣ Promover la formación y el Desarrollo Humano, a través de considerar que en los proyectos de desarrollo económico y social en la entidad, se tomen en consideración los efectos sobre la salud de las personas, y así garantizar el diseño e implantación de políticas saludables.
- ▣ Incorporar nuevas estrategias equitativas y justas, vinculando a la salud con el desarrollo y la procuración de la protección financiera a través del Seguro Popular.
- ▣ Garantizar servicios con calidad, oportunidad y trato digno, desarrollando una cultura organizativa que responda a ello, mejorando la infraestructura y acercando los servicios a las comunidades más alejadas.
- ▣ Contar con servidores públicos capacitados y comprometidos con el mejoramiento de la salud y el desarrollo integral de los tlaxcaltecos.
- ▣ Incentivar la participación de los gobiernos municipales, las comunidades, la familia y el individuo en el proceso de alcanzar mejores niveles de salud.

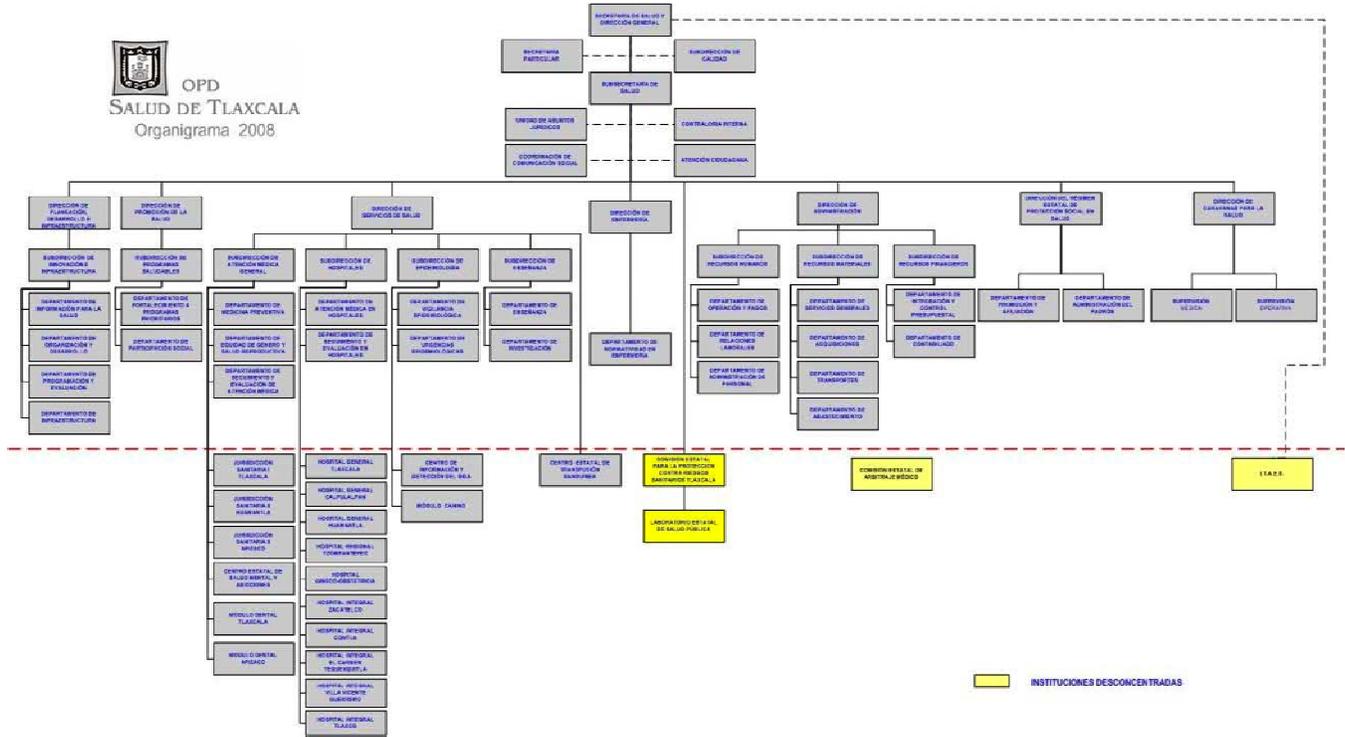
Acciones Estratégicas

- ▣ Elaborará un programa de desarrollo organizacional que considere la adecuación del marco jurídico, la reglamentación de los procesos y la separación de funciones.
- ▣ Establecerá el Sistema sectorial de información para la salud, que garantizará una planeación adecuada y una mejor toma de decisiones.
- ▣ Impulsará la Cruzada Estatal de Calidad de los Servicios de Salud, involucrando principalmente a los trabajadores a través de sus organizaciones gremiales, así mismo promoverá el mejoramiento de la calidad y la mejora continua en la cultura de la organización a través de la aplicación de los sistemas de acreditación del personal de salud.
- ▣ Instrumentará el Seguro Popular con cobertura a toda la población que no disponga de otro sistema de protección de seguridad social y médica, aplicando el Reglamento de Protección Social en Salud, así como las políticas nacionales en la materia, evitando con ello el riesgo de empobrecimiento por motivos de salud.
- ▣ Asegurará la justicia en las contribuciones de los hogares para financiar el Sistema de Salud, afiliando al 100 por ciento de las familias de población abierta al Seguro Popular durante los dos primeros años de la administración
- ▣ Proporcionará, a través de las unidades médicas, un trato digno y sin excepción a todos los usuarios de los servicios de salud, otorgando a los pacientes atención médica efectiva, eficiente, ética y segura, elevando con ello la satisfacción de los usuarios.
- ▣ Proporcionará información que oriente la búsqueda de servicios de buena calidad, lo que mejorará la percepción sobre la calidad de los mismos y desarrollará la confianza de la población en su sistema de salud.
- ▣ Coordinará las acciones de los tres niveles de gobierno, logrando con ello una sinergia que permitirá la mejora de las condiciones de salud de la población.
- ▣ Garantizará la operación óptima de los programas preventivos, curativos y de rehabilitación.
- ▣ Brindará atención a todas las mujeres embarazadas, con el objeto de disminuir los riesgos al binomio madre-hijo, garantizando un arranque parejo para el producto y que se disminuya con ello la mortalidad materna y la infantil.
- ▣ Impulsará programas saludables con acciones encaminadas a la modificación de estilos de vida, en aspectos relacionados con la alimentación y la higiene en escuelas y comunidades.
- ▣ Pondrá en marcha un modelo de atención a la salud, haciendo énfasis en acciones de promoción y educación para la salud, sin descuidar los aspectos curativos y de

control de enfermedades. Dicho modelo contempla, además, programas de acercamiento de los servicios a las comunidades más alejadas.

- ▣ Mejorará sistemáticamente, con una visión de largo plazo, la infraestructura de los servicios de salud, cuidando el cumplimiento cabal del Plan Maestro de Infraestructura, a través de acciones de sustitución, ampliación y rehabilitación de unidades médicas de primero y segundo nivel de atención.
- ▣ Diseñará un programa de sustitución de mobiliario, equipo e instrumental médico, mismo que incorporará acciones de mantenimiento preventivo y correctivo.
- ▣ Garantizará la atención médica a los niños y adolescentes que padecen enfermedades de alta complejidad, para ello se construirá el Hospital Infantil de Tlaxcala, en el que además se desarrollarán acciones de enseñanza e investigación, con lo que dicho hospital estará a la par con las mejores instituciones en el área.
- ▣ Mejorará los hospitales de segundo nivel, sustituyendo aquellos que por su antigüedad hoy son obsoletos, como es el caso de los ubicados en Calpulalpan y Huamantla; también ampliará su capacidad y los servicios que prestan.

Estructura organizacional



Sexo	Mandos Superiores	Mandos Medios	Operativos	Total	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56 años en adelante	Total
Mujeres	12	44	2832	2888	110	1003	991	601	183	2888
Hombres	36	55	1636	1727	69	459	499	443	257	1724
Total	48	99	4468	4615	179	1462	1490	1046	438	4615

Sexo	oportunidades	Cobertura médica	Hospitales comunitarios	Agua limpia	Otros programas	Total de personal
Mujeres	43	16	18	2	2809	2888
Hombres	16	11	23	4	1673	1727
4615	59	27	41	6	4482	4615

Entrevistas

Nombre

Pediatra Gabriela Moreno Carpinteiro

Cargo y área de trabajo

Directora del Hospital Regional de Tzompantepec Apizaco, trabaja directamente con un Cuerpo Directivo de 12 personas, el hospital en total tiene 780 empleados. Secretaría de Salud

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Ella accede al puesto en el 2004 como subdirectora y al año asciende a directora por decisión del secretario de salud, los puestos son asignados según capacidades mostradas por evaluación de la secretaría y del sindicato, en el caso de los puestos directivos solo los define el Secretario y en el caso de los integrantes del hospital los postula la Directora

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Los ascensos del personal los ha realizado de acuerdo a las capacidades mostradas por los integrantes del mismo, inicialmente el equipo lo integraban hombres, hoy tiene 4 mujeres y 8 hombres con los cambios que ella ha hecho

Áreas de desempeño

Cuenta con 3 equipos auxiliares para la identificación de casos de abuso y/o maltrato que trabajan en el hospital las 24 horas, equipos que han tenido capacitación en equidad, psicología y para el diagnóstico de casos de violencia intrafamiliar, ellos canalizan a ginecología, trabajo social y psicología, también realizan el acompañamiento para la denuncia ante el ministerio público y en los casos de mujeres maltratadas embarazadas y/o que viven lejos del hospital, cuentan con un refugio del Programa Arranque Parejo en la Vida, con 6 habitaciones con cama

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las prestaciones son las mismas para ambos sexos no se diferencia, las



decisiones se toman consensadas y se realiza una evaluación de competencias por parte de Recursos Humanos dos veces al año

Reconoce que la estructura directiva está soportada por hombres y que el grueso del personal que da atención a usuarios, como son trabajadoras sociales y enfermeras son mujeres, esto porque siempre es más fácil y mejor aceptado por los pacientes el que los atienda una mujer.

Oportunidades de capacitación

Se dan por igual para hombres y mujeres en función de las necesidades de cada área

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Igual, participan en primer lugar los del área correspondiente, por interés y por necesidad del Hospital

Oportunidades de ascenso

Son iguales para todos en función de su desempeño

Evaluación de competencias

Las realiza el sindicato y para postulaciones las avala la directora o el jefe inmediato superior

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No se tiene conocimiento de acciones de hostigamiento ni laboral ni sexual y como adelanto se tiene que tanto hombres como mujeres gozan de hora de guardería que puede usarla en la mañana o tarde dependiendo de sus necesidades

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Identifica que se han tomado acciones para incorporar la perspectiva de género como lo es el trato igualitario, la contratación de hombres y mujeres y la aplicación de evaluaciones igual a todos los trabajadores

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y

hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

Considera que ella y el personal del hospital si conocen la normatividad aplicable y las nuevas leyes aunque no las menciona a pregunta expresa, habla de la Ley de prevención de la violencia y en torno al Plan estatal de desarrollo, lo conoce y sabe que la Secretaría tiene ahí una meta que cumplir pero el hospital como tal no participa ni tampoco en el Plan nacional, el estado y la federación tienen otras acciones que cubrir, el hospital y su personal no forman parte de estos planes ni participan en esas metas

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Los adelantos en los diagnósticos con datos desagregados por sexo si los tienen de acuerdo a los formatos estándar que se manejan a nivel nacional.

Programas para el adelanto de las mujeres

Diagnóstico de casos de violencia, Diagnóstico de cáncer temprano en mamas y cérvico uterino

Disminución de índices de mortalidad por problemas gineco-obstétricos o relacionados a la maternidad

En el caso de los programas para los hombres, el verdadero beneficio es también para las mujeres

Diagnóstico de cáncer de próstata, de violencia y de adicciones

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Se promueve la creación de grupos de autoayuda para la prevención de la violencia y así las mujeres tienen mejores condiciones de vida

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Son sensibles al género prueba de ello son los distintos programas y que la mayoría van enfocados a las mujeres



Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Las campañas de derechos humanos y que promueven la igualdad y la equidad no es su quehacer cotidiano ni tienen un programa de trabajo para atenderlo pero si les llevan carteles o se generan periódicos murales de los grupos, los colocan en lugares visibles

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Sí, cada vez más las instituciones tienen claro que deben proteger a las mujeres

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Si la mayoría de los programas que se manejan son para mujeres

Ejecución de programas

El recurso asignado para atender los distintos programas va de acuerdo a las metas que tienen que cubrir y muchas veces no hay recursos monetarios sino de los materiales o insumos a utilizar, en algunos casos de acciones no etiquetadas se toma recurso del global

El presupuesto se gasta más en las mujeres, ellos son quienes más participan en los programas que tiene el hospital

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Pues sí debe hacerse pero desconoce

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género?

Si, porque de esta manera se tendría equipos de trabajo más sensibilizados para el diagnóstico de la violencia y para darle seguimiento a estos casos, si esto fuera extensivo se ayudaría a un mundo más equitativo





Nombre

Dr. Alejandro Morales Torres

Cargo y área de trabajo

Jefe del departamento de medicina preventiva en la Secretaría de Salud Estatal

Departamento en 2 áreas:

Salud de la Infancia y la Adolescencia

Programa de enfermedades respiratorias y diarreicas

Programa de nutrición

Programa de estimulación temprana

Programa Nacional de Reducción de la Mortalidad Infantil

Vacunación Universal

Programa de la Adolescencia

Salud reproductiva con la estrategia de módulos móviles amigables para la capacitación y sensibilización en escuelas secundarias y preparatorias.

Salud del Adulto y del Adulto Mayor

Hipertensión arterial

Diabetes mellitus.- hipertrofia prostática

Envejecimienito

Trastornos de la memoria

Enfermedades cerebro vasculares

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- -
Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Son las que marca el sindicato para el personal de base, igual hay una normatividad que maneja recursos humanos. No hay convocatorias, por que es muy poca la demanda de trabajadores, cuando se requiere de alguien se hace por postulación, recomendación y si es necesario por evaluación de su currículum



En el caso del entrevistado su designación la realiza el Sr. Secretario por que anteriormente ya había ocupado el cargo y ha mostrado un buen desempeño y capacidad

Es empleado de confianza y son pocos los puestos que se tienen pero no se tiene preferencia para la asignación de los mismos, igual participamos hombres y mujeres

El entrevistado prefiere trabajar con mujeres porque considera que son más ordenadas, responsables y con mayor disposición al trabajo, considera que los hombres son más irresponsables

Las jornadas son las mismas para todos, pero las mujeres sobre todo las que tienen hijos y son solas son las que más se comprometen con el trabajo, tal vez por lo mismo de que no tienen que pedir permiso para quedarse más tarde y son libres de tomar sus decisiones

Rotación de personal-- Estructura por sexo

La mayoría del equipo está integrado por mujeres aunque como jefes de sección y en puestos directivos los ocupantes son hombres

Áreas de desempeño

Las mujeres se desempeñan mejor en las áreas sociales quizá porque ellas siempre tienen una visión más completa del entorno social

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las funciones están definidas por recursos humanos y el entrevistado solicita el apoyo sobre todo de mujeres porque son más dispuestas

En cuanto al salario es igual para todos, el proceso es lento y digamos que apenas el 20% de puestos directivos o tal vez un 10% lo ocupan las mujeres, pero la mayoría de los trabajadores de la secretaría y de los hospitales son mujeres

La toma de decisiones se realiza con el apoyo del equipo pero la mayoría de las veces toma las decisiones en función de las necesidades y prioridades que identifica, igual cada director y hasta el secretario lo hacen

Las prestaciones son iguales para todos, claro que siempre es más difícil que a un hombre le den permiso para cuidar a sus hijos para eso la mayoría son casados y cuando las compañeras requieren permiso se les da

hasta para atender a la familia

Oportunidades de capacitación

Son iguales para todos los trabajadores

Oportunidades de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Igual para todos, claro que generalmente a reuniones y capacitaciones especializados van los jefes de área por que son ellos quienes más lo necesitan, la mayoría de las mujeres han participado en los talleres de equidad y derechos y los de salud reproductiva

La capacitación para el desarrollo personal es algo inexistente, se capacita para hacerlos más eficientes en algunas áreas, para desempeñar mejor su trabajo pero si se privilegia los mandos directivos y en la capacitación que tiene que ver con el mejor desempeño y los procesos de equidad no participa la cúpula piramidal

Oportunidades de ascenso

Igual para todos en función del desempeño, Siempre se propone a los que van a salir con alguna compensación o estímulo de acuerdo al desempeño que tienen, no importa si es hombre o mujer

Evaluación de competencias

Se realiza por igual a todos, las hace el sindicato y los de recursos humanos

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Para nada, al contrario a las mujeres que tienen hijos pequeños se les consiente y se les otorga el servicio de guardería y de cuidados maternos, se les da el 10 de mayo aunque no lo establece la ley

A partir de que cada vez son más mujeres las que trabajan y han demostrado que tienen más capacidad, prefiere trabajar con ellas, el machismo ya no se nota tanto, a las embarazadas ya se les trata con más respeto y lo que sí la gente grande esa ya no cambia, tiene otra mentalidad

En el caso de los enfermeros ya casi no se ve que tengan desviaciones aunque la mayoría son raros



Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Sí, han estado muy participativos en cursos de derechos humanos y los procesos de sensibilización para la equidad de género, pero se capacita al personal de base al que atiende a la gente y a los directivos también haría falta que los invitaran a participar

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No se conoce la ley y el programa pero los planes de desarrollo sí y en función de ellos se programan las acciones del trabajo por que las actividades de la Secretaría son complementarias a las metas estatales y nacionales

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Por lo menos en la información que se recoge de la gente que se atiende si se tiene cuántos hombres, mujeres, edades y afecciones

Programas para el adelanto de las mujeres

Desconoce que así sea, sin embargo menciona que existe un depto. específico para salud sexual y reproductiva que está en la Dirección de Equidad de género y que duplica las funciones que ellos realizan, además esto hace que el recurso no se optimice y se atomice su impacto

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Desconoce

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Los beneficios son parejos y en todo caso hay más programas para las mujeres como los Programas de vacunación, las pláticas a los grupos de



mujeres para salud reproductiva y sexual, los clubes de madres

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Sí pero no en la Secretaría ni con recursos de aquí, los del DIF y de Derechos Humanos ese es su trabajo

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

En todos los centros de salud se conoce y se difunde la normatividad con el personal de servicio pero en la práctica y atención a los usuarios esta no siempre se respeta

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Sí los programas ya llegan etiquetados para hombres, mujeres, niños, adultos mayores

Ejecución de programas

Desconoce

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Según los registros de lo que se hace se puede sacar, no se evalúa pero se puede hacer

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género?

Pues sí, ya es tiempo de cambiar



Nombre

Lic. en Comunicación Social Verónica Méndez Márquez

Cargo y área de trabajo

Coordinadora del Programa de Equidad en la Secretaría de Salud

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Sin nombramiento de por medio ha asumido el cargo de Coordinadora del Programa de Equidad con dos personas a su cargo, tiene 4 años que trabaja para la Secretaría pero en el área solo tiene un mes de haberse cambiado de área

No hay condiciones para ingresar y saber que es lo que tienes que hacer, cuales son tus derechos y responsabilidades, te contratan y tiene uno que andar preguntando cuál es el formato para elaborar un oficio o una nota, todo se aprende sobre la marcha conforme va uno haciendo cosas, cuáles son las áreas y cómo se relacionan, de estructura orgánica nadie sabe

Es trabajadora por contrato de honorarios y se pierden los derechos si uno pide permiso así sea por una quincena

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Las jornadas supuestamente son iguales para todos, pero la verdad los jefes vienen en la mañana organizan las cosas, revisan que esté el personal y regresan antes de la hora de la comida o si no hasta la salida para revisar quienes se quedan más tarde a hacerles compañía,

Desconoce cuánto personal hay en la secretaría pero es evidente todos los jefes desde jefe de oficina son hombres y el resto de las áreas las integran mujeres, sólo sabe de una jefe de departamento que es la de su área, en lo que se refiere al personal de honorarios contrataron recientemente a dos psicólogos, tal vez por la profesión que tienen

Áreas de desempeño

En el área que está actualmente se distribuyen las tareas equitativamente



pero en las otras y en donde estaba no, los jefes solo distribuyen el trabajo y les dan más trabajo a las mujeres, las mujeres son las que más arrastran el lápiz o tienen que capturar y ordenar datos, armar programas, son las que mejor manejan las computadoras y conocen todos los programas de cómputo, por lo mismo que las usan más

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

La gente de confianza y la de contrato goza de servicio médico y guardería, pero los de honorarios no cuentan con nada, los hombres no tienen derecho al uso de guardería, a menos que su esposa trabaje, pero la prestación es de ellos, tampoco se les da permiso de faltar cuando el hijo o la familia está enferma, pero ellos falta más a la oficina porque se alargan las reuniones o les pagan más por gastos

Oportunidades de capacitación, de desarrollo profesional- experiencias, reuniones

Son privilegios de los hombres, cuando hay eventos los jefes deciden quien va de entre los hombres, lo mismo las posibilidades de beca o de ascender, la capacitación está más enfocada a la profesionalización del servicio y el área de capacitación en género es muy pequeña y no cuenta con los recursos ni con el personal suficiente para atender a todo el personal ni a los usuarios

Oportunidades de ascenso

Se dan más para los hombres, si existen plazas a concurso no nos enteramos y obvio los jefes jalan a sus amigos

Evaluación de competencias

No hay evaluación de competencias y si recursos humanos lo hace no lo difunde

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

Anteriormente la entrevistada trabajaba en el área de comunicación social, pero recientemente tuvo un bebé y ello ocasiono la presión laboral por lo que acabo cambiándose de área, se le descalificaba y le hacían comentarios acerca de que su nivel de rendimiento y su compromiso de trabajo había

disminuido, basados solo en el hecho de que había tenido un hijo y sin que esto se reflejara en una situación real de trabajo, además se le presionaba para que no tomara su tiempo de lactancia y antes de solicitar algún permiso ya se le había invitado a no hacerlo

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No conoce los instrumentos mencionados pero es necesario conocerlos y además saber como se está vinculando el cumplimiento de metas y objetivos de cada una de las áreas y de toda la institución con los planes de desarrollo

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Sí en los formatos de registro que son los mismos a nivel nacional

Programas para el adelanto de las mujeres

No, desconoce que haya alguno

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Los programas de apoyo a las mujeres tienen un impacto muy poco significativo y su avance es muy lento, se tiene un bloqueo cultural muy fuerte, la presión para que las mujeres sigamos desempeñando el mismo rol de madres sacrificadas

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

En general las políticas de las instituciones tienen que ver con la protección al desvalido

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

No ha visto en la institución, afuera sí



Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Desconoce

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

En esta dependencia hay recursos especialmente para el diagnóstico de enfermedades propias de las mujeres y la atención a la violencia

Ejecución de programas

No se tienen estudios sobre el impacto de la ejecución de programas

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Desconoce los ejercicios que se hacen en este terreno

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles, avances

Sí, se dan los talleres sobre todo para el manejo de la violencia y aunque la mayoría de las participantes son mujeres, el beneficio es para todos, porque ellas aprenden a poner límites en sus relaciones y elevan su autoestima

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de género?

Sí pero a todos los niveles y de manera obligada sobre todo en los niveles directivos, porque así ya se tendría garantizado que los demás lo tienen que saber





Nombre

Maestra Dora Rodríguez Soriano

Cargo y área de trabajo

Jefa del Departamento de Género y Equidad, 3 años como jefa de esa área de la Secretaría de Salud

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias- - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Las condiciones de trabajo en la Secretaría de Salud son las mejores, cuando ella entró la mayoría del equipo eran hombres y de honorarios, hoy la mayoría son mujeres y tienen base

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Las prestaciones y todas las condiciones salariales la entrevistada opina que se han ido modificando en beneficio de las mujeres, los equipos se han ido integrando de manera más objetiva y aunque todavía se discrimina a la mujer se tienen avances, muchas veces los titulares de las dependencias son los que tienen más sensibilidad ante la problemática y son los directores los que ponen trabas o no han pasado por un proceso de sensibilización que permita que las cosas avancen

Identificar si se han tomado medidas explícitas para incorporar la perspectiva de género en la institución, cuáles y avances

Si se tienen grandes avances, la Secretaría ya cuenta con un modelo de intervención para la atención a la violencia, se cuenta con todos los insumos para atender, realizar pruebas necesarias, hay 10 equipos especializados y equipados, con doctora-ginecóloga, psicóloga y trabajadora social, se requiere que la población los conozca más y los demande de tal manera que se pueda intervenir oportunamente, ya saben como realizar los trámites ante el MP y como dar seguimiento

Se trabaja en las lagunas legislativas ya que no existe un lineamiento que obligue a denunciar en los casos detectados, también se trabaja en la



reglamentación para la interrupción del embarazo

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No del todo, pero evidentemente es una deficiencia generalizada, claro que se tiene el compromiso de cumplir las metas y objetivos y estos deben estar alineados con los planes pero el detalle no se maneja, y por supuesto que para eso se trabaja para cumplir las metas y objetivos que comprometió el Sr. Gobernador.

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Si de acuerdo a los formatos nacionales

Programas para el adelanto de las mujeres

Todo lo que maneja esta área sobre todo en materia de prevención de violencia es un adelanto para ellas

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Claro también se trabaja en la atención a abortos, la sensibilización al personal para que atienda este tipo de situaciones y en la legislatura que los obligue a dar esta atención

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Siguen siendo asistenciales pero se avanza en la atención específica a la problemática de las mujeres

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Claro que sí, con la atención cotidiana ya les hacemos un espacio de respeto a sus derechos

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al



ejercicio de sus derechos

Hay lagunas

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

Sí, los recursos para programas de mujeres vienen como tal y si es necesario más recurso el gobierno estatal lo complementa

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Es indudable el avance que se tiene en la atención a maltrato sobre todo de mujeres violadas por su pareja, pero se requiere dar mayor capacitación en el primer nivel de atención para tener mayor asertividad en el diagnóstico y canalización de pacientes, sobre todo hacer extensivo este proceso a otras instituciones para que tengan un mejor trato en los procedimientos de denuncia y seguimiento.





Nombre

Psicólogo Social Alberto Pérez Pérez

Cargo y área de trabajo

Coordinador de capacitación del Departamento de Equidad de Género

Personal de honorarios tiene 2 meses y medio de haber ingresado a la Secretaría de Salud

Condiciones de acceso, permanencia y desarrollo en el empleo Convocatorias - - Proceso de selección-- Tipo de empleo --Jornadas laborales

Desconoce si se realiza algún proceso, el supo de que necesitaban gente por un amigo, se presentó e inmediatamente empezó a trabajar, no cuenta con ningún tipo de prestación

Rotación de personal-- Estructura por sexo

Son dos hombres y hacen todo lo mismo que la mayoría de las mujeres. En el departamento son 7 mujeres y dos hombres, la jefa es mujer y en general en las áreas el observa que la mayoría son mujeres, aunque los cargos directivos los ocupan hombres

Áreas de desempeño

El entrevistado se encarga de atender aspectos logísticos de los eventos de capacitación para la no violencia impartidos por MHORESVI A.C.(Movimiento de hombres pro relaciones equitativas sin violencia) antes CORIAC

Funciones por puestos, salarios, toma de decisiones y prestaciones sociales

Su función es básicamente impulsar talleres en equidad de género y promover mediante eventos de capacitación la reeducación que permita arribar a mejores relaciones entre hombres y mujeres trabajadores de la Secretaría de Salud, es trabajador contratado por honorarios

Oportunidades de capacitación



Ellos mismos son quienes promueven la capacitación y realización de talleres

Evaluación de competencias

No le hicieron ningún tipo de evaluación para su contratación y desconoce que se realicen evaluaciones periódicas al personal

Trato, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual

No ha notado nada en ese sentido, todo parece ir bien entre compañeros de trabajo

Si se conocen los instrumentos: Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres Plan nacional de desarrollo Programa para la igualdad Plan estatal de desarrollo Piensa que tiene un compromiso normativo para seguirlo

No se conocen los instrumentos normativos y no se manejan en los eventos de capacitación, tampoco se vinculan hacia los objetivos programáticos, aunque se supone que alguien debe estarlo haciendo

Diagnósticos, identificación de necesidades, se generan o se consideran datos desagregados por sexo

Por lo menos en los talleres que el ha participado se lleva un registro de participantes hombres y mujeres

Programas para el adelanto de las mujeres

Los vinculados a salud sexual y reproductiva

Beneficios de estos programas a las mujeres (mejoran sus condiciones de vida, aligeran o facilitan su rol tradicional o transforman el rol de género)

Benefician su bienestar y la toma de decisiones

Políticas institucionales son neutrales, asistenciales, sensibles al género, identifican necesidades diferentes y buscan resultados diferentes entre mujeres y hombres

Algunas asistenciales y sensibles a la situación de las mujeres

Hay campañas de respeto a los derechos de las mujeres

Si, continuamente relacionadas con la salud, en prevención de cáncer cervico uterino y de mama, atención de muerte materna

Lineamientos, normatividad facilitan el acceso de las mujeres a los recursos y al ejercicio de sus derechos

Desconoce

Los presupuestos se aplican de manera sensible a las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres

No lo sabe con exactitud pero la operación de programas para mujeres es un indicador de que si se diferencia por sexo

Ejecución de programas

Se da capacitación a equipos de trabajo especializados para la atención y prevención de la violencia intrafamiliar y abuso sexual, hay 13 equipos integrados por un doctor, una trabajadora social y una psicóloga, incluso la mayoría de los equipos son mujeres para dar mayor confianza a las usuarias

Se realiza el festejo por el aniversario del Día internacional de la no violencia hacia las mujeres.

El Programa Dejando Huellitas en tu vida, que son pláticas a las escuelas primarias de prevención y atención a la violencia sexual y familiar y mediante dibujos de los participantes se detectan casos de abuso

Evaluación sobre cumplimiento de metas, resultados e impacto de acciones institucionales, distinguiendo entre mujeres y hombres

Los eventos de capacitación a los trabajadores y sobre todo a las mujeres, les ayuda a evitar la repetición de experiencias negativas, ubicar en que parte de los procesos de violencia son partícipes y ayudarlos a evitar y superar la victimización

Considera que es importante la promoción de la equidad y la perspectiva de

género?

Así es. Los conceptos básicos que se abordan en los talleres son: Enfoque de género, derechos humanos, acoso laboral y sexual

Los participantes en los talleres de principio presentan una actitud defensiva ante los temas a tratar y consideran que van a perder el tiempo, conforme va avanzando el taller manifiestan actitudes de asombro y de reconocimiento de que de una y otra manera son partícipes en la reproducción de modelos y estereotipos, al finalizar el taller tienen una actitud de asumir cambios y de establecer compromisos personales para que ese cambio tenga ego en sus familias y hasta en sus áreas de trabajo.

En cuanto a los derechos humanos en su mayoría los conocen y saben que existen pero no es fácil que asuman una actitud corresponsable en su ejercicio, sobre todo cuando se trata de respetar los derechos de los demás y a la vez todos coinciden en que sus derechos no se respetan y en su mayoría son pisoteados por las autoridades y los distintos rangos jerárquicos en todos los niveles, casa, escuela, instituciones, etc.

El tema de hostigamiento es impartido por personal del sindicato de la secretaría, los trabajadores muestran interés pero no se atreven a denunciar este tipo de situaciones por temor a las represalias e incluso a perder el trabajo, pero también pasa un dato curioso cuando se atreven a denunciar se fortalecen las redes de apoyo al interior de las áreas de trabajo y las posibilidades y mecanismos para resolver el conflicto se multiplican

No siempre las áreas directivas participan en los talleres, pero es una estrategia que debiera ser condición ya que ello fortalecería la incorporación del enfoque de género y sería más fácil instrumentar las acciones de equidad a lo interno de la institución y hacia los usuarios.

Propone que la capacitación al personal se dé para todos y sobre todo que el equipo en el que está se capacite para replicar los talleres al interior de todas las áreas, con todo el personal y que además se puedan instrumentar talleres similares con los grupos de usuarios que se atienden

También considera importante que se les den más herramientas teóricas sobre la perspectiva de género y equidad, para que estas herramientas las puedan recrear y enriquecer en los talleres que realicen

Conclusiones

Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y acciones de la institución

Diagnóstico

La institución ha ido generando información desagregada por sexo, considerando la realidad de los diferentes municipios del estado de Tlaxcala.

Particularmente se tienen estos avances en lo que se refiere a la salud sexual y reproductiva, incluso en coordinación con el Programa Oportunidades y promotoras comunitarias que brindan información y constituyen un enlace importante en las localidades. Asimismo se va generando un registro de incidencias de enfermedades por sexo.

Además de los datos desagregados por sexo, se tiene una plataforma de análisis de esta información que se promueve desde la perspectiva de género y que facilita la toma de decisiones en la política de salud, asociada al ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres sexuales y reproductivos.

En este sentido se tiene claras directrices y aprendizajes de la política llevada también en el ámbito federal y la experiencia de años anteriores. Otro factor presente en los avances logrados son los compromisos internacionales en materia de adelanto de las mujeres y el de los Objetivos del Milenio acerca de abatir la muerte materna.

Planeación

Contar con herramientas de información y análisis para la interpretación de los datos obtenidos, contribuye a incorporar en algunas áreas la planeación no sólo dirigida a mujeres y hombres sino a empezar la incorporación de la perspectiva de género.

Hacerlo de manera integral y transversal en la institución como la de Salud requiere de tiempo y esfuerzos, pero existen avances y condiciones de operar la política de salud que va generando arraigo como lo es el Programa de Equidad de Género

No obstante una debilidad en la ejecución de las políticas son las condiciones de operarla, la manera en que baja hasta la atención directa a mujeres. la disposición de recursos para dicha atención y la sensibilidad de las o los médicos para que el tratamiento sea congruente con las necesidades de mejorar la salud de las mujeres.

Presupuesto

Se definen presupuestos a partir de la definición de programas específicos dirigidos a mujeres, pero todavía no existe el diseño de una política de presupuesto que esté planteando la redistribución de los recursos en función de los retos de la igualdad de género.



Normatividad

Es disparado el conocimiento que el personal tiene sobre el marco normativo y los compromisos contraídos en los foros internacionales y nacionales. Pero de alguna manera se retoma en los y las tomadoras de decisiones.

En cuanto al acceso a los servicios y beneficios de las políticas y programas de salud, la normatividad difiere de acuerdo a los programas. En este caso hay programas dirigidos a mujeres y la normatividad así lo facilita.

La normatividad de la institución no está armada en el conjunto de sus reglamentos y reglas de operación con perspectiva de género pero existe un margen de actuación que permite responder a las problemáticas y necesidades de las mujeres, de manera todavía parcial o poco integral.

Existe un área que coordina la ejecución del Programa de Equidad de Género que va haciendo camino en incidir en los procesos de planeación y diseño de presupuestos sensibles al género

Evaluación

La sistematización de resultados y evaluación de las acciones de la Secretaría en materia de género se desarrollan de acuerdo con algunos lineamientos que el reporte de avances en los Objetivos del Milenio exige y consideraciones que enmarca la Coordinación de del Programa de Equidad. Hace falta la elaboración y difusión de indicadores adecuados

Desarrollo de capacidades

Existe un área de capacitación en Coordinación del Programa de Equidad de Género, a partir de la cual se promueven procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades. Es necesario fortalecer los elementos vinculados directamente con la formulación de políticas públicas con perspectiva de género.

Cultura institucional

A pesar de la existencia de la Coordinación del Programa de Equidad de Género, las prácticas institucionales no son acordes a los planteamientos de este programa. Pues todavía se considera como un área que separada de las demás áreas de atención a la salud de las mujeres.

En la estructura administrativa los criterios de género no prevalecen en la normatividad y funciones de la institución.

Recomendaciones

Fortalecer el Programa de Equidad de Género en sus planteamientos y estrategias para avanzar de manera más resuelta hacia los objetivos de la igualdad de género.



Fortalecer el desarrollo de capacidades de gestión de la Coordinación del Programa de Equidad y los mecanismos de coordinación intrainstitucional para la toma de decisiones en las políticas y en la distribución del presupuesto.

Elaborar indicadores de género para dar seguimiento a la toma de decisiones y ejecución de programas de la Secretaría.

Fortalecer los procesos de sensibilización y capacitación en los tomadores de decisiones y operadores de los diferentes programas de salud.



Parte 4. Propuesta para la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género en Tlaxcala

Unidades de Género y Mesa Intrainstitucional

A partir del diagnóstico realizado en las ocho dependencias y organismos de la administración pública estatal se identifica que existe una situación diferenciada en cuanto al manejo de lo que es la perspectiva de género y la importancia de incorporarla a la visión de desarrollo y de su quehacer institucional.

No obstante esta situación heterogénea, todas las dependencias requieren de plantearse explícitamente como un objetivo estratégico avanzar en construir la igualdad entre mujeres y hombres, no sólo a partir de cumplir con la normatividad expuesta, sino para propiciar los avances institucionales en cuanto al cumplimiento de sus propias metas, toda vez que no puede considerarse el logro de objetivos y metas cuando una parte de la población está siendo excluida de los beneficios que la acción gubernamental genera. Tanto en el ámbito de la política pública cuanto en el ámbito de la cultura institucional.

En todos los casos, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere de una estructura administrativa formal en cada dependencia y entidad pública, reglamentada, con autonomía, presupuesto propio, capacidad de decisión, negociación y gestión que la posicionen frente al aparato institucional y le de autoridad, reconocimiento y respaldo a su desempeño.

El carácter y la magnitud de los compromisos frente al reto del desarrollo humano y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, demanda un lugar específico en el organigrama de las instituciones que le permita concertar, acordar y dar seguimiento a las acciones estratégicas de la institucionalización de la perspectiva de género en coordinación con las y los servidores públicos del más alto nivel y en las diferentes áreas de dichas instituciones.

La Unidad de Género es el espacio institucional propuesto para garantizar que las políticas públicas en Tlaxcala sean diseñadas, normadas, ejecutadas y evaluadas con una visión de equidad en cada una de las dependencias y entidades de la administración pública. Su papel es promover, impulsar, coordinar y evaluar el desarrollo de la incorporación transversal de la perspectiva de género y proponer políticas específicas dirigidas al empoderamiento de las mujeres con el objetivo de lograr la igualdad de género.

Su propósito es contribuir a la transformación de políticas y prácticas institucionales que mantienen y reproducen las condiciones de rezago y discriminación hacia las mujeres. Busca crear una cultura institucional de igualdad de género que incida en el desarrollo estatal.



Estas unidades se constituirán en un ambiente de voluntad política, diálogo y negociación con servidoras y servidores públicos del estado de Tlaxcala con la finalidad de construir condiciones para la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida social, considerando los retos de corto, mediano y largo plazos.

Para que las unidades de género tengan la posibilidad de operar y afiancen y multipliquen el logro de resultados esperados, es preciso que se establezcan estrategias y mecanismos de acercamiento y coordinación en dos vías: primera, el acuerdo y determinación de los y las titulares de las instituciones y de las unidades administrativas que las configuran, y segunda, de la asignación de enlaces en las diferentes áreas administrativas, responsables de articular cotidianamente los esfuerzos y tareas por la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género.

Modificar la manera de hacer políticas públicas para armonizarlas a las necesidades de la población, y conseguir superar las brechas de género, conlleva la necesidad de que las unidades de género adopten múltiples funciones y a la vez ofrezcan diversos servicios de información, formación y asesoría y acompañamiento para impulsar procesos de planeación, programación y gestión de presupuestos sensibles al género.

Si el carácter de la institución es operativa y sus esfuerzos involucran la gestión de programas sectoriales dirigidos a la atención a las mujeres, - será importante que las unidades de género se vinculen a la promoción y desarrollo de estos programas a fin de destacar y visibilizar las acciones afirmativas de esta índole, pero cuidando de no ir en detrimento de la transversalidad de la perspectiva de género.

Otra vertiente de estas unidades se configura por la atención a las políticas laborales y administrativas que propicien y consoliden la igualdad de oportunidades entre el personal de cada institución en ámbitos como selección del personal, puestos, ascensos, entre otras, a la par –y no en sustitución- de la transversalidad de género en las políticas públicas, es decir, en las que configuran la razón de ser de la propia institución.

Visión

- ▣ Las políticas públicas en el estado de Tlaxcala contribuyen efectivamente a la construcción de relaciones de género justas y equitativas, al superar los obstáculos de la discriminación y exclusión por género, fortaleciendo la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a los derechos y oportunidades para participar, decidir y disfrutar de los beneficios del desarrollo local.

Misión

- ▣ La Unidad de Género centra su razón de ser en coadyuvar a la institucionalización de la incorporación transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas, para contribuir a la igualdad de oportunidades y al pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, impulsando procesos de enlace e interlocución con cada una de las áreas institucionales, en coordinación con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, para la generación de información, difusión, sensibilización, gestión, planeación, operación, evaluación y seguimiento de estrategias, programas, proyectos y acciones, que garanticen el adelanto de las mujeres.

Objetivo general

- ▣ Promover y dar seguimiento a la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos, las decisiones y los beneficios de la construcción de una sociedad más justa, equitativa y democrática, que a la vez se abra paso en la configuración de un nueva cultura y prácticas institucionales

Objetivos específicos

- ▣ Establecer mecanismos de coordinación y enlace permanente con el o la Titular y las Unidades Administrativas de la Institución y con el Instituto Estatal de la Mujer para promover la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- ▣ Formular el programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución y sus políticas, identificando objetivos, metas, estrategias y etapas de avance.

- ▣ Apuntalar procesos de difusión, sensibilización y formación a servidoras y servidores públicos de la Institución que evidencien el impacto diferenciado de la aplicación de políticas “neutras” y favorezcan la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de política.
- ▣ Aportar herramientas de diagnóstico acerca de la situación prevaleciente de las mujeres en el ámbito de la política institucional para visibilizar sus realidades, destacando la condición y posición de género, así como sus necesidades prácticas e intereses estratégicos para el logro de una sociedad más justa y democrática.
- ▣ Promover la realización de estudios y la innovación y/o adaptación de metodologías que fortalezcan la perspectiva de género en todas las fases del diseño y ejecución de políticas públicas, incluyendo la elaboración de diagnósticos, planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación.
- ▣ Brindar asesoría y apoyo técnico y metodológico a las Unidades Administrativas de la Institución para sugerir la definición de acciones afirmativas que impacten en el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y su adelanto en la sociedad.
- ▣ Coadyuvar a las diferentes Unidades Administrativas de la Institución en la revisión y actualización del marco normativo, programático, presupuestal y operativo para garantizar la incorporación de los principios de igualdad de género en los programas, proyectos y acciones de la Institución.
- ▣ Contribuir al fortalecimiento democrático de la cultura y las prácticas de la Institución para lograr la igualdad de oportunidades en el marco de las relaciones laborales y organizativas internas.

Alcance

- ▣ Instalación y funcionamiento de las Unidades de Género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, que incorporen, fortalezcan y consoliden la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

Políticas y/o normas de operación

- ▣ Todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán impulsar acciones tendientes a la incorporación de la perspectiva de género en cada área de su estructura institucional.
- ▣ La institucionalización de la perspectiva de género en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala, deberá cumplir



con el principio de transversalidad incluyendo los programas, planes, proyectos y acciones que van dirigidos a la población objetivo.

- ▣ Para la institucionalización de la perspectiva de género se requiere la consulta y la actualización permanente del marco teórico- jurídico federal y estatal vigente.
- ▣ Todos los programas y las acciones de las distintas áreas de cada dependencia o entidad, deberán considerarse como actividad permanente para la generación de información sobre la aplicación de la perspectiva de género, sobre los resultados que se obtengan y para establecer políticas públicas con perspectiva de género, permeadas de ideas expresadas por la ciudadanía.
- ▣ La instalación de las Unidades de Género, es tarea ineludible de las todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para garantizar la institucionalización la perspectiva de género en su estructura institucional.
- ▣ La Unidad de Género propondrá, coordinará y garantizará la ejecución de todas las acciones propuestas en el programa anual para la incorporación transversal de la perspectiva de género.

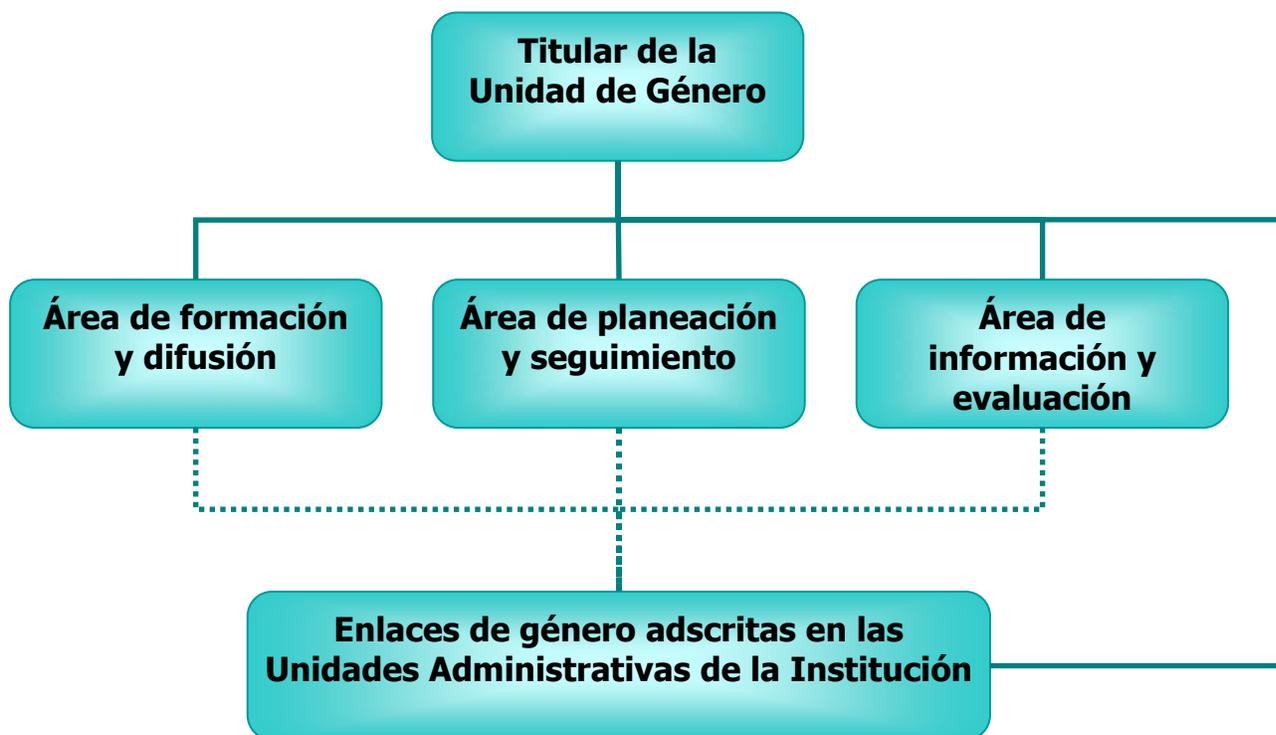
Responsabilidades

- ▣ Con la finalidad de dar cumplimiento a las Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, a las Líneas de Acción del Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, y al Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública.

Estructura de la Unidad de Género

- ▣ La Unidad de Género es el espacio estratégico institucional para promover los mecanismos e instrumentos normativos, teóricos, metodológicos y técnicos para concretar la generación de información, difusión, sensibilización, gestión, planeación, operación, evaluación y seguimiento de políticas, estrategias, programas, proyectos y acciones, que garanticen la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de Tlaxcala

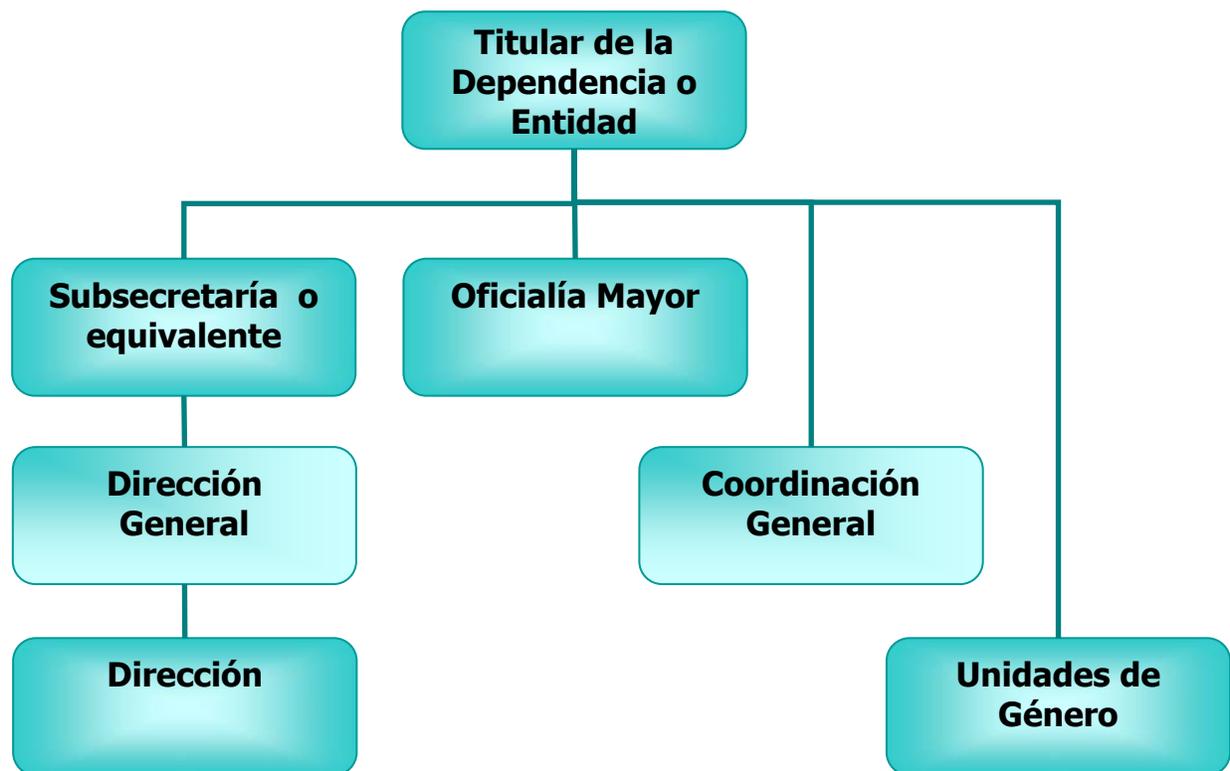
Unidad para la Transversalidad e Institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas



El lugar que ocupe la Unidad de Género en el organigrama institucional garantizará que mantenga coordinación y comunicación directa con el o la Titular de la Institución, y que a la vez se vincule con las diferentes Unidades Administrativas para el cumplimiento de sus propósitos.

La línea estructural se propone de la siguiente manera:

Posición institucional
Unidad para la Transversalidad e Institucionalización de la
Perspectiva de Género en las Políticas Públicas





Funciones y responsabilidades de las Unidades de Género

Funciones de la titular de la Unidad de Género

- ▣ Formular y coordinar el Programa de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género en la Institución y sus políticas.
- ▣ Planear los objetivos y metas del Programa de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- ▣ Coordinar la elaboración de los programas anuales de trabajo de la Unidad para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.
- ▣ Coordinar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las áreas normativas, administrativas y operativas de la Institución, con apoyo de los y las Enlaces de Género.
- ▣ Articular sinergias y promover la coordinación intra e interinstitucional para impulsar un trabajo conjunto en torno a la formulación de políticas de equidad.
- ▣ Organizar, coordinar y participar en la realización de foros de consulta, mesas de análisis y reuniones intra e interinstitucionales y con organismos de la sociedad civil, académicos y ciudadanía en general, para presentar y enriquecer propuestas de política institucional con enfoque de género.
- ▣ Plantear la estrategia de sensibilización y desarrollo de capacidades de las y los Enlaces de Género acerca del Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género para su multiplicación entre el personal de la Institución.
- ▣ Verificar la estrategia de difusión dirigida a las y los servidores públicos para facilitar el posicionamiento del tema de género y su adopción en la Institución.
- ▣ Acordar las líneas de investigación y mecanismos de consultoría interna y externa para profundizar el conocimiento de la situación y problemáticas de las mujeres en torno al ámbito de competencia de la Institución, desde el enfoque de género.
- ▣ Orientar las acciones para la generación, integración y sistematización de la información desagregada por sexo, que sirva de base para el análisis y enriquecimiento de las políticas, estrategias y acciones institucionales.
- ▣ Dar seguimiento a la planeación, operación y evaluación de programas y proyectos de la Institución para verificar la incorporación del enfoque de género, y en su caso emitir recomendaciones y proponer alternativas adecuadas.



-
- ▣ Integrar informes de avance sobre el cumplimiento de las actividades derivadas de los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.

Perfil requerido

- ▣ Área de conocimiento:

Ciencias sociales, antropológicas, humanidades, políticas, administrativas.

- ▣ Experiencia en la Institución:

Mínimo de un año.

- ▣ Habilidades:

Visión estratégica, planeación, orientación a resultados, comunicación, trabajo en equipo, coordinación y gestión, negociación, conocimiento de la administración pública y del ámbito de competencia de la Institución (salud, economía, laboral, rural, ambiente, por ejemplo), vinculación con organismos de la sociedad civil y academia.



Funciones de la responsable de planeación y seguimiento

- ▣ Elaborar el programa de trabajo anual de planeación y seguimiento para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.
- ▣ Contribuir al enriquecimiento de las bases metodológicas y técnicas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de diagnóstico y planeación institucional.
- ▣ Colaborar con la organización de foros y mesas de análisis y de opinión que redunden en el enriquecimiento de las propuestas de diseño y ejecución de políticas institucionales orientadas a cerrar la brecha de desigualdades entre hombres y mujeres.
- ▣ Brindar la asesoría necesaria a las y los Enlaces de Género que así lo requieran en materia de planeación con perspectiva de género, para analizar la condición y posición de las mujeres, y distinguir las necesidades prácticas e intereses estratégicos.
- ▣ Brindar la asesoría necesaria a las y los Enlaces de Género en materia de planeación con perspectiva de género, para diseñar, ejecutar y dar seguimiento a las acciones afirmativas.
- ▣ Establecer sinergias con las y los Enlaces de Género para la coordinación de acciones de planeación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos de la Institución.
- ▣ Apoyar la transformación de la cultura institucional mediante la propuesta de herramientas que permitan reconocer y valorar la situación de género en la Institución.
- ▣ Integrar informes de avance sobre el cumplimiento de las actividades derivadas de los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.





Perfil requerido

▣ Área de conocimiento:

Ciencias sociales, antropológicas, humanidades, políticas, administrativas.

▣ Experiencia en la Institución:

Mínimo de un año.

▣ Habilidades:

Visión estratégica, planeación, orientación a resultados, comunicación, trabajo en equipo, conocimiento de la administración pública y del ámbito de competencia de la Institución (salud, economía, laboral, rural, ambiente, por ejemplo).





Funciones de la responsable de formación y difusión

- ▣ Formular programas de trabajo anuales de formación y difusión de la Unidad de Enlace para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.
- ▣ Plantear las propuestas metodológicas y tecnológicas estratégicas para la puesta en marcha de los procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades para concretar la perspectiva de género.
- ▣ Realizar el diagnóstico sobre la detección de necesidades institucionales de formación de conocimientos, habilidades y actitudes para buscar las respuestas pertinentes.
- ▣ Instrumentar la estrategia de sensibilización y formación para las y los Enlaces de Género para la institucionalización y transversalidad del enfoque de género.
- ▣ Dar seguimiento a la multiplicación de los procesos de sensibilización y formación de capacidades al personal de la Institución y población objetivo de los programas institucionales que lo requieran.
- ▣ Delinear las estrategias y acciones de difusión de leyes, normas, acuerdos, informes, entre otros, para el posicionamiento del tema de género entre las y los servidores públicos de la Institución.
- ▣ Brindar la asesoría necesaria a las y los Enlaces de Género que así lo requieran en materia de formación y difusión.
- ▣ Coordinar acciones con la unidades administrativas para favorecer la incorporación de la perspectiva de género, vía las y los Enlaces de Género.
- ▣ Integrar informes de avance sobre el cumplimiento de las actividades derivadas de los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.





Perfil requerido

▣ Área de conocimiento:

Ciencias sociales, antropológicas, humanidades, pedagógicas.

▣ Experiencia en la Institución:

Mínimo de un año.

▣ Habilidades:

Visión estratégica, planeación, orientación a resultados, comunicación, trabajo en equipo, pedagogía y formación de capacidades, conocimiento de la administración pública y del ámbito de competencia de la Institución (salud, economía, laboral, rural, ambiente, por ejemplo).





Funciones de la responsable de información y evaluación

- ▣ Elaborar el programa de trabajo anual de información, investigación y evaluación para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.
- ▣ Aterrizar las metodologías, estrategias y tecnologías para recabar, ordenar, integrar, sistematizar la información desagregada por sexo relacionada con el ejercicio de la política pública institucional.
- ▣ Coordinar la realización de acciones para fortalecer la generación de información y estadísticas desagregadas por sexo con el fin de generar insumos para la realización de diagnósticos sobre la situación de las mujeres y fortalecer los procesos de planeación.
- ▣ Contribuir al desarrollo del sistema estatal de indicadores con perspectiva de género para analizar y dar seguimiento a la situación de las mujeres en el ámbito de la política institucional.
- ▣ Coordinar la realización de metodologías, instrumentos y acciones para fortalecer la generación de información y estadísticas desagregadas por sexo de las acciones institucionales con el fin de generar insumos para la evaluación y mejora de programas y proyectos.
- ▣ Definir las líneas de investigación de la Unidad de Género de acuerdo con los requerimientos de las áreas y la definición de áreas de oportunidad para el avance de las políticas de equidad.
- ▣ Brindar la asesoría necesaria a las y los Enlaces de Género que así lo requieran en materia de información y evaluación.
- ▣ Establecer sinergias con las y los Enlaces de Género para la coordinación de acciones de monitoreo y evaluación en la instrumentación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos de la Institución.
- ▣ Integrar informes de avance sobre el cumplimiento de las actividades derivadas de los compromisos intra e interinstitucionales acerca de la igualdad de género.



Perfil requerido

▣ Área de conocimiento:

Ciencias sociales, antropológicas, humanidades, políticas, administrativas.

▣ Experiencia en la Institución:

Mínimo de un año.

▣ Habilidades:

Visión estratégica, planeación, orientación a resultados, comunicación, trabajo en equipo, evaluación, conocimiento de la administración pública y del ámbito de competencia de la Institución (salud, economía, laboral, rural, ambiente, por ejemplo).

Enlace de género

- ▣ Son las y los servidores públicos adscritas a las diferentes Unidades Administrativas de la Institución, y nombradas –por sus capacidades destacadas– para establecer el vínculo con la Unidad de Género, establecer los mecanismos de coordinación permanente y facilitar el seguimiento a los compromisos establecidos frente al o la Titular de la Institución para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de género.

Mesa intrainstitucional

Como una estrategia para facilitar la instalación de la Unidad de Género y favorecer la atención y el respaldo institucional, se plantea configurar una Mesa Intrainstitucional, integrada por la o el Titular de la Institución y los directivos de las unidades normativas, operativas y administrativas que la conforman, así como la representación del Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala.

Objetivo estratégico

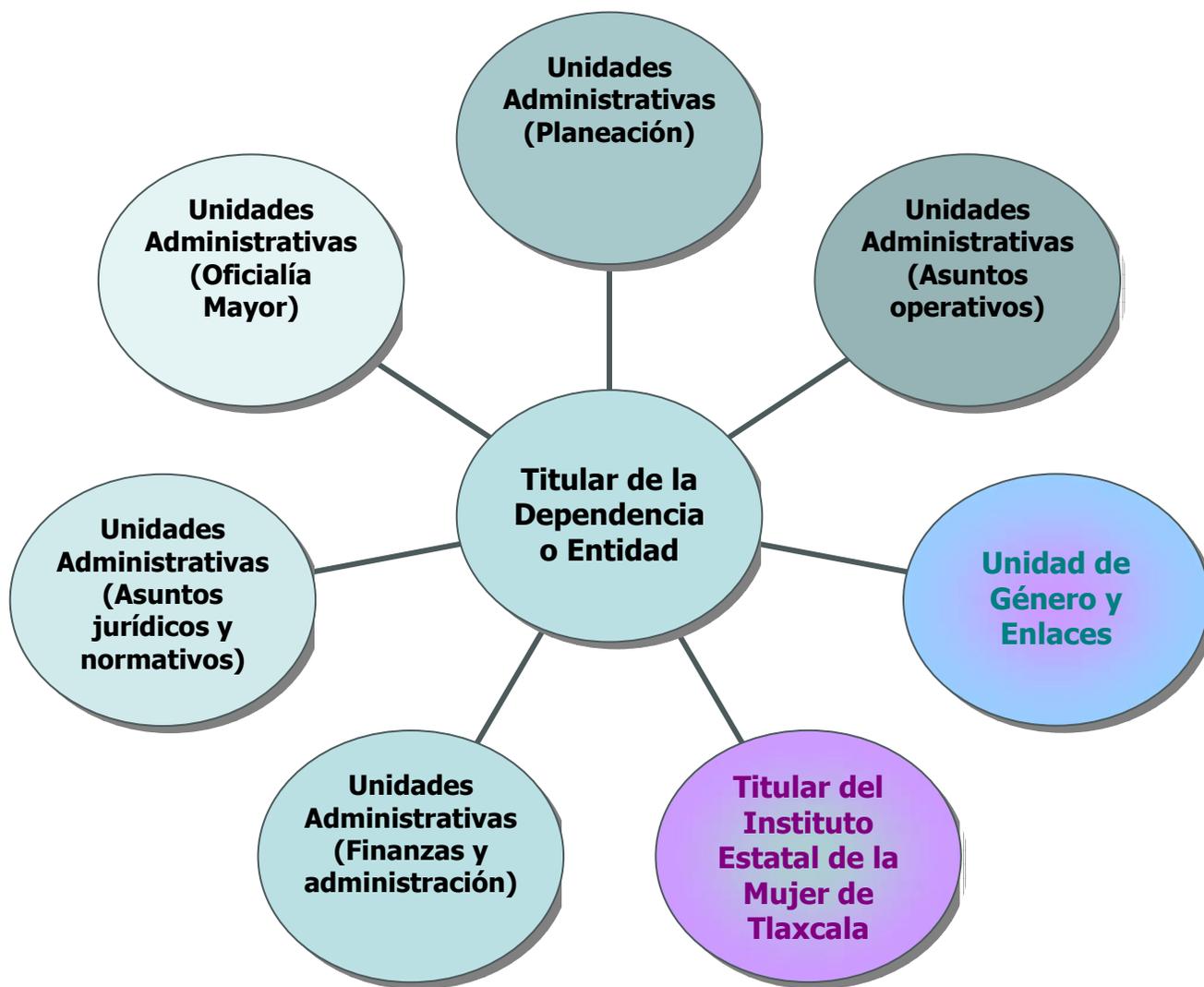
- ▣ Establecer un espacio de interlocución, coordinación y concertación entre el Titular de la Institución, las Unidades Administrativas, el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala y la Unidad de Género, para asumir el compromiso de promover la igualdad de género y garantizar el cumplimiento de acuerdos en torno a la incorporación transversal de la perspectiva de género y su institucionalización.

Objetivos particulares

- ▣ Reafirmar la voluntad política de la Institución para promover la igualdad de oportunidades y de acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres y hombres de la sociedad.
- ▣ Instalar la Unidad de Género para formular y dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en cada dependencia o entidad de la administración pública estatal.
- ▣ Fortalecer la Unidad de Género con el nombramiento de Enlaces de Género, adscritos a las Unidades Administrativas y que funjan como sus representantes ante la Unidad de Género en los trabajos de coordinación y seguimiento a los acuerdos establecidos.
- ▣ Acordar la agenda de temas prioritarios y compromisos para el arranque de las funciones de la Unidad de Género y el Programa de institucionalización y transversalidad e la perspectiva de género en la Institución.
- ▣ Establecer mecanismos de coordinación de la Mesa Intrainstitucional para dar seguimiento a los trabajos de la Unidad de Género.

Estructura organizativa

- ▣ La estructura de la Mesa Intrainstitucional se definirá de acuerdo con las características de cada una de las dependencias o entidades de Tlaxcala.



- ▣ Serán encabezadas y coordinadas por la o el Titular de la Institución
- ▣ Para su conformación se considerarán las Unidades Administrativas que configuran la Dependencia o Entidad, de esta forma se considerarán las Subsecretarías, Coordinaciones, Direcciones Generales o áreas homólogas que representen las funciones normativas, administrativas y operativas de cada Institución.
- ▣ Los representantes en la Mesa Intrainstitucional instalarán la Unidad de Género. Toca al Titular nombrar la Unidad de Género y a los directivos de las Unidades Administrativas designar a sus Enlaces a la Unidad de Género.
- ▣ El Instituto Estatal de la Mujer e Tlaxcala, participará en la Mesa Intrainstitucional para hacer llegar los últimos acuerdos en la materia de la promoción de las políticas de igualdad de género.
- ▣ Con la finalizar de dinamizar la coordinación entre las diferentes áreas de la estructura institucional para definir las políticas a seguir en materia de género, la Mesa Intrainstitucional definirá:
 - ◆ Los objetivos, mecanismos y frecuencia de sus sesiones plenarios
 - ◆ La constitución de la Unidad de Género
 - ◆ El nombramiento de las y los Enlaces de Género

Instalación de la Mesa Intrainstitucional

Instalar la Mesa Intrainstitucional y la Unidad de Género para promover y dar seguimiento a la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y garantizar así, la igualdad de oportunidades en el acceso, las decisiones y los beneficios de la construcción de una nueva cultura institucional, que a su vez abre paso al desarrollo de una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Alcance

Instalación y funcionamiento de Mesas Intrainstitucionales de Género y de las Unidades de Género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, que incorporen, fortalezcan y consoliden la institucionalización de la perspectiva de género.

Políticas de operación

Todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán impulsar acciones tendientes a la incorporación de la perspectiva de género en cada área de su estructura institucional.

La instalación de la Mesa Intrainstitucional y de la Unidad de Género, es tarea ineludible de las todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para garantizar la institucionalización la perspectiva de género en cada área de su estructura institucional.

La institucionalización de la perspectiva de género en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Tlaxcala, deberá cumplir con el principio de transversalidad incluyendo los programas, planes, proyectos y acciones que van dirigidos a la población objetivo.

Para la institucionalización de la perspectiva de género se requiere la consulta y la actualización permanente del marco teórico- jurídico federal y estatal vigente.

Todos los programas y las acciones de las distintas áreas de cada dependencia o entidad, deberán considerarse como actividad permanente para la generación de información sobre la aplicación de la perspectiva de género y los resultados que se obtengan.

Es requisito indispensable establecer políticas públicas con perspectiva de género, permeadas de ideas expresadas por la ciudadanía.

Responsabilidades de la Mesa Intrainstitucional

Para facilitar el cumplimiento Metas comprometidas para incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas y orientar hacia el adelanto de las mujeres, se propone:

Responsabilidades de las y los titulares de las dependencias y entidades o de los/las Coordinadores/as Generales designados

- ▣ Instalar la Mesa Intrainstitucional.
- ▣ Constituir la Unidad de Género.
- ▣ Nombrar a la titular de la Unidad de Género.
- ▣ Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la dependencia y/o entidad.
- ▣ Convocar a las reuniones de acuerdos, seguimiento y evaluación.
- ▣ Hacer cumplir los acuerdos tomados en la Mesa Intrainstitucional de su dependencia o entidad.
- ▣ Garantizar la asignación de los recursos necesarios para la instalación y funcionamiento de la Unidad de Género.
- ▣ Establecer vínculos de coordinación estrechos con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género.

Responsabilidades de la titular de la Unidad de Género

- ▣ Elaborar propuesta de trabajo para la Unidad de Género considerando las condiciones y necesidades estratégicas de la dependencia o entidad y las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres como parte fundamental de la estructura institucional que representa.
- ▣ Tomar acuerdos con el Titular de la Dependencia o Entidad.
- ▣ Asegurar la planeación y programación de los trabajos de la Mesa Intrainstitucional.
- ▣ Instrumentar mecanismos para el seguimiento y cumplimiento de los objetivos de la Unidad de Género, así como de los acuerdos tomados en la Mesa Intrainstitucional para la incorporación de la perspectiva de género, en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia o entidad.
- ▣ Vigilar los avances y resultados de la Mesa.
- ▣ Mantener coordinación con las y los Titulares de las Unidades normativas, administrativas y operativas de la dependencia o entidad, para el logro de los acuerdos tomados en la Mesa Intrainstitucional.

- ▣ Establecer coordinación permanente con las y los Enlaces Institucionales para la planeación e instrumentación de acciones que garanticen la incorporación de la perspectiva de género al interior de la dependencia o entidad
- ▣ Difundir el marco jurídico y social que sustenta la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Administración Pública Estatal.
- ▣ Proponer, generar y desarrollar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan la instrumentación, el monitoreo y evaluación de las políticas con perspectiva de género al interior de la dependencia y o entidad.
- ▣ Impulsar acciones de sensibilización y capacitación en género y planeación con perspectiva de género para los integrantes de la Mesa intrainstitucional y personal que lo requiera.
- ▣ Ser la o el enlace oficial de la dependencia o entidad ante el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala.
- ▣ Mantener coordinación permanente con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para fortalecer los procesos que se desarrollen para la incorporación de la perspectiva de género al interior de la dependencia o entidad.

Responsabilidad de las y los titulares de las unidades normativas, administrativas y operativas

- ▣ Nombrar a las o los Enlaces Institucionales de Género.
- ▣ Asistir a las reuniones plenarias de la Mesa Intrainstitucional.
- ▣ Asegurar la definición, seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de la perspectiva de género, en las políticas, planes, programas y acciones de la Unidad que representa.
- ▣ Dar seguimiento a los acuerdos emanados de las reuniones de la Mesa Intrainstitucional.
- ▣ Elaborar programa de trabajo, en coordinación con su Enlace Institucional de Género, para la incorporación de la perspectiva de género en su área o Unidad.
- ▣ Elaborar, revisar y concentrar y revisar los informes de las acciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género en su área.
- ▣ Coordinar los trabajos de su Unidad o área de responsabilidad.
- ▣ Participar en los talleres de Sensibilización y Capacitación de Género.
- ▣ Proporcionar informes de las acciones realizadas en su Unidad de acuerdo con su programa de trabajo o la que el Pleno de la Mesa Intrainstitucional le solicite.



Responsabilidad de las y los Enlaces Institucionales:

- ▣ Participar activamente en las tareas que surjan de los acuerdos tomados en la Mesa Intrainstitucional.
- ▣ Mantener coordinación estrecha con el Titular de su área y con la Unidad de Género.
- ▣ Apoyar las acciones de la Unidad de Género.
- ▣ Elaborar propuestas para la incorporación de la perspectiva de género.
- ▣ Impulsar acciones tendientes a la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, planes, proyectos de su área.
- ▣ Organizar procesos de sensibilización y capacitación en género para sus compañeros y compañeras de área.
- ▣ Participar en los talleres de sensibilización y capacitación en género.
- ▣ Apoyar en la elaboración de programas e informes de la Unidad a la que pertenece.

Responsabilidades del Instituto Estatal de la Mujer

- ▣ Dar cumplimiento a las Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, Líneas de acción del Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala y al Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que hagan referencia a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública, a través de una dirección estratégica para la institucionalización de la Perspectiva de Género;
- ▣ Brindar la asesoría técnica que requiera la dependencia o entidad para la instalación y funcionamiento de la Mesa Intrainstitucional y Unidad de Género.
- ▣ Apoyar procesos de sensibilización y capacitación en temas relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Administración Pública Estatal
- ▣ Ofrecer las herramientas metodológicas de género, necesarias para la incorporación de la perspectiva de género.
- ▣ Instrumentar herramientas prácticas para el seguimiento y evaluación de avances de las mesas intrainstitucionales.
- ▣ Facilitar asesoría técnica para la evaluación de los trabajos de la mesa y la generación de informes e indicadores a las dependencias o entidades que así lo requieran.



- ▣ Convocar y coordinar reuniones de trabajo con las y los Titulares de las Unidades de Género de las diferentes dependencias y entidades para generar procesos de retroalimentación que favorezcan la transversalización interinstitucional de la perspectiva de género.
- ▣ Sistematizar y analizar la información contenida en los reportes enviados por la cada dependencia o entidad sobre los resultados de las Mesas Intrainstitucionales y para la elaboración del reporte sobre Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011.
- ▣ Elaborar el reporte sobre Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011 y presentarlo al Gobernador del Estado.

Unidades de Género

Descripción de actividades

Nombre del procedimiento: Instalación de la Unidad de Género			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
1	<p>La o el Titular de la dependencia y entidad constituye la Unidad de Género.</p> <p>Entrega a Titulares de las unidades normativas, administrativas y operativas de la dependencia o entidad un documento que contenga las Metas comprometidas que hacen referencia a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública.</p> <p>El documento también contendrá la descripción sobre objetivos, metas, funcionamiento, y alcances de la Unidad de Género. Anexo se entrega nombramiento del o la Titular de la Unidad de Género y Enlaces de Género.</p> <p>Presenta a la Titular e integrantes de la Unidad de Género y Enlaces de Género.</p> <p>Define la agenda institucional de género.</p> <p>Invita al Instituto Estatal de la Mujer para validar los compromisos mutuos de impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la dependencia o entidad que representa.</p>	Titular del Instituto Estatal de la Mujer	4 horas

2	Establece mecanismos de coordinación con el Titular de la dependencia o entidad y responsables de las unidades que la integran. Precisa formas de coordinación entre integrantes de la Unidad, Enlaces de Género y con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala .	Titular de la Unidad de Género	4 horas
----------	--	--------------------------------	---------

Nombre del procedimiento: Reunión de coordinación para la operación de la Unidad de Género			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
3	<p>Solicita apoyo y asesoría al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para el desarrollo de la primera reunión plenaria.</p> <p>Comunica al o la Titular de la dependencia o entidad la participación del al Instituto Estatal de la Mujer para asesorar los trabajos de la primera reunión.</p> <p>Convoca a los Enlaces, integrantes de la Unidad de Género para la instalación, funcionamiento.</p> <p>Expone las estrategias y la asesoría técnica necesarias para poner en marcha la Unidad de Género</p> <p>Informa y orienta sobre los objetivos, líneas de acción, los trabajos a realizar, y los resultados esperados para el cumplimiento de Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, Líneas de acción del Instituto Estatal de la Mujer del Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> <p>Acuerda tareas coordinadas con equipo de trabajo, Enlaces e Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala</p>	Titular de la Unidad de Género	8 horas

Nombre del procedimiento: Planeación y Operación			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
5	Asesora a Titulares de las áreas que conforman la Unidad de Género en la elaboración de sus programas.	Titular de la Unidad de Género	10 días
	Coordina todas las acciones que promuevan la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las áreas normativas, administrativas y operativas de la Institución.		Permanente
	Establece mecanismos de concertación y negociación que permitan hacer eficientes los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las políticas, normas y reglas de operación de la Institución.		Permanente
	Define los mecanismos de coordinación con los Enlaces, las diferentes unidades de la Institución y el Instituto Estatal de la Mujer con respecto a las estrategias y acciones de difusión de leyes, normas, acuerdos, informes, para garantizar el posicionamiento del tema de género entre las y los servidores públicos de la Institución		15 días
	Define acciones con equipo de trabajo y con los y las Enlaces de Género.		5 días
Define la estrategia de sensibilización y desarrollo de capacidades de las y los Enlaces de Género para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género.	15 días		

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
5	<p>Participa en los procesos de formación para multiplicadores de los cursos y talleres que dan elementos y herramientas para la incorporación del enfoque y perspectiva de género.</p> <p>Define las líneas de investigación y mecanismos de consultoría interna y externa para profundizar el conocimiento de la situación y problemáticas de las mujeres en torno al ámbito de competencia de la Institución, desde el enfoque de género.</p> <p>Define las líneas de investigación de la Unidad de Género de acuerdo con los requerimientos de cada unidad o área institucional.</p> <p>Orienta las acciones para la generación, integración y sistematización de la información desagregada por sexo.</p> <p>Instruye líneas de acción que direccionen la incorporación de la perspectiva de género</p> <p>Establece calendario con el o la Titular de la Unidad y Enlaces para la multiplicación de los procesos de sensibilización y formación de capacidades al personal de la Institución y población objetivo de los programas institucionales que lo requieran.</p> <p>Establece calendario con el o la Titular de la Unidad y Enlaces para la multiplicación de los procesos de formación en materia de planeación con perspectiva de género, para analizar condición y posición de las mujeres, y</p>	Titular de la Unidad de Género	<p>Permanente</p> <p>15 días</p> <p>15 días</p> <p>Permanente</p> <p>10 días</p> <p>10 días</p> <p>10 días el evento Permanente</p>

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
5	<p>distinguir las necesidades prácticas e intereses estratégicos.</p> <p>Participa como ponente o facilitador(a) en los eventos de formación y capacitación.</p> <p>Promueve, organiza, y coordina la realización de foros de consulta, mesas de análisis y reuniones intra e interinstitucionales para presentar y enriquecer propuestas de política institucional con enfoque de género.</p> <p>Establece mecanismos de monitoreo y evaluación en cada Unidad o área.</p> <p>Valida las propuestas para incorporar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los programas institucionales, ante el o la titular de la Unidad de Género y la o el Titular de la dependencia o entidad.</p> <p>Informa y acuerda con la o el titular de la dependencia o entidad de todas y cada una de las acciones realizadas por la Unidad de Género.</p> <p>Solicita apoyo, apertura y disposición de las diferentes unidades de la Institución para la ejecución eficiente de las acciones programadas por la Unidad de Género.</p> <p>Informa y acuerda con la o el titular de la dependencia o entidad de todas y cada una de las acciones realizadas por la Unidad de Género.</p> <p>Mantiene coordinación y apoyo estrecho y permanente con el Instituto Estatal de la Mujer para la incorporación transversal de la perspectiva de género en la Institución.</p>	Titular de la Unidad de Género	<p>Horas asignadas en el evento</p> <p>Por lo menos cada 4 meses</p> <p>15 días</p> <p>10 días</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p>

Nombre del procedimiento: Seguimiento y Monitoreo			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
6.	<p>Garantiza el cumplimiento del Programa de la Unidad de Género referente a la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución y sus políticas.</p> <p>Acompaña y asesora a Titulares de las áreas de la Unidad y Enlaces de Género en el cumplimiento de actividades y responsabilidades establecidas en el programa.</p> <p>Programa asesorías y evaluaciones con las Unidades normativas, administrativas y operativas para el fortalecer la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>Verifica la estrategia de difusión y formación dirigida a las y los servidores públicos para facilitar el posicionamiento del tema de género y su adopción en la Institución.</p> <p>Acompaña, asesora y supervisa los procesos de planeación, operación y evaluación de acciones tales como elaboración de diagnósticos, creación de sistema de información y estadística, realización de investigaciones, etc., comprometidas para la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>Da seguimiento y asesoría en la planeación, operación y evaluación de programas y proyectos de la Institución para verificar la incorporación del enfoque de género.</p> <p>Hace recomendaciones y propone alternativas adecuadas en las unidades de la institución y áreas de la Unidad de Género.</p>	Titular de la Unidad de Género	<p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>10 días</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p>



Nombre del procedimiento: Evaluación			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
7	<p>Coordina la aplicación de la herramienta de evaluación para conocer el nivel en el que se encuentra la dependencia o entidad en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>El Instituto Estatal de la Mujer proporcionará la herramienta de evaluación.</p> <p>Coordina el análisis y la sistematización de la información obtenida.</p> <p>Recaba y analiza información de los informes.</p> <p>Coordina la aplicación de los instrumentos de monitoreo y evaluación</p> <p>Coordina el análisis y la sistematización de la información obtenida de los procesos de monitoreo y evaluación.</p> <p>Coordina la elaboración de propuestas para hacer eficientes los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las políticas, normas y reglas de operación de la Institución.</p> <p>Elabora documentos que contengan los resultados de los diferentes procesos y mecanismos de evaluación y propuestas de mejora.</p>	Titular de la Unidad de Género	<p>Durante el proceso</p> <p>30 días</p> <p>10 días</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>5 días</p> <p>10 días</p> <p>10 días</p>

7	Entrega documentos que contengan los resultados de los diferentes procesos y mecanismos de evaluación y propuestas de mejora a la o el Titular de la dependencia o entidad.		1 día
	Distribuye la información obtenida para su conocimiento y uso en las diferentes Unidades normativas, administrativas y operativas de la estructura institucional.		5 días

Nombre del procedimiento: Elaboración y disposición de Informes			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
8	Solicita informe de avances a las áreas de la Unidad de género.	Titular de la Unidad de Género	Trimestral
	Solicita informe de avances a Enlaces de Género por cada Unidad normativa, administrativa y operativa.		Trimestral
	Revisa informe de avances.		5 días
	Integra informes de avances sobre el cumplimiento de las acciones realizadas, derivadas de los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promueven la igualdad de género.		5 días
	Presenta informe al/la Titular de la dependencia o entidad para su aprobación.		Semestral Anual
	Envía informe al o la Titular de la dependencia o entidad y al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala		Semestral Anual

Nombre del procedimiento: Responsabilidades del Área de Formación y Difusión			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
9	Elabora en coordinación con el o la Titular de la Unidad de Género, su propuesta de trabajo.	Titular del Área de Formación y Difusión	5 días
	Incorpora su propuesta de trabajo al Programa de la UG, institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.		
	Propone y valida ante el o la Titular de la UG metodologías y tecnológicas estratégicas para los procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades que incorporen la perspectiva de género.		10 días
	Participa en las reuniones de coordinación y toma de acuerdos relacionadas con el área que representa.		Permanente
	Planea y opera, en coordinación con la Titular de la UG, curso-taller de sensibilización en género y planeación con perspectiva de género a la Mesa Intrainstitucional.		10 días
	Realiza diagnóstico sobre la detección de necesidades institucionales de formación de conocimientos, habilidades y actitudes para las y los servidores públicos.		15 días
	Propone y lleva al cabo el proceso de sensibilización y formación para las y los Enlaces de Género sobre institucionalización y transversalidad del enfoque de género.		15 días
Participa en la definición los mecanismos de coordinación con los		1 día	

	<p>Enlaces, las diferentes Unidades de la Institución y el Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala con respecto a las estrategias y acciones de difusión de leyes, normas, acuerdos, informes, para garantizar el posicionamiento del tema de género entre las y los servidores públicos de la Institución.</p> <p>Promueve en coordinación con las o los Enlaces de Género, acciones de difusión dirigida a las y los servidores públicos para el posicionamiento del tema de género y su adopción en la Institución.</p> <p>Da asesoría a las y los Enlaces de Género que así lo requieran en materia de formación y difusión.</p> <p>Refuerza a los Enlaces de Género en la negociación y establecimiento de los procesos de sensibilización y formación sobre el enfoque y perspectiva de género en su unidad área de responsabilidad.</p> <p>Establece calendario con el o la Titular de la Unidad y Enlaces para la multiplicación de los procesos de sensibilización y formación de capacidades al personal de la Institución y población objetivo de los programas institucionales que lo requieran.</p> <p>Establece calendario con el o la Titular de la Unidad y Enlaces para la multiplicación de los procesos de formación en materia de planeación con perspectiva de género, para analizar la condición y posición de las mujeres, y distinguir las necesidades prácticas e intereses estratégicos.</p> <p>Participa como ponente o facilitador(a) en los eventos de formación y</p>		<p>10 días Cada 4 meses en promedio</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>10 días</p> <p>10 días</p> <p>Días y horas asignadas</p>
--	---	--	---

	<p>capacitación.</p> <p>Elabora y valida estrategias que garanticen la participación de hombres y mujeres de todos los niveles de responsabilidad en los procesos de sensibilización y formación.</p> <p>Garantiza la realización de los trabajos que cubren las necesidades logísticas de los eventos de capacitación y formación.</p> <p>Coordina y aplica cuestionarios y cédulas de evaluación en los procesos de difusión y formación.</p> <p>Sistematiza la información de cuestionarios y cédulas de evaluación de los procesos de difusión y formación.</p> <p>Envía información sistematizada al área de información y evaluación.</p> <p>Elabora informes de avances de la Unidad de Género correspondientes a su área.</p> <p>Compara resultados de avances con los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.</p> <p>Participa en reuniones de evaluación y propone alternativas de mejora en su área.</p>		<p>5 días</p> <p>Previo y durante el evento</p> <p>En cada evento de capacitación</p> <p>3 días</p> <p>1 día</p> <p>Semestral Anual</p> <p>Semestral Anual</p> <p>De acuerdo a la convocatoria</p>
--	--	--	--

10	<p>Presenta marco social, jurídico, normativo y metodológico que respaldarán las acciones propuestas en la planeación estratégica de cada área de la dependencia o entidad.</p> <p>Aclara y resuelve dudas que se presentan en la reunión relacionadas al proceso de incorporación de la perspectiva de género.</p>	Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala	4 horas por cada curso e evento
-----------	---	---	---------------------------------

Nombre del procedimiento: Responsabilidades del Área de Planeación y Seguimiento			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
11	Elabora en coordinación con la Titular de la Unidad de Género, su programa anual de planeación y seguimiento.	Titular del área de Planeación y Seguimiento	5 días
	Incorpora su propuesta de trabajo al Programa de la UG, institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.		
	Propone y valida ante la Titular de la UG, las bases metodológicas y técnicas que permiten la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de diagnóstico y planeación institucional.		10 días
	Ofrece herramientas de trabajo para la elaboración de diagnósticos que permiten reconocer y valorar la situación de género en la Institución.		10 días
	Realiza propuesta de capacitación para la elaboración de diagnósticos sobre la situación de género en la dependencia o entidad.		5 días
	Participa como ponente o facilitador(a) en los eventos de formación y capacitación.		Días y horas asignadas
	Revisa los programas institucionales correspondientes a su dependencia o entidad que sean sensibles al personal que labora en la institución y a la población-objetivo.		6 meses
Establece coordinación con las y los Enlaces de Género sobre las acciones de planeación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos	Permanente		

	<p>de la Institución.</p> <p>Orienta y asesora los procesos de planeación de cada área para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los programas institucionales.</p> <p>Realiza propuestas para incorporar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los programas institucionales.</p> <p>Participa en la negociación y validación de las propuestas para incorporar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en los programas institucionales.</p> <p>Determina en coordinación con la Titular de la Unidad y Enlaces de Género acciones afirmativas y líneas de acción a favor de las mujeres.</p> <p>Ofrece la asesoría necesaria a las y los Enlaces de Género en materia de planeación con perspectiva de género, - análisis de la condición y posición de las mujeres, necesidades prácticas e intereses estratégicos, y diseño de acciones afirmativas-.</p> <p>Colabora en la organización de foros y mesas de análisis y de opinión para el enriquecimiento de las propuestas de diseño y ejecución de políticas institucionales con perspectiva de género.</p> <p>Establece mecanismos de seguimiento y evaluación que muestren las acciones realizadas para de incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>Involucra a las y los Enlaces de Género, de acuerdo al área de responsabilidad,</p>		<p>Permanente</p> <p>Después de la revisión de cada programa</p> <p>Permanente</p> <p>Después de la revisión de cada programa</p> <p>Permanente</p> <p>Por lo menos cada 3 meses</p> <p>15 días</p> <p>Permanente</p>
--	---	--	---

	<p>en el desarrollo de todas las acciones de planeación y seguimiento.</p> <p>Integra informes de los avances sobre el cumplimiento de las actividades propias de su área.</p> <p>Compara resultados de avances con los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.</p> <p>Participa en reuniones de evaluación y propone alternativas de mejora en su área.</p>		<p>Semestral Anual</p> <p>Semestral Anual</p> <p>De acuerdo a la convocatoria</p>
--	---	--	---

Nombre del procedimiento: Responsabilidades del Área de Información y Evaluación			
No.	Actividad	Responsable	Tiempo
12	Elabora el programa de trabajo anual del área de información, investigación y evaluación.	Titular del área de Información y Evaluación	5 días
	Incorpora su propuesta de trabajo al Programa de la UG, institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.		
	Propone y valida ante la titular de la UG, las metodologías, estrategias y tecnologías a utilizar, para recabar, información desagregada por sexo relacionada con el ejercicio de la política pública institucional.		10 días
	Coordina las acciones para la generación de información y estadísticas desagregadas por sexo de las acciones institucionales.		Permanente
	Participa en la programación de cursos, talleres, etc. para capacitar a los Enlaces de Género y personal asignado por cada unidad institucional, sobre el desarrollo de acciones para fortalecer la generación de información y estadísticas desagregadas por sexo.		15 días
	Imparte, cursos, talleres, etc., sobre el desarrollo de acciones para fortalecer la generación de información y estadísticas desagregadas por sexo.		Horas asignadas en el curso
	Da asesoría a las y los Enlaces de Género que así lo requieran en materia de información y evaluación.		Permanente
Ordena, integra, sistematiza la información desagregada por sexo.	Permanente		

	<p>Elabora sistema de información y estadística con indicadores de género</p> <p>Revisa y evalúa la información estadística, de las acciones realizadas en cada Unidad o área de la Institución y de las investigaciones.</p> <p>Realiza diagnósticos sobre la situación de las mujeres.</p> <p>Proporciona información para enriquecer el sistema estatal de indicadores con perspectiva de género.</p> <p>Participa en la definición de líneas de investigación de la Unidad de Género de acuerdo con los requerimientos de cada unidad o área institucional.</p> <p>Instrumenta la realización de las investigaciones autorizadas y que dan seguimiento a la situación de las mujeres en el ámbito de la política institucional.</p> <p>Coordina y da seguimiento a las investigaciones que se desarrollen.</p> <p>Identifica y fortalece las áreas de oportunidad para la definición de las políticas de equidad.</p> <p>Elabora y coordina la aplicación de instrumentos de monitoreo y evaluación</p> <p>Supervisa la aplicación de instrumentos de monitoreo y evaluación en la incorporación del enfoque y la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos de la Institución por Unidad y área.</p> <p>Elabora informes de avance sobre el cumplimiento de las actividades derivadas de los compromisos intra e</p>		<p>Seis meses</p> <p>Permanente</p> <p>Semestral Anual</p> <p>Semestral Anual</p> <p>15 días</p> <p>30 días</p> <p>Duración de la investigación</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p> <p>Semestral Anual</p>
--	--	--	--

	<p>interinstitucionales acerca de la igualdad de género.</p> <p>Hace propuestas para fortalecer los procesos de planeación y mejorar los programas y proyectos institucionales con una visión de género.</p> <p>Compara resultados de avances con los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.</p> <p>Participa en reuniones de evaluación y propone alternativas de mejora en su área.</p>		<p>Semestral Anual</p> <p>Semestral Anual</p> <p>Según convocatoria</p>
--	---	--	---

Mesa intrainstitucional

Descripción de actividades de instalación

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
INICIO			
1	<p>Envía oficio a las y los Titulares de las dependencias y entidades, solicitando se instale una Mesa Intrainstitucional de Género, presidida por él, y constituya la Unidad de Género.</p> <p>Anexo al oficio, entregará un documento que contenga las Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, Líneas de acción del Instituto Estatal de la Mujer y al Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que hagan referencia a la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Pública</p> <p>El documento también contendrá la descripción sobre objetivos, metas, funcionamiento, y alcances de la Mesa Intrainstitucional y de la Unidad de Género. Así como el perfil del o la Titular de la Unidad de Género.</p> <p>Solicita designe al o la Titular de la Unidad de Género.</p>	Titular del Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala	45 días
2	<p>Designa al o a la titular de la Unidad de Género; informa y envía copia de nombramiento al Instituto Estatal de la Mujer.</p>	Titular de la dependencia o entidad.	

<p>3</p>	<p>Comunica a las y los Titulares de las Unidades Normativas, Administrativas y Operativas de la dependencia o entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Su determinación de instalar la Mesa Intrainstitucional y la Unidad de Género. ▣ El nombramiento del o la Titular de la Unidad de Género. ▣ Instruye para que designen de manera oficial a una o un Enlace Institucional de Género, por unidad responsable para que participe en los trabajos de la Mesa Intrainstitucional y lo notifiquen al o a la Titular de la Unidad de Género. <p>Establece coordinación estrecha con el Instituto Estatal de la Mujer para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas de la dependencia o entidad que representa.</p>	<p>Titular de la dependencia o entidad.</p>	
<p>4</p>	<p>Nombra al Enlace Institucional de Género; informa y envía copia de nombramiento al Titular de la dependencia o entidad y el o la Titular de la Unidad de Género.</p>	<p>Titulares de las Unidades Normativas, Administrativas y Operativas de la dependencia o entidad</p>	
<p>REUNIÓN INFORMATIVA</p>			
<p>5</p>	<p>Convoca al o la Titular de la Unidad de Género, para plantear las estrategias y la asesoría técnica para la instalación y funcionamiento de la Mesa Intrainstitucional y de la Unidad de Género.</p>	<p>Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala</p>	<p>10 días</p>

	<p>Informa y orienta sobre los objetivos de la Mesa Intrainstitucional y la Unidad de Género, la relación entre una y otra, líneas de acción, los trabajos a realizar, forma de evaluación y los resultados esperados para el cumplimiento de Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, Líneas de acción del Instituto Estatal de la Mujer, del Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p>		
6	<p>Elabora su programa de trabajo anual.</p> <p>Presenta y valida su programa de trabajo anual a Titular de la dependencia o entidad y lista de requerimientos para la operación del programa.</p>	<p>Titular de la Unidad de Género</p>	
REUNIÓN DE INSTALACIÓN			
7	<p>Reúne a las y los Titulares de las Unidades Normativas, Administrativas y Operativas, al o la Titular de la Unidad de Género y Enlaces Institucionales para:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Instalar de manera formal la Mesa Intrainstitucional. ▣ Constituir la Unidad de Género ▣ Formalizar los nombramiento de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El o la Titular de la Unidad de Género y Enlaces Institucionales de Género ▪ Instruir a las y los Titulares de las Unidades Normativas, Administrativas y Operativas para 	<p>Titular de la dependencia o entidad.</p>	<p>10 días</p>

	<p>respaldar todas las acciones necesarias dentro de sus áreas de acción; que impulsen el o la Titular de la Unidad de Género y los Enlaces de Institucionales de Género para la incorporación de la perspectiva de género al interior de la institución.</p> <p>Invita al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala a la reunión.</p> <p>Establece fecha para primera reunión plenaria.</p>		
8	<p>Presenta el programa de trabajo anual de la Unidad de Género.</p> <p>Establece coordinación con los Titulares de las Unidades Normativas, Administrativas y Operativas y Enlaces Insititucionales.</p>	Titular de la Unidad de Género	
SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO			
9	<p>Programa e imparte curso-taller de sensibilización en género y planeación con perspectiva de género a la Mesa Intrainstitucional, previa coordinación con el o la Titular de la Unidad de Género.</p>	Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala	16 horas
PRIMERA REUNIÓN PLENARIA			
10	<p>Solicita apoyo y asesoría al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para el desarrollo de la primera reunión plenaria.</p> <p>Comunica al o la Titular de la dependencia o entidad la participación</p>	Titular de la Unidad de Género.	15 días

	del al Instituto Estatal de la Mujer para asesorar los trabajos de la primera reunión.		
11	Convoca y preside la primera reunión plenaria de la Mesa Intrainstitucional.	Titular de la dependencia o entidad.	
12	<p>Presenta marco social, jurídico, normativo y metodológico que respaldarán las acciones propuestas en la planeación estratégica de cada área de la dependencia o entidad.</p> <p>Aclara y resuelve dudas que se presentan en la reunión relacionadas al proceso de incorporación de la perspectiva de género.</p>	Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala	
13	<p>Define las líneas de acción que permitan la incorporación de la perspectiva de género en la planeación estratégica de cada una de sus áreas.</p> <p>Establece tareas dirigidas para la iniciar los procesos de incorporación de la perspectiva de género.</p>	Integrantes de la Mesa Intrainstitucional	
14	Presenta Calendario de Reuniones Plenarias.	Titular de la dependencia o entidad.	

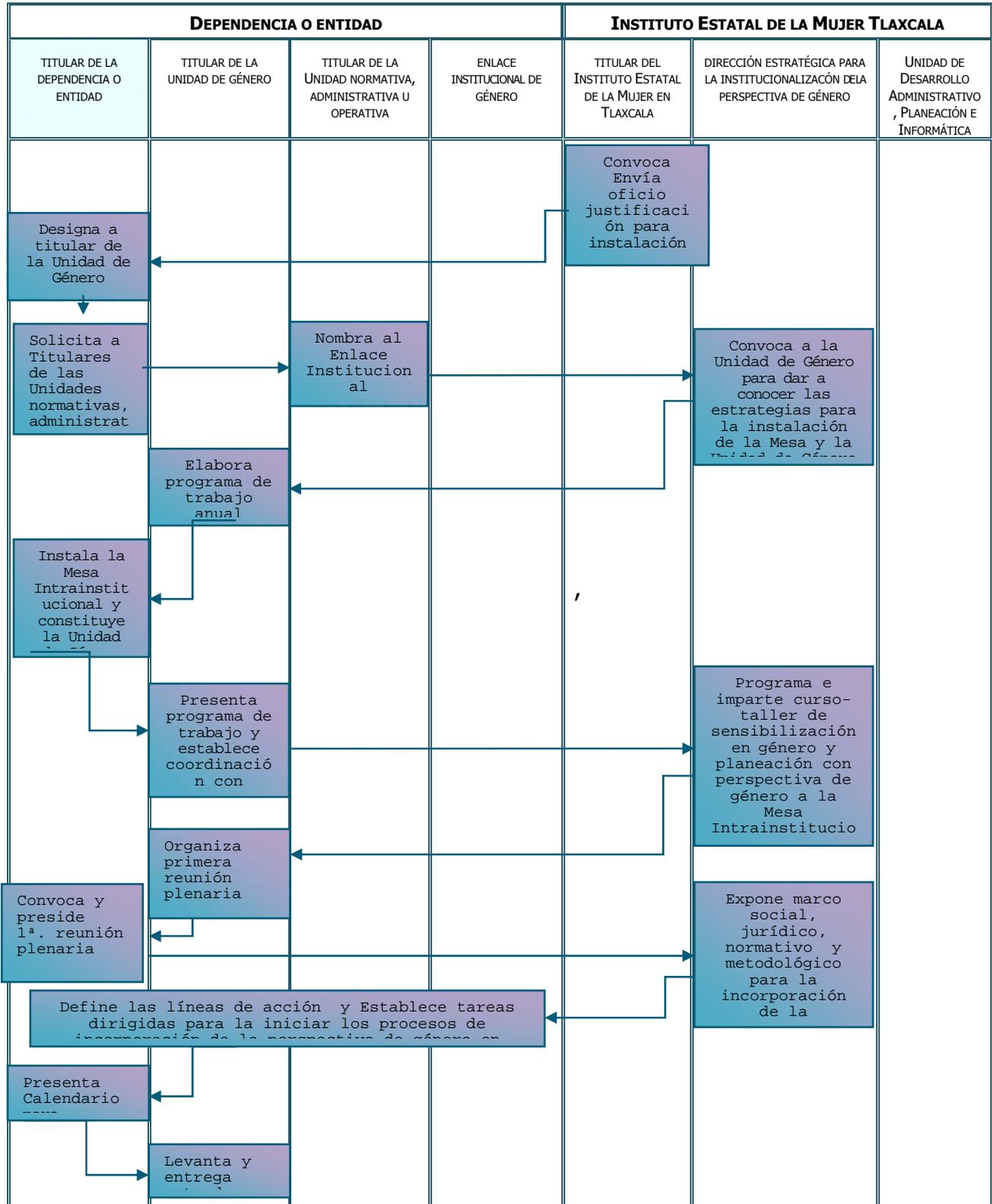
15	Levanta y entrega copia a cada integrante de la Mesa Itrainstitucional de acta de acuerdos de reunión plenaria.	Titular de la Unidad de Género	
PLANEACIÓN OPERATIVA			
16	<p>Elaboran programa de trabajo anual. Deberán especificar objetivos, metas, tiempos, responsables.</p> <p>Revisan los programas institucionales correspondientes a su área y que sean sensibles al personal, que labora en la institución y a la población-objetivo sujetos de su atención.</p> <p>Establecen acciones afirmativas y líneas de acción a favor de las mujeres.</p>	Titular de la Unidad (normativa, administrativa u operativa según corresponda) y Enlace Institucional	10 días
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS INSTITUCIONALES			
17	Emplea herramientas metodológicas de género para incorporar la perspectiva de género en las políticas, programas, planes, acciones, correspondientes a su área.	Titular de la Unidad (normativa, administrativa u operativa según corresponda) y Enlace Institucional	Durante el todo el proceso
18	<p>Orienta y asesora la planeación de cada área de la estructura institucional, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los programas institucionales.</p> <p>Establece mecanismos de seguimiento y evaluación que muestren las acciones realizadas para de incorporación de la</p>	Titular de la Unidad de Género	

	perspectiva de género en las políticas institucionales.		
REUNIONES PLENARIAS			
19	<p>Convoca a las reuniones plenarias, de acuerdo al Calendario establecido.</p> <p>Revisa acciones y tareas realizadas para el cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>Ratifica compromisos para la incorporación de la perspectiva de género.</p>	Titular de la dependencia o entidad.	Por lo menos cada tres meses.
20	<p>Solicita informe de avances por cada Unidad normativa, administrativa y operativa.</p> <p>Levanta y entrega copia de acta de acuerdos de la reunión plenaria a cada integrante de la Mesa Itrainstitucional.</p> <p>Elabora informe de los avances, resultados obtenidos, y acuerdos establecidos en la reunión plenaria.</p> <p>Envía informe al o la Titular de la dependencia o entidad y al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala</p>	Titular de la Unidad de Género	
EVALUACIÓN			
21	<p>Coordina la aplicación de la herramienta de evaluación para conocer el nivel en el que se encuentra la dependencia o entidad en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género.</p> <p>El Instituto Estatal de la Mujer</p>	Titular de la Unidad de Género	Durante el proceso

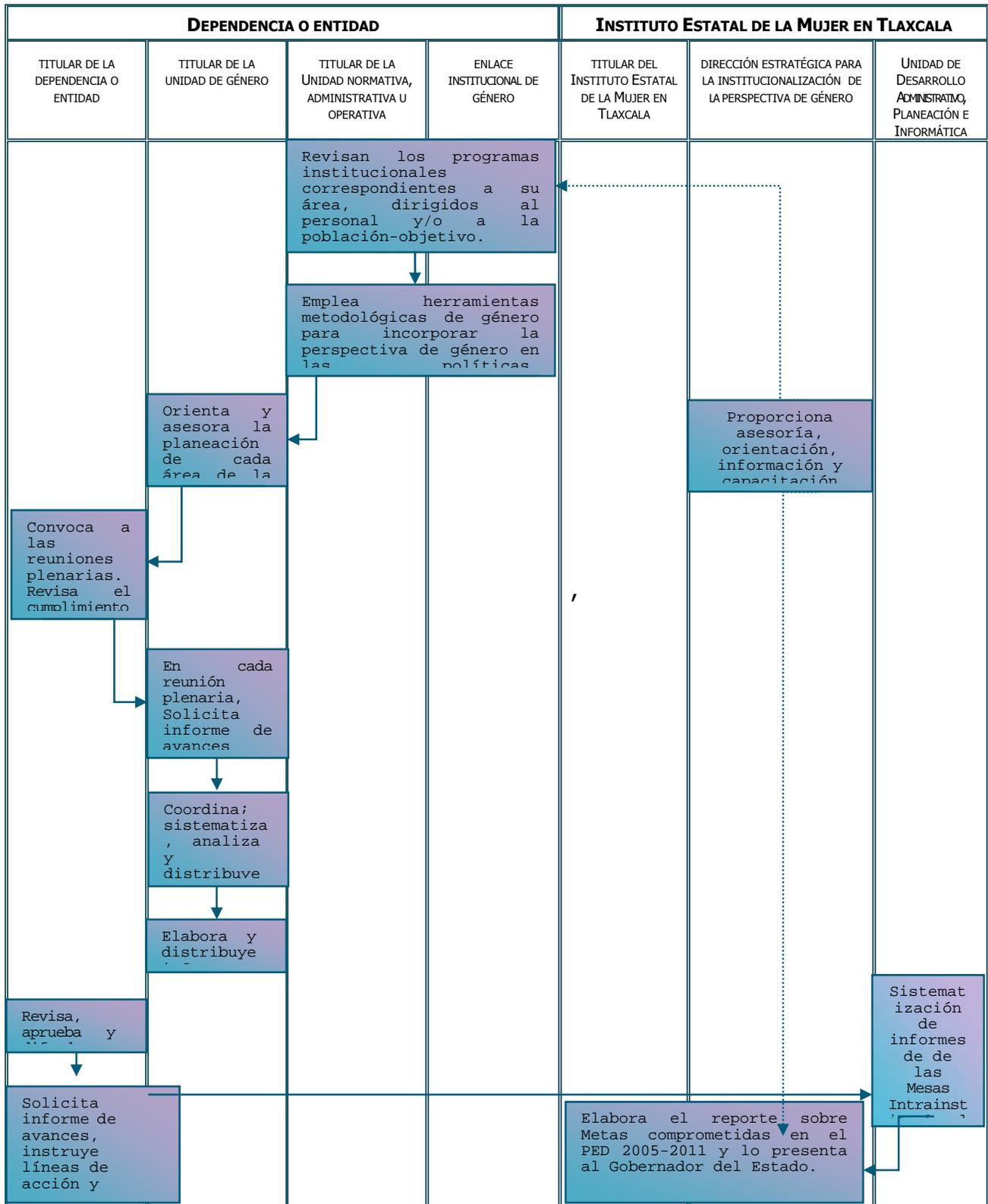
	<p>proporcionará la herramienta de evaluación.</p> <p>Sistematiza y analiza la información obtenida.</p> <p>Distribuye la información obtenida para su conocimiento y uso en las diferentes Unidades normativas, administrativas y operativas de la estructura institucional.</p> <p>Envía informe al o la Titular de la dependencia o entidad y al Instituto Estatal de la Mujer</p>		
INFORME SEMESTRAL			
22	<p>Sistematiza y analiza los informes mensuales de Unidades normativas, administrativas y operativas y los resultados de la evaluación para la elaboración del el informe semestral.</p> <p>Elabora informe semestral.</p> <p>Presenta informe semestral al Titular de la dependencia o entidad para su aprobación.</p>	Titular de la Unidad de Género	Semestral mente
23	<p>Revisa y aprueba el informe semestral.</p> <p>Envía al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala el informe semestral.</p>	Titular de la dependencia o entidad	Semestral mente
SEGUIMIENTO			
24	Solicita informe de avances a todas y todos los integrantes de la Mesa Intrainstitucional para garantizar la incorporación de la perspectiva de	Titular de la dependencia o entidad	Durante el proceso

	<p>género.</p> <p>Instruye líneas de acción que direccionen la incorporación de género.</p>		
	<p>Revisa informe de avances.</p> <p>Establece mecanismos de coordinación y supervisión en cada Unidad o área.</p> <p>Programa asesorías y evaluaciones con las Unidades normativas, administrativas y operativas para el fortalecimiento de sus acciones.</p>	<p>Titular de la Unidad de Género</p>	
<p>25</p>	<p>Envía a la Unidad de Desarrollo Administrativo, Planeación e Informática los informes de las reuniones plenarios de las Mesas Intrainstitucionales de cada dependencia e entidad de la Administración Pública Estatal para su concentración y sistematización.</p> <p>Elabora el reporte sobre Metas comprometidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011 y presentarlo al Gobernador del Estado.</p>	<p>Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala</p>	<p>De acuerdo con el proceso de cada dependencia o entidad</p>

Procedimiento



Continuación del proceso...



Acciones de coordinación del Instituto Estatal de la Mujer como entidad integradora de los adelantos de la mujer en el estado de Tlaxcala

Para lograr con eficiencia la creación, instrumentación y ejecución de las Unidades de Género, el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala propondrá:

- Preparativos de los arreglos y negociaciones institucionales para la validación de la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género.

En esta línea se considera importante que el Gobierno del Estado instruya a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, acerca de la instalación de las Mesas Intrainstitucionales, las Unidades de Género y el nombramiento de Enlaces de las diferentes unidades administrativas de cada organismo.

Para esto, es conveniente considerar el impulso de una corriente de opinión favorable entre mujeres y hombres destacados de la sociedad civil, política, académica y representantes de los poderes ejecutivo, judicial y legislativo del estado de Tlaxcala; que respalden abiertamente la creación de las Unidades de Género.

- ▣ Convenir la firma del Acuerdo para la Igualdad de Género en las Políticas Públicas de las Dependencias y Entidades del Estado de Tlaxcala, como una **declaración política** en la que las y los titulares de las dependencias y entidades de los Gobiernos Estatal y Municipales, asuman el compromiso de promover la igualdad de mujeres y hombres para apuntalar el desarrollo equitativo y democrático de la sociedad.
- ▣ Presentar públicamente la estrategia de institucionalización de la perspectiva de género –vía las Unidades de Género-, instrucción del Gobernador del Estado para su formalización y firma de un **Acuerdo para la Igualdad de Género en las Dependencias y Entidades del Estado de Tlaxcala** (o declaración política) el día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres (que propondrá el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala).
- ▣ Dar seguimiento a la firma a este *Acuerdo* concretando su participación en la instalación de las Mesas Intrainstitucionales en cada entidad o dependencia; bajo el entendido de que el conjunto de estas Mesas puede funcionar a manera de un **Consejo Coordinador de la Igualdad de Género** (encabezado por el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala) que marque las pautas de acción a seguir por las *Unidades de Género* y sus *Enlaces*. Cabe señalar que las o los responsables de las Unidades de Género deberán nombrarse previamente a la instalación formal de las Mesas en cada dependencia para que participen en ellas desde el inicio.
- ▣ Proponer que las Mesas Intrainstitucionales definan la agenda de género y el nombramiento de las y los Enlaces de las áreas normativas, administrativas y operativas, desde la primera sesión –toda vez que no se reunirá frecuentemente-.

-
- ▣ Dar asesoría y seguimiento a la constitución de las Unidades de Género para que operen como espacios de diálogo y negociación entre servidoras y servidores públicos con la finalidad de construir condiciones para la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida social, considerando los retos de corto, mediano y largo plazos.
 - ▣ En primera instancia –en cada organismo- es recomendable realizar una reunión de trabajo de las Unidades de Género y sus Enlaces, en la que el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala apoye la definición de la Agenda de Género, considerando las propuestas de la Mesa Intrainstitucional.
 - ▣ Impulsar y coordinar procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades para servidoras y servidores públicos para garantizar los cambios necesarios que permitan la incorporación transversal de la perspectiva de género y su institucionalización.
 - ▣ Asesorar y dar seguimiento a la elaboración y aplicación de los Programas de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género en las dependencias y entidades.
 - ▣ Informar y asesorar jurídica, teórica, metodológica y técnica a las Mesas Intrainstitucionales y a las Unidades de Género y Enlaces para diseñar, establecer presupuestos, instrumentar y evaluar las políticas con perspectivas de género.
 - ▣ Participar en todas y cada una de las acciones que se requieran para la instrumentación y funcionamiento de las Unidades de Género, tomando en cuenta las circunstancias específicas y necesidades de cada Unidad.

Acciones de monitoreo, medios de verificación y evaluación del Instituto Estatal de la Mujer como entidad integradora de los adelantos de la mujer en el estado de Tlaxcala

Como parte del proceso de gestión para la institucionalización de la perspectiva de género, a través de las Unidades de Género, es importante mencionar que los procesos que se detonen para tal fin, deben contener mecanismos que permitan monitorear, verificar y evaluar las acciones definidas para alcanzar los objetivos planteados.

En este sentido, como primer punto, se debe considerar que la etapa de ejecución es el tiempo de aplicación de las acciones propuestas en el diseño del proyecto o del programa a la acción práctica con intención de transformar una determinada realidad. Se trata, por tanto, de llevar a cabo lo planeado.

Es en este momento del este proceso, que el monitoreo y verificación de las acciones y la evaluación de resultados juegan un papel fundamental, proporcionan los insumos necesarios que validan las acciones realizadas o bien orientan y redireccionan el rumbo para garantizar el cumplimiento de los objetivos y más aún la mejora continua.

El monitoreo, la verificación y la evaluación permiten conocer la validez y efectividad de las acciones y propuestas en el diseño; sólo conociendo y reconociendo lo que pasa en los momentos de ejecución se puede transformar la realidad.

“El Monitoreo es el proceso continuo y sistemático mediante el cual verificamos la eficiencia y la eficacia de un proyecto mediante la identificación de sus logros y debilidades y en consecuencia, permite recomendar medidas correctivas para optimizar los resultados esperados.”⁴⁷

“La Evaluación, es el proceso integral y continuo de investigación y análisis de los cambios más o menos permanentes que se materializan en el mediano y largo plazo, como una consecuencia directa o indirecta del quehacer de un proyecto o programa en el contexto, la población y los grupos involucrados”⁴⁸.

⁴⁷Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional(Cinterfor/OIT) webmaster@cinterfor.org.uy

⁴⁸Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT) webmaster@cinterfor.org.uy

“La evaluación es la fase en la que se aprecia y valora –para extraer conclusiones y deseablemente utilizarlas– el conjunto de la acción de cooperación antes, durante y después de su ejecución. Esta temporalidad define distintos tipos de evaluación que, a grandes rasgos, pueden ser denominados como previa, simultánea, final y posterior. La utilidad de esta importante fase está asociada a la elaboración de un robusto sistema de recopilación, y tratamiento de la información, tan objetiva y sistemáticamente como ello sea posible”⁴⁹. Por lo anterior cabe precisar que es fundamental contar con los instrumentos y herramientas adecuadas para llegar a resultados y conclusiones claras, contundentes y objetivas.

Como elementos básicos de atención en las prácticas evaluativas, se propone la pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y viabilidad.

Constituye una herramienta para la transformación que arroja luz sobre las alternativas para la mejora permanente de las intervenciones presentes y futuras, o sea transfiere “buenas prácticas”. Desde esta concepción, el Monitoreo y la Evaluación tienen que ser coherentes con su objeto de análisis.

En este caso, implica incorporar la perspectiva de género y concebirse como una herramienta para la acción y para habilitar e incluir la participación de los diferentes actores.

La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas bajo una concepción sistémica e integral, requiere de incorporar el Monitoreo y la Evaluación como componentes fundamentales, en cuanto ambos son herramientas interdependientes y básicas para la gestión. Sin ellos, el aprendizaje individual e institucional no es posible.

Sus márgenes de maniobra dependerán de la calidad, consistencia y pertinencia del correspondiente diseño.

Sin embargo, cabe señalar la importancia de actuar con la adecuada dosis de flexibilidad en la ejecución, evitando traslaciones mecánicas y acriticas que en ocasiones pretenden adecuar la realidad al diseño y no el diseño a la realidad y necesidades concretas de los procesos.

Para ello es conveniente contar con un sistema de seguimiento, que favorezca la atención y análisis permanente de la ejecución. Este sistema permitirá conocer -para en su caso reencauzar- las características y evolución de la ejecución del proyecto.

⁴⁹ El enfoque del marco lógico, 10 casos prácticos, CIDEAL – Fundación CIDEAL. Blasco de Garay, 94, 28003 Madrid, Web: www.cideal.org

Procedimiento para monitoreo y evaluación

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<ul style="list-style-type: none"> ▣ Establecer mecanismos de coordinación y enlace permanente con el Titular y las Unidades Administrativas de cada Institución y con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para promover la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Determinar mecanismos de coordinación con titular y responsables de áreas ▣ Precisar formas de coordinación entre Unidades de Género y Enlaces con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala ▣ Definir la agenda institucional de género 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Expone y enriquece los mecanismos de coordinación con titular y responsables de áreas ▣ Propone algunas formas de coordinación entre UG y enlaces con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala ▣ Consensúa los puntos de la agenda de género 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Acta de acuerdos de la MESA ▣ Agenda de Género

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>▣ Formular el Programa de institucionalización y transversalidad (PIT) de la perspectiva de género en la Institución y sus políticas, identificando objetivos, metas, estrategias y etapas de avance</p>	<p>▣ Elaborar el Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución</p> <p>▣ Definir objetivos, metas y estrategias del PIT</p> <p>▣ Vincula acuerdos de la Agenda de Género en el PIT</p>	<p>▣ Elabora el PIT de la perspectiva de género</p> <p>▣ Propone los objetivos y metas anuales para cumplir con el PIT</p> <p>▣ Señala los puntos prioritarios de la Agenda de Género en el PIT</p> <p>▣ Elabora estrategias y etapas de avance del PIT</p> <p>▣ Diseña presupuesto para operar el PIT</p>	<p>▣ PIT de la perspectiva de género</p> <p>▣ Ruta crítica para el alcance y cumplimiento de objetivos y metas del PIT en las entidades o dependencias</p> <p>▣ Documento de presupuesto de operación</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>▣ Apuntalar procesos de difusión, sensibilización y formación a servidoras y servidores públicos de la Institución que evidencien el impacto diferenciado de la aplicación de políticas “neutras” y favorezcan la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de políticas públicas.</p>	<p>▣ Plantear la estrategia de sensibilización y desarrollo de capacidades de las y los Enlaces de Género acerca del PIT de la perspectiva de género para su multiplicación entre el personal de la Institución.</p>	<p>▣ Propone estrategias para el desarrollo de los procesos de difusión, formación y sensibilización</p> <p>▣ Programa cursos de capacitación y sensibilización para servidoras y servidores públicos</p> <p>▣ Concerta equipo facilitador y/participa como ponente en los procesos de formación.-PIT de la perspectiva de género y herramientas metodológicas y didácticas para la formación de formadores-</p> <p>▣ Aplica instrumentos de evaluación en cada proceso de capacitación</p> <p>▣ Sistematiza la información de la evaluación</p>	<p>▣ Documento de estrategias para el desarrollo de los procesos de difusión, formación y sensibilización</p> <p>▣ Plan de formación por curso</p> <p>▣ Carpeta de trabajo para participantes</p> <p>▣ Cédula o cuestionario de evaluación</p> <p>▣ Documento de sistematización de la evaluación</p> <p>▣ Propuestas emitidas de los cursos</p>

<p>☐</p>	<p>☐ Verificar la estrategia de difusión dirigida a las y los servidores públicos para facilitar el posicionamiento del tema de género y su adopción en la Institución.</p>	<p>☐ Visita las diferentes áreas de la institución para identificar carteles y folletos y otros medios de difusión sobre temas de género</p> <p>☐ Entrevista informal y de manera aleatoria servidoras y servidores públicos sobre la información recibida</p> <p>☐ Propone acciones para el fortalecimiento de la estrategia de difusión</p>	<p>☐ Cédula de entrevista</p> <p>☐ Documento de propuesta para el fortalecimiento de la estrategia de difusión</p>
<p>☐</p>	<p>☐ Articular sinergias y promover la coordinación intra e interinstitucional para impulsar un trabajo conjunto en torno a la formulación de políticas de equidad.</p>	<p>☐ Convoca reuniones de información, asesoría y capacitación intra e interinstitucionales</p> <p>☐ Propone al Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala apoyo para la coordinación intra e interinstitucional</p>	<p>☐ Calendario de reuniones</p> <p>☐ Material documental y didáctico</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>▣ Aportar herramientas de diagnóstico acerca de la situación prevaleciente de las mujeres en el ámbito de la política institucional para visibilizar sus realidades, destacando la condición y posición de género, así como sus necesidades prácticas e intereses estratégicos para el logro de una sociedad más justa y democrática.</p>	<p>▣ Orientar y asesorar las acciones para la generación, integración y sistematización de la información desagregada por sexo, que sirva de base para el análisis y enriquecimiento de las políticas, estrategias y acciones institucionales</p>	<p>▣ Programa curso de capacitación sobre generación, integración y sistematización de la información desagregada por sexo</p> <p>▣ Participa en el análisis y seguimiento de la información</p> <p>▣ Identifica fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para promover el PIT</p> <p>▣ Guía la elaboración de propuestas para las políticas, estrategias y acciones de su institución</p>	<p>▣ Plan de formación para la capacitación</p> <p>▣ Cédula o cuestionario de evaluación</p> <p>▣ Diseña instrumentos para captar y sistematizar datos desagregados por sexo</p> <p>▣ Propuestas para las políticas, estrategias y acciones de su institución</p>
	<p>▣ Organizar, coordinar y participar en la realización de foros de consulta, mesas de análisis y reuniones intra e interinstitucionales y con organismos de la sociedad civil, académicos y ciudadanía en general, para presentar y enriquecer propuestas de política institucional con enfoque de género.</p>	<p>▣ Programa foros de consulta mesas de análisis y reuniones</p> <p>▣ Distribuye responsabilidades entre los enlaces para la preparación foros de consulta mesas de análisis y reuniones según sea el caso</p> <p>▣ Concerta participación de ponentes</p> <p>▣ Prepara actividades logísticas y didácticas</p>	<p>▣ Calendario de actividades para foros de consulta mesas de análisis y reuniones</p> <p>▣ Invitaciones y oficios de confirmación de participación</p> <p>▣ Ponencias</p> <p>▣ Evaluaciones del evento</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>☐ Promover la realización de estudios y la innovación y/o adaptación de metodologías que fortalezcan la perspectiva de género en todas las fases del diseño y ejecución de políticas públicas, incluyendo la elaboración de diagnósticos, planeación, presupuestación, operación, seguimiento y evaluación.</p>	<p>☐ Acordar las líneas de investigación y mecanismos de consultoría interna y externa para profundizar el conocimiento de la situación y problemáticas de las mujeres en torno al ámbito de competencia de la Institución, desde el enfoque de género.</p>	<p>☐ Calendariza reuniones de trabajo con los titulares de cada área administrativa, normativa y operativa para la definición de las líneas de investigación que favorezcan todas las fases del diseño y ejecución de políticas públicas</p> <p>☐ Define equipos de responsabilidad para la elaboración de investigaciones</p> <p>☐ Da seguimiento a los procesos de investigación</p> <p>☐ Evalúa y difunde los resultados para su aplicación práctica</p>	<p>☐ Calendario de reuniones</p> <p>☐ Propuestas de investigación</p> <p>☐ Datos de la o las investigaciones</p> <p>☐ Programas institucionales para la incorporación de la perspectiva de género</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>▣ Brindar asesoría, apoyo técnico y metodológico a las Unidades Administrativas de la Institución para sugerir la definición de acciones afirmativas que impacten en el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y su adelanto en la sociedad</p>	<p>▣ Coordinar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las áreas normativas, administrativas y operativas de la Institución, con apoyo de los y las Enlaces de Género</p>	<p>▣ Acuerda reuniones de trabajo con las áreas normativas, administrativas y operativas</p> <p>▣ Invita al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala para fortalecer la información adecuada y necesaria que se requiere para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género</p> <p>▣ Expone la importancia del PIT en la Institución.</p> <p>▣ Elabora programa de acciones coordinadas con cada las áreas normativas, administrativas y operativas de la Institución</p>	<p>▣ Calendario de reuniones de negociación, coordinación y asesoría</p> <p>▣ Documento de acuerdos</p> <p>▣ Programa de acciones coordinadas las áreas normativas, administrativas y operativas de la Institución</p> <p>▣ Agendas de coordinación</p>
	<p>▣ Coordinar la elaboración de los programas anuales de trabajo de la Unidad para dar cumplimiento al Programa de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género en la Institución.</p>	<p>▣ Establece reuniones de coordinación y asesoría con cada área de la Unidad para la elaboración del programa</p> <p>▣ Solicita al Instituto Estatal de la Mujer de Tlaxcala, asesoría y capacitación para la elaboración del programa</p> <p>▣ Elabora PI para la Unidad de Género</p> <p>▣ Elabora proyecto de presupuesto anual de la Unidad de Género</p>	<p>▣ Calendario de reuniones de coordinación y asesoría</p> <p>▣ Programa anual de la Unidad de Género</p> <p>▣ Proyecto de presupuesto anual de la Unidad de Género</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>▣ Coadyuvar a las diferentes Unidades Administrativas de la Institución en la revisión y actualización del marco normativo, programático, presupuestal y operativo para garantizar la incorporación de los principios de igualdad de género en los programas, proyectos y acciones de la Institución.</p>	<p>▣ Dar seguimiento a la planeación, operación y evaluación de programas y proyectos de la Institución para verificar la incorporación del enfoque de género, y en su caso, emitir recomendaciones y alternativas adecuadas.</p>	<p>▣ Agenda reuniones de trabajo por área, para respaldar las acciones necesarias que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos de la institución</p> <p>▣ Organiza cursos y talleres de capacitación sobre marco normativo, programático, presupuestal y operativo que garantice la incorporación de la PG en los programas institucionales.</p> <p>▣ Propone recomendaciones y alternativas acordes a los programas</p>	<p>▣ Programa de seguimiento</p> <p>▣ Planes de formación</p> <p>▣ Documento de propuestas según sea el caso: lineamientos, reglas de operación, reglamentos, presupuestos</p>

Objetivos	Resultados esperados	Criterios de evaluación	Medios de verificación
<p>☐ Contribuir al fortalecimiento democrático de la cultura y las prácticas de la Institución para lograr la igualdad de oportunidades en el marco de las relaciones laborales y organizativas internas.</p>	<p>☐ Fortalecer el cumplimiento de acciones que desencadenen procesos democratizadores, actividades derivadas de los acuerdos y compromisos intra e interinstitucionales que promuevan la igualdad de género.</p>	<p>☐ Promueve acciones en el ámbito laboral para el fortalecimiento democrático de la cultura y las prácticas de la Institución</p> <p>☐ Involucra a servidores y servidoras públicas en campañas contra la discriminación, derechos humanos etc.</p> <p>☐ Organiza foros de consulta, debate e informativos sobre temáticas relacionadas a la igualdad de género.</p> <p>☐ Solicita informes que contengan avances, limitantes y propuesta de mejora a cada enlace.</p> <p>☐ evalúa los avances y realiza propuesta general de a las instancias correspondientes de la institución y al Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala</p>	<p>☐ Programa de actividades</p> <p>☐ Materiales didácticos, carteles, trípticos, etc. para campañas de difusión.</p> <p>☐ Oficio de solicitud de entrega de informes</p> <p>☐ Informes</p> <p>☐ Propuesta general de mejora para la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en la institución</p>



Parte 5. Propuesta para la capacitación en perspectiva de género

Propuesta formativa inicial para las y los integrantes de las unidades de género y enlaces de género en la administración pública de Tlaxcala

Contenidos

- Propósitos de la propuesta
- Módulo 1
 - ▣ Propósito
 - ▣ Plan de formación
- Módulo 2
 - ▣ Propósito
 - ▣ Plan de formación
- Módulo 3
 - ▣ Propósito
 - ▣ Plan de formación





Propósito del proceso

- Contribuir a la formación y enriquecimiento de capacidades de las y los participantes para reconocer y aplicar el marco metodológico y normativo de la perspectiva de género en la operación inicial de las Unidades de Género, cuyas funciones se centran, junto con el Instituto Estatal de la Mujer en Tlaxcala, en la gestión de las estrategias que agilicen la incorporación transversal e institucionalización de este enfoque en la Administración Pública Estatal.

Propósito por módulo

Módulo 1: Sensibilización en equidad de género –sistema sexo género.

- Al finalizar el módulo las y los participantes habrán fortalecido sus capacidades para favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad de género en las políticas internas y en quehacer institucional, a partir de explorar y discernir acerca de los conceptos básicos del sistema sexo género y los fundamentos de equidad, igualdad, democracia y justicia.

Módulo 2: Marco jurídico y normativo de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres.

- Al finalizar el módulo las y los participantes identificarán e interpretarán el marco jurídico, normativo, que sustenta la incorporación de la perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en las políticas públicas y en el cumplimiento de sus funciones como servidoras y servidores públicos. En particular destacan las leyes generales para la igualdad entre mujeres y hombres y la de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Módulo 3: Perspectiva de género: análisis y planeación, acciones afirmativas.

- Al finalizar el módulo las y los participantes habrán fortalecido sus capacidades conceptuales y operativas para identificar y reflexionar acerca de los componentes de la perspectiva de género: análisis y planeación; con el propósito de articularlos a su práctica institucional cotidiana.
- 

Metodología

- La metodología de aprendizaje participativo considera que los saberes se fincan en el reconocimiento, la reflexión, la comprensión y la interpretación de las experiencias. En el análisis de las relaciones de género es importante ubicar estas experiencias en su contexto histórico y en la diversidad de conexiones e interrelaciones de una realidad compleja, para trascenderlas.
- La categoría de género pone énfasis en las relaciones entre los hombres y las mujeres, que estas relaciones son construidas en el terreno social –no natural- que permean las diversas áreas de la sociedad. Es imprescindible que servidoras y servidores públicos reconozcan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, sean éstos salud, educación, recursos naturales, asuntos agrarios, economía, entre otros, y valorar su propio papel en el diseño, instrumentación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos y en los impactos que éstos generan hacia las mujeres y hacia los hombres.
- En el cuestionamiento de la propia experiencia es importante evidenciar hasta qué punto la vida institucional, y también la personal, se han regido por creencias que aceptan como natural lo que es producto de la misma sociedad: las desigualdades entre mujeres y hombres y sus costos en el desarrollo humano.
- Es necesario transformar la vida institucional, las políticas públicas, las políticas internas, la cultura de servidoras y servidores públicos, para armonizarlas con los principios más fundamentales de la justicia que son la igualdad, la equidad, la democracia y el respeto irrestricto a los derechos humanos, que son los retos de la perspectiva de género.
- El aprendizaje ayuda a fortalecer competencias cuando se vincula a situaciones y necesidades concretas y propicia el enriquecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes, aumenta las capacidades de las personas y también las institucionales; lo cual coadyuva a la sensibilización, comprensión y apropiación de una visión de desarrollo con equidad.
- Se privilegia la construcción conceptual a partir de la reflexión ordenada, gradual y sistemática de sus realidades. La propuesta se finca en el hecho de recrear saberes y aportar elementos y herramientas metodológicas que les permita a las y los participantes aterrizar estos enfoques en planteamientos de acción común para incidir en su realidad.

- Ahora bien, es importante aclarar que la perspectiva de género no significa hacer políticas para mujeres o canalizar recursos para las mujeres pobres. “Las políticas de género tienen una fuerte dimensión cultural que busca cambiar las representaciones de lo femenino y lo masculino, nuevos discursos sobre las relaciones de género, nuevas normatividades y mecanismos para distribuir de manera equitativa los recursos; pretenden modificar las prácticas sociales y dar paso a nuevas prácticas...”⁵⁰
- Desde esta perspectiva, la capacitación se remite a dos momentos, el de la sensibilización en el que se propicia caer en la cuenta del entramado e implicaciones de las relaciones de género y de la manera en que participan mujeres y hombres en la reproducción de este sistema. Cuestionar la condición y posición de las mujeres.
- Además de lograr la sensibilización, que es la base de un cambio de actitud, ésta debe fundamentarse, respaldarse con conocimientos, herramientas metodológicas que permitan aplicar una nueva visión a los instrumentos de política.
- La propuesta hace su aportación a la construcción de aprendizajes significativos que transformen el saber, el saber hacer y el saber ser, de mujeres y hombres involucrados en los retos de la igualdad de género.
- La formación en género involucra una dimensión filosófica, política y técnica porque refiere una concepción del mundo, la voluntad política para transformar la situación de subordinación y desigualdad de las mujeres en relación con los hombres y habilidades prácticas para poner en marcha esta visión.
- El análisis de género se sitúa en un enfoque sistémico, que contempla la diversidad y complejidad de factores –ya sean económicos, ambientales, sociales, culturales o políticos- que se manifiestan e interrelacionan en un espacio y tiempo determinados; y en cada uno de los cuales se expresa y reproduce, o en su caso modifica, el estado de las relaciones entre hombres y mujeres. Relaciones que si bien han ido cambiando, no han alterado todavía la posición social de las mujeres con respecto de los hombres, contraviniendo a las aspiraciones fundamentales de los derechos humanos y de la justicia social.

Virginia Guzmán.⁵⁰ El proceso de construcción de la institucionalización de la perspectiva de género. En Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género. Inmujeres

Proceso formativo inicial de las y los integrantes de las unidades de género y enlaces en la administración pública de Tlaxcala

Módulo 1

Sensibilización en igualdad de género para la administración pública en el Estado de Tlaxcala

Propósito

- Al finalizar el módulo las y los participantes habrán fortalecido sus capacidades para favorecer la igualdad de oportunidades y la equidad de género en las políticas internas y en quehacer institucional, a partir de explorar y discernir acerca de los conceptos básicos del sistema sexo género y los fundamentos de equidad, igualdad, democracia y justicia.

Contenido temático

<ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación del evento: objetivos, programa y dinámica del taller ■ Expectativas y acuerdos para el aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> ■ Condiciones de desarrollo de mujeres y hombres en Tlaxcala. Brechas de género y áreas de oportunidad
<ul style="list-style-type: none"> ■ Introducción al marco normativo y jurídico ▣ Federal: Leyes, Plan Nacional de Desarrollo. Proigualdad ▣ Estatal: Leyes, Plan Estatal de Desarrollo
<ul style="list-style-type: none"> ■ Sistema sexo género, diferencias biológicas y construidas
<ul style="list-style-type: none"> ■ Estereotipos de género, feminidad y masculinidad, valoración social, construcción dicotómica de las relaciones sociales de género
<ul style="list-style-type: none"> ■ Roles de género, división sexual y genérica del trabajo, trabajo productivo y reproductivo, espacios privado y público
<ul style="list-style-type: none"> ■ Factores de oportunidad y factores de desigualdad
<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de conceptos: diversidad, diferencia, desigualdad, discriminación, igualdad y equidad
<ul style="list-style-type: none"> ■ Retos de la Administración Pública Estatal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres

Plan de formación

Resultados En esta sesión las y los participantes lograrán:	Criterios de evaluación Durante la sesión se verifica que cada participante:	Ejes de análisis Contenidos que guían las actividades y el aprendizaje:	Actividades Aplicación de técnicas didácticas para facilitar el proceso de análisis, síntesis y conclusiones	Tiempo	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Situar el punto de partida de cada asistente sobre los temas del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responde las preguntas formuladas en la cédula de evaluación ■ Establece un punto de referencia para valorar los aprendizajes al cierre del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Percepción y conocimientos acerca de los temas del taller 	Evaluación diagnóstica <ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación individual 	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación para cada participante ■ Lápicos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Contextualizar el desarrollo del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Destaca los intereses institucionales para la realización del evento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intereses y objetivos institucionales 	Bienvenida e inauguración del evento a cargo de los organizadores del taller	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discurso de bienvenida
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicar las características del evento y el papel de las y los 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifica las características metodológicas del proceso formativo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación del evento ■ Expectativas y compromisos 	Exposición <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación de objetivos, contenidos, metodología y dinámica del taller a cargo del equipo formador 	45 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de cómputo y cañón ■ Presentación

participantes en el logro de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Explica su papel en el logro de resultados de aprendizaje y expectativas 	de aprendizaje	<p>Lluvia de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> Se pide a las y los participantes que se presenten al grupo y comenten sus expectativas En una segunda ronda de intervenciones, las y los participantes indican cuál es su papel en el logro de los resultados de aprendizaje y expectativas comentadas El equipo de formación ayuda a organizar la información y destacar las coincidencias del grupo y las institucionales Síntesis y conclusiones Se verifican de criterios de evaluación 		<p>ppt</p> <ul style="list-style-type: none"> Hojas t/rota folio Cinta adhesiva Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las condiciones de desarrollo de mujeres y hombres en el estado de Tlaxcala 	<ul style="list-style-type: none"> Visibiliza la brecha de género Distingue los ámbitos de desarrollo y de rezago en el adelanto de las mujeres en los últimos años 	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones de desarrollo de mujeres y hombres Brecha de género 	<p>Exposición</p> <ul style="list-style-type: none"> Ponencia de semblanza de las condiciones socioeconómicas de mujeres y hombres en el estado a cargo del equipo formador Se pide al grupo hacer comentarios generales sobre los ámbitos que muestran las menores y las mayores diferencias, la brecha de género, las posibles causas y consecuencias Comentarios del grupo sobre el papel de las y los servidores públicos frente a la brecha de género Se identifican áreas de oportunidad Síntesis y conclusiones Se verifican los criterios de evaluación 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de cómputo y cañón Ponencia ppt Copias de ponencia Hojas t/rota folio Cinta adhesiva Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> Identificar el marco jurídico y administrativo que 	<ul style="list-style-type: none"> Enuncia los principales instrumentos jurídicos para el logro de la 	<ul style="list-style-type: none"> Marco jurídico y administrativo Institucionalización de la PG 	<p>Exposición</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentación breve sobre los puntos más relevantes del marco: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de cómputo Cañón Ponencia ppt

<p>fundamenta la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas</p>	<p>equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vincula los lineamientos jurídicos y normativos del reto de la igualdad en las políticas públicas ■ Explica la transversalidad de género en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transversalidad de la PG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ■ Leyes estatales ■ Plan Nacional de Desarrollo ■ Plan Estatal de Desarrollo ■ Proigualdad ■ Ronda de preguntas y respuestas en torno al papel del sector público para promover la igualdad entre mujeres y hombres ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 		<ul style="list-style-type: none"> ■ Copias de ponencia ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> ■ Distinguir los conceptos básicos de la teoría de género para ubicar la visión de género y su incidencia en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manifiesta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres ■ Da cuenta de las diferencias construidas socialmente a partir de la cultura y creencias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conceptos básicos: diferencias biológicas y construidas, sexo, género 	<p>Sistema sexo género</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman cuatro equipos de trabajo ■ Los equipos deliberan acerca de las diferencias o similitudes de los conceptos sexo y género ■ Plasman sus conclusiones en un cuadro sinóptico o mapa conceptual ■ Identifican ejemplos para explicar los conceptos ■ Presentan sus conclusiones en plenaria ■ Se analizan las diferencias y sus implicaciones en el ser mujeres y ser hombres en la sociedad ■ Se debate acerca de la construcción social del género ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores ■ Guía de preguntas para análisis y conclusiones ■ Letreros con palabras clave del tema

<ul style="list-style-type: none"> ■ Discernir acerca de la valoración social de la masculinidad y la feminidad y su influencia en las relaciones sociales y en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Observa las dicotomías en la construcción del género ■ Reconoce la masculinidad y feminidad como construcciones históricas ■ Explica el carácter de las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estereotipos de género ■ Femenino y masculino ■ Construcción dicotómica de la realidad ■ Relaciones sociales de poder-subordinación, privilegio-discriminación, oportunidad-exclusión 	<p>Positivo – negativo</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En plenaria se propicia una reflexión acerca de la manera dicotómica de ver y valorar el mundo y a las personas en particular ■ El análisis se realiza preguntando al grupo sobre las cualidades más valoradas socialmente en el espacio público y en el privado ■ Se asocian las columnas a los estereotipos y a las jerarquías de género: masculino y femenino y se evidencia el más valorado en la sociedad, tanto por hombres y como por mujeres ■ En este ejercicio es importante señalar cómo a partir de las interpretaciones sobre la diferencia sexual se edifica la desigualdad social, que coloca a hombres y a mujeres en posiciones diferentes de poder-subordinación, privilegio-discriminación y oportunidad-exclusión, sólo en razón de su sexo ■ Se analizan los espacios en donde esto aplica (público y privado) y se explica en este contexto que lo personal es político ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Letreros con juegos de palabras dicotómicas empleadas en los estereotipos femeninos y masculinos ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Diferenciar los conceptos de división sexual y genérica del trabajo y su incidencia en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Caracteriza el trabajo productivo y reproductivo ■ Advierte las múltiples jornadas de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ División sexual y genérica del trabajo ■ Trabajo productivo, reproductivo, comunitario ■ Múltiple 	<p>Un día en la vida de un hombre y una mujer</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Explicación ■ Se forman 4 equipos para describir las actividades que se desarrollan hombres y mujeres en un día; según las manecillas del reloj: ■ Equipo 1y 2: día entre semana 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema

	<p>trabajo de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> Vincula el trabajo a los espacios público y privado 	<p>jornada de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Valoración socioeconómica del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Equipo 3 y4: fin de semana Identifican los tipos de trabajo que se realizan productivo, reproductivo, comunitario, y los tiempos dedicados a la recreación y/o descanso En plenaria se presentan los resultados La reflexión gira en torno a las diferencias y semejanzas en el trabajo, se identifica la valoración del trabajo y las múltiples jornadas Síntesis y conclusiones Se verifican los criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> Establecer las ventajas y desventajas de la construcción de género para el desarrollo de las mujeres y los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> Enuncia factores de oportunidad de hombres y mujeres en la visión tradicional de género Enuncia factores de exclusión en la visión tradicional Enfoca los factores de oportunidad y de exclusión al marco del desarrollo humano 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo humano Oportunidad y falta de oportunidades Derechos humanos 	<p>Campos de fuerza</p> <ul style="list-style-type: none"> Con base en los ejercicios anteriores los equipos discuten y escriben en el diagrama: <ul style="list-style-type: none"> Cuáles son las oportunidades de las mujeres para lograr su pleno desarrollo humano Cuáles son las oportunidades de los hombres Cuáles son las desventajas de las mujeres para lograr su pleno desarrollo humano Cuáles son las desventajas para los hombres Los comentarios se comparan con el índice de desarrollo humano y de género y de potenciación de género para el estado de Tlaxcala Se discute sobre el origen de las oportunidades y de exclusión que se están mencionando Se identifica la relación entre el acceso al desarrollo humano con el ejercicio pleno de los derechos humanos Conclusiones 	90 min	<ul style="list-style-type: none"> Hojas t/carta Hojas t/rota folio Marcadores Cinta adhesiva Cuadro con IDH, IDG, IPG Letreros con palabras clave del tema Diagrama de campos de fuerza

<ul style="list-style-type: none"> ■ Reflexionar sobre los principios que orientan la teoría de género y su impacto en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elabora ejemplos para explicar los conceptos básicos de diferencia, desigualdad, igualdad ■ Establece la relación entre la cultura y las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diferencia, diversidad, desigualdad, discriminación, equidad, igualdad 	<p>Memorama</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman 6 equipos para reunir los pares correspondientes del memorama de conceptos-definiciones ■ Cada equipo explica uno de los pares de tarjetas que analizó, y lo pone a consideración del grupo para validar o enriquecer el resultado ■ El grupo elabora ejemplos que le ayuden a precisar y explicar los conceptos ■ Comenta la importancia de clarificar los conceptos en el diseño y operación de las políticas públicas ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 	<p>90 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Memorama ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vincular el tema de la perspectiva de género al de políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Delibera sobre los retos de la Administración Pública para lograr la igualdad de oportunidades ■ Realiza propuestas para iniciar el cambio en las políticas públicas y cultura institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas públicas y planeación con perspectiva de género para la igualdad de oportunidades 	<p>Propuestas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En grupos de tres o cuatro participantes se discuten las prioridades de la Administración Pública para avanzar hacia la igualdad de oportunidades ■ Los equipos presentan sus propuestas en plenaria ■ Todos y todas las participantes anotan las propuestas del grupo para retomarlas como base para la planeación de las Unidades de Género y Enlaces ■ Compromisos ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/carta ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva
<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar su desempeño y el desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hace un reconocimiento de sus 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación 	<p>Cédula de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se aplica la cédula de evaluación de manera individual para establecer un marco 	<p>30 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación

del taller	aprendizajes en el taller		<p>comparativo del inicio y del cierre de actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vierte en plenaria sus comentarios acerca del taller tomando como referencia las expectativas planteadas en el inicio de actividades ■ Se clausuran los trabajos del taller 		
------------	---------------------------	--	--	--	--

Proceso formativo inicial de las y los integrantes de las unidades de género y enlaces en la administración pública de Tlaxcala

Módulo 2

Marco jurídico y normativo de la perspectiva de género y los derechos humanos de las mujeres

Propósito

- Al finalizar el módulo las y los participantes identificarán e interpretarán el marco jurídico, normativo, que sustenta la incorporación de la perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en las políticas públicas y en el cumplimiento de sus funciones como servidoras y servidores públicos. En particular destacan las leyes generales para la igualdad entre mujeres y hombres y la de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Contenido temático

■ Marco de contexto: Situación actual de las mujeres en México y en Tlaxcala
■ Identidad de género, discriminación y violencia de género
■ Derechos humanos y derechos de las humanas
<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres <ul style="list-style-type: none"> ▣ Planteamientos de la ONU sobre los derechos de las mujeres ▣ Planteamientos de la OEA sobre los derechos de las mujeres ▣ Sistemas internacionales de defensa de la mujeres y en contra de la discriminación
<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco jurídico y normativo para la igualdad en las políticas públicas <ul style="list-style-type: none"> ▣ Plan Nacional de Desarrollo y Proigualdad ▣ Plan Estatal de Desarrollo ▣ Fundamentos jurídicos nacionales y estatales <ul style="list-style-type: none"> ○ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ○ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ○ Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ○ Proceso de armonización de las leyes



- Acciones institucionales y sociales
 - ▣ Balance sobre el ejercicio de los derechos de las humanas
 - ▣ Retos para la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres

Plan de formación

Resultados En esta sesión las y los participantes lograrán:	Criterios de evaluación Durante la sesión se verifica que cada participante:	Ejes de análisis Contenidos que guían las actividades y el aprendizaje:	Actividades Aplicación de técnicas didácticas para facilitar el proceso de análisis, síntesis y conclusiones	Tiempo	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Situar el punto de partida de cada asistente sobre los temas del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responde las preguntas formuladas en la cédula de evaluación ■ Establece un punto de referencia para valorar los aprendizajes al cierre del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Percepción y conocimientos acerca de los temas del taller 	Evaluación diagnóstica <ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación individual 	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación para cada participante ■ Lápices
<ul style="list-style-type: none"> ■ Contextualizar el desarrollo del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Destaca los intereses institucionales para la realización del evento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Intereses y objetivos institucionales 	Bienvenida e inauguración del evento a cargo de los organizadores del taller	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discurso de bienvenida

<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicar las características del evento y el papel de las y los participantes en el logro de los objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifica las características metodológicas del proceso formativo ■ Explica su papel en el logro de resultados de aprendizaje y expectativas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación del evento ■ Expectativas y compromisos de aprendizaje 	<p>Exposición</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación de objetivos, contenidos, metodología y dinámica del taller a cargo del equipo formador <p>Lluvia de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se pide a las y los participantes que se presenten al grupo y comenten sus expectativas ■ En una segunda ronda de intervenciones, las y los participantes indican cuál es su papel en el logro de los resultados de aprendizaje y expectativas comentadas ■ El equipo de formación ayuda a organizar la información y destacar las coincidencias del grupo y las institucionales ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	<p>45 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de cómputo y cañón ■ Presentación ppt ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconocer las condiciones de desarrollo de mujeres y hombres en el estado de Tlaxcala 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Describe la situación de las mujeres con relación a la de los hombres en el contexto del desarrollo estatal ■ Enmarca la situación de las mujeres de Tlaxcala en el contexto nacional ■ Distingue los ámbitos de desarrollo y de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco de contexto ■ Situación actual de las mujeres en Tlaxcala ■ Situación actual de las mujeres en México ■ Brecha de género 	<p>Mesas de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Situación actual de las mujeres en Tlaxcala <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman 5 equipos de trabajo ■ Cada equipo, de acuerdo con su experiencia como servidoras y servidores públicos, realizan una semblanza de la situación de las mujeres en comparación con los hombres en su ámbito de competencia <p>Exposición</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Situación actual de las mujeres en México ■ Exposición por el equipo facilitador ■ En plenaria se profundiza sobre la brecha de género. ■ Comentarios y precisiones ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificar criterios de evaluación 	<p>60 min</p> <p>45 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de cómputo y cañón ■ Ponencia ppt ■ Copias de ponencia ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores ■ Guía de preguntas

	rezago en el adelanto de las mujeres en los últimos años				
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Realiza un análisis acerca de las causas y consecuencias de la cosmovisión de género y su impacto en el ejercicio de los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Identifica mecanismos culturales que afectan el desarrollo de las mujeres ☞ Detecta la cosmovisión de género en las decisiones de política pública 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Identidad de género ☞ Impacto en los derechos humanos de las mujeres 	<p>Falso o verdadero</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ En plenaria se presenta al grupo una serie de frases para que responda si considera que la idea expresada es falsa o verdadera. ☞ Al cerrar el cuestionario se pide al grupo que reflexione si las respuestas dadas están determinadas por una visión tradicional de género <p>Cadena de creencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Como siguiente paso se forman equipos ☞ A cada equipo le toca analizar dos o tres ejemplos de las preguntas y respuestas del ejercicio anterior ☞ Cada equipo hace un análisis de las creencias que se manifestaron: <ul style="list-style-type: none"> • Por cada pregunta y respuesta ubica las posibles causas que dan pie a dichas creencias • Asimismo, define las consecuencias que éstas creencias propician en la situación de las mujeres y en el ejercicio de sus derechos humanos • Acto seguido se discierne sobre cómo éstas ideas se reflejan en las políticas públicas ☞ Síntesis y conclusiones ☞ Verificación de criterios de evaluación 	90 min	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Cuestionario ☞ Hojas t/rota folio ☞ Cinta adhesiva ☞ Marcadores ☞ Guía de preguntas
<ul style="list-style-type: none"> ☞ Identificar los diferentes 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Comenta que es la discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Discriminación ☞ Factores de 	<p>El mundo al revés</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Se entrega la lectura por persona, una 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Documento para lectura

<p>tipos de discriminación y la discriminación contra las mujeres</p>	<p>y quiénes las padecen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Enlista los factores de discriminación ■ Propone alternativas contra situaciones discriminatorias hacia las mujeres 	<p>discriminación</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tipos de discriminación ■ Discriminación contra las mujeres 	<p>persona la lee en voz alta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se comenta y se detectan: <ul style="list-style-type: none"> ■ Qué opinan de la lectura ■ Cuáles roles y estereotipos masculinos y femeninos identifica en la lectura ■ Quiénes los representan ■ La historia presentada muestra características de discriminación ■ Qué es la discriminación ■ Qué es la discriminación por género ■ Qué tipos de discriminación identifica en los diferentes ámbitos de la vida ■ Análisis sobre aprendizajes discriminatorios <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman equipos de trabajo de 5 integrantes ■ Se entrega esquema de análisis ■ Discuten y cuestionan los aprendizajes discriminatorios ■ Precisan aprendizajes discriminatorios por género ■ Proponen alternativas de solución ■ Presentación de resultados en plenaria ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación 	<p>45 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marcadores ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Documento de apoyo sobre discriminación ■ Esquema de análisis ■ Marcadores ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Lápices
<ul style="list-style-type: none"> ■ Evidenciar como las creencias y estereotipos de género se traducen en desigualdades y violencia de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconoce las causas y condiciones de la violencia los diferentes ámbitos ■ Identifica los diferentes tipos de violencia y los 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Violencia e igualdad de género ■ Ámbitos de violencia <ul style="list-style-type: none"> ■ Familiar ■ Comunitario ■ Institucional ■ Tipos de violencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Una historia real <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman 3 equipos de trabajo ■ Equipo 1. recrea una historia en el ámbito familiar acerca de algún tipo de violencia ■ Equipo 2. elabora una historia en el ámbito comunitario que contenga algún tipo de violencia ■ Equipo 3. elabora una historia en el ámbito institucional sobre algún tipo de violencia ■ Cada equipo: 	<p>120 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas blancas ■ Lápices ■ Hojas de rotafolio ■ Marcadores ■ Masking tape ■ Letreros sobre los diferentes ámbitos y tipos de

<ul style="list-style-type: none"> ■ Formular alternativas para erradicar la violencia de género en los diferentes ámbitos de desarrollo 	<p>estereotipos que la mantienen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Propone cómo enfrentar los diferentes tipos de violencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Violencia física ■ Violencia psicológica ■ Violencia sexual ■ Violencia patrimonial ■ Violencia económica 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Define quién ejerce la violencia ■ Qué tipo de violencia ejercen ■ Qué situaciones involucran violencia ■ Revisa las causas que la originan ■ Analiza qué pasa con las personas violentadas, las agresoras y a las que viven alrededor de esta situación ■ Cuestiona si la violencia es normal ■ identifica los estereotipos que provocan violencia ■ Propone alternativas para enfrentar los diferentes tipos de violencia ■ Elabora cuadro sinóptico de los resultados ■ Los resultados se comparten en plenaria ■ Ronda de preguntas y respuestas ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación <p>▣ Vaso de agua</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ejercicio de relajación ■ El grupo, con los ojos cerrados, sigue las indicaciones 	<p>15 min</p>	<p>violencia</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Analizar el contexto de los derechos humanos ■ Reforzar la visión de las y los servidores públicos sobre los derechos humanos de las mujeres, derechos de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconoce la importancia de los derechos humanos y su ejercicio cotidiano ■ Ubica los principales hechos históricos que sustentan los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aspectos generales de los derechos humanos ■ Derechos humanos ■ Derechos humanos de las mujeres, derechos de las humanas ■ Igualdad de género 	<p>▣ La línea del tiempo y los derechos de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman parejas, ■ En un primer momento, sobre una matriz individual elaboran una línea del tiempo. Sobre esa línea anotarán ejemplos o hechos históricos que conozcan que hagan referencia a cómo se reconocieron en México y en Tlaxcala los derechos de las mujeres, y debajo de ella los instrumentos internacionales que se relacionan con esos ejemplos. ■ En un segundo momento, revisaran los documentos sobre la historia de los derechos 	<p>90 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formato para línea del tiempo ■ Documentos de análisis ■ Lápices ■ Marcadores ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva

<p>las humanas para fomentar la igualdad de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comparte experiencias sobre los derechos humanos de las mujeres ■ Verbaliza los porqué los derechos de las humanas como parte fundamental de la igualdad de género 		<p>humanos de las mujeres y los derechos de las humanas; complementaran la línea del tiempo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En plenaria comentaran: <ul style="list-style-type: none"> ■ El contexto de los derechos humanos ■ Qué son los derechos humanos ■ Porqué los derechos humanos de las mujeres, el derecho de las humanas ■ La importancia del ejercicio de los derechos las humanas para la igualdad de género ■ Proponen alternativas para la promoción, difusión y ejercicio de los derechos de las humanas ■ Se realizan precisiones sobre derechos humanos de las mujeres, derechos de las humanas y la igualdad de género. ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortalecer la visión de las y los servidores públicos en el marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reconoce el marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres ■ Aplica los instrumentos del marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres en casos específicos ■ Valora la 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres ■ Sistemas internacionales de defensa de la mujeres y en contra de la discriminación ■ Planteamientos de la ONU sobre la discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mesa redonda ■ Se forman equipos de trabajo ■ Se entrega un documento a cada equipo para su análisis: <ul style="list-style-type: none"> ■ Planteamientos de la ONU sobre los derechos de las mujeres ■ Planteamientos de la OEA sobre los derechos de las mujeres ■ Sistemas internacionales de defensa de la mujeres y en contra de la discriminación ■ Realizan un esquema-resumen de los puntos más importantes ■ En mesa redonda exponen los esquema-resumen de acuerdo al instrumento internacional analizado, pondera su importancia ■ La plenaria apoya y complementa las 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documentos de análisis ■ Hojas blancas ■ Lápices ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores

	<p>importancia del marco internacional por la igualdad y los derechos de las mujeres en el ejercicio de sus funciones y su vida personal y social</p>	<p>de la mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Planteamientos de la OEA sobre la discriminación de la mujeres 	<p>exposiciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se realizan comentarios generales ■ Análisis de casos <ul style="list-style-type: none"> ■ A los mismos equipos de trabajo se les entrega un caso para su análisis ■ Proponen alternativas y el proceso a seguir, identificando los instrumentos nacionales e internacionales por los derechos de la mujer, tomando en cuenta la información vertida en plenaria y los esquemas-resumen ■ Presentación de los trabajos ■ En plenaria se hacen los comentarios y precisiones necesarias ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Casos de para el análisis ■ Hojas blancas ■ Lápices ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificar los principales instrumentos legales que conforman el marco jurídico y normativo a nivel nacional y estatal para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Expone los principales instrumentos que conforman el marco jurídico y normativo para incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ■ Propone mecanismos que faciliten la incorporación e instrumentación en su ámbito de competencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Marco Jurídico y normativo para la defensa de los derechos de las mujeres en las políticas públicas ■ Perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exposición por equipos <ul style="list-style-type: none"> ■ Marco Jurídico y normativo para la defensa de los derechos de la mujer y su incorporación en las políticas públicas ■ Se forman 4 equipos de trabajo ■ A cada equipo de trabajo se le entrega material documental por tema, para analizarlo y realizar una presentación considerando: <ul style="list-style-type: none"> ■ La importancia del marco jurídico-normativo de que se trate y su aplicación en el ámbito institucional ■ Las resistencias institucionales ■ Algunas mecanismos para facilitar su incorporación e instrumentación en su ámbito de competencia ■ Elabora material para la presentación en acetatos ■ Equipo 1 	<p>120 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cañón o proyector de acetatos ■ Matriz ■ Marcadores ■ Hojas t/rota folio ■ Cinta adhesiva ■ Acetatos ■ Plumines para acetatos

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan Nacional de Desarrollo- políticas públicas y perspectiva de género- ▪ Proigualdad 📁 Equipo 2 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan Estatal de Desarrollo 📁 Acciones a favor de las mujeres en Tlaxcala <ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ▪ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 		
			<ul style="list-style-type: none"> 📁 Equipo 4 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antecedentes de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas ▪ Institucionalización de la Perspectiva de Género en Tlaxcala ▪ Acuerdo nacional para la igualdad entre hombres y mujeres 📁 Después de cada presentación, se realizan comentarios y precisiones necesarias 📁 Síntesis y conclusiones 📁 Verificación de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> 📁 Realizar el balance sobre el ejercicio de los derechos de las humanas en el ámbito institucional 	<ul style="list-style-type: none"> 📁 Anota las fortalezas y debilidades que tiene la institución pública en el ejercicio de los derechos de las humanas 📁 Anota las oportunidades y 	<ul style="list-style-type: none"> 📁 Acciones institucionales y sociales 📁 Balance sobre el ejercicio de los derechos de las humanas 	<ul style="list-style-type: none"> 📁 Análisis FODA 📁 Explicación de la actividad 📁 Se entregan 4 papeletas de diferente color a cada participante 📁 En el color rosa anotan: <ul style="list-style-type: none"> ▪Cuál es la fortaleza que tiene para promover y ejercer los derechos de las humanas en su ámbito de competencia. 📁 En el color verde anotan: <ul style="list-style-type: none"> ▪Cuál es la debilidad que le limita para promover y ejercer los derechos de las 	60 min	<ul style="list-style-type: none"> 📁 Tarjetas de cuatro colores para cada participante 📁 Hojas t/rota folio 📁 marcadores 📁 cinta adhesiva 📁 hojas blancas 📁 lápices

	<p>amenazas existentes en el ámbito institucional para el ejercicio de los derechos de las humanas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Describe las condiciones generales de la institución que representa para la promoción y difusión de los derechos de las humanas 		<p>humanas en su ámbito de competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En el color amarillo anotan: <ul style="list-style-type: none"> ■Cuál es la oportunidad principal que tiene en su ámbito de competencia para el libre ejercicio de los derechos de las humanas ■ En el color naranja anotan: <ul style="list-style-type: none"> ■Cuál es la amenaza principal que tiene en su ámbito de competencia para el libre ejercicio de los derechos de las humanas ■ Se juntan las papeletas por color ■ Se forman 4 equipos de trabajo, a cada uno se le entrega un paquete de papeletas. ■ Cada equipo revisa, comenta y sintetiza la información. Anota la síntesis en hojas de rotafolio. ■ Se realiza exposición por equipo. ■ Se comentan los resultados ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir los retos para la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres en el ámbito de competencia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Examina las condiciones institucionales y sociales para garantizar la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres ■ Propone retos para garantizar la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Retos para la construcción y fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres en el ámbito institucional y social 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Los retos ■ Los mismos equipos, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron del ejercicio anterior(FODA); responden: <ul style="list-style-type: none"> ■ ¿Qué podemos hacer en el corto plazo para potenciar las fortalezas y oportunidades que tenemos? ■ ¿Qué podemos hacer para minimizar o neutralizar las debilidades y amenazas detectadas? ■ El equipo facilitador asesora el trabajo de equipos para garantizar que cada eje de análisis sea valorado y atendido por los equipos ■ Se realiza exposición de resultados ■ Se comentan y validan en plenaria como retos para la construcción y fortalecimiento de la 	60 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/rota folio ■ marcadores ■ cinta adhesiva ■ hojas blancas ■ lápices

			ciudadanía de las mujeres <ul style="list-style-type: none"> ■ Síntesis y conclusiones ■ Verificación de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluar su desempeño y el desarrollo del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hace un reconocimiento de sus aprendizajes en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación 	Cédula de evaluación y clausura <ul style="list-style-type: none"> ■ Se aplica la cédula de evaluación de manera individual para establecer un marco comparativo del inicio y del cierre de actividades ■ Vierte en plenaria sus comentarios acerca del taller tomando como referencia las expectativas planteadas en el inicio de actividades ■ Se clausuran los trabajos del taller 	30 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación

Proceso formativo inicial de las y los integrantes de las unidades de género y enlaces en la administración pública de Tlaxcala

Módulo 3

Perspectiva de género análisis, planeación y acciones afirmativas

Propósito

- Al finalizar el módulo las y los participantes habrán fortalecido sus capacidades conceptuales y operativas para identificar y reflexionar acerca de los componentes de la perspectiva de género: análisis y planeación; con el propósito de articularlos a su práctica institucional cotidiana.

Contenido temático

Ejes de análisis

- Presentación del evento: objetivos, programa y dinámica del taller
- Expectativas y acuerdos para el aprendizaje
- Visión del desarrollo humano sustentable en las políticas públicas
- Igualdad de oportunidades: programas de apoyo a las mujeres o transversalidad en las políticas públicas
- Unidades de género
 - Visión, misión, objetivos
 - Las Unidades de Género y Enlaces en la estrategia para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género
- Planeación con perspectiva de género en las políticas públicas para la igualdad de oportunidades
 - Condición y posición de género. Factores de desigualdad y discriminación

▣ Necesidades prácticas e intereses estratégicos. Factores de igualdad e inclusión
▣ Retos para lograr el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género
▣ Políticas redistributivas y acciones afirmativas en el ámbito normativo, administrativo y operativo de las políticas públicas
▣ Criterios de la perspectiva de género en la formulación de diagnósticos, planes, presupuestos, operación, monitoreo y evaluación
▣ Estrategias para incluir la perspectiva de género en los instrumentos de política diagnósticos, planes, presupuestos, operación, monitoreo y evaluación
▣ Alianzas estratégicas y mecanismos de gestión de las Unidades de Género y Enlaces

Plan de formación

Resultados En esta sesión las y los participantes lograrán:	Criterios de evaluación Durante la sesión se verifica que cada participante:	Ejes de análisis Contenidos que guían las actividades y el aprendizaje:	Actividades Aplicación de técnicas didácticas para facilitar el proceso de análisis, síntesis y conclusiones	Tiempo	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> ■ Situar el punto de partida de cada asistente sobre los temas del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Responde las preguntas formuladas en la cédula de evaluación ■ Establece un punto de referencia para valorar los aprendizajes al cierre del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Percepción y conocimientos acerca de los temas del taller 	Evaluación diagnóstica <ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicación individual 	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación para cada participante ■ Lápices
<ul style="list-style-type: none"> ■ Contextualizar el desarrollo del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Destaca los objetivos institucionales para la realización del evento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bienvenida ■ Inauguración 	Bienvenida e inauguración del evento a cargo de los organizadores del taller	15 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Discurso de bienvenida
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubicar las características del evento y el papel de las y 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifica las características metodológicas del proceso 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación del evento ■ Expectativas y 	Exposición <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentación de objetivos, programa, metodología y dinámica del taller a cargo del equipo formador 	45 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de cómputo y cañón ■ Presentación

<p>los participantes en el logro de objetivos</p>	<p>formativo</p> <ul style="list-style-type: none"> Explica su papel en el logro de resultados y expectativas 	<p>compromisos de aprendizaje</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> Se pide a las y los participantes que se presenten al grupo y comenten sus expectativas En una segunda ronda de intervenciones, las y los participantes indican cuál es su papel en el logro de los resultados de aprendizaje y expectativas comentadas El equipo de formación ayuda a organizar la información y destacar las coincidencias del grupo y las institucionales Síntesis y conclusiones Se verifican de criterios de evaluación 		<p>ppt</p> <ul style="list-style-type: none"> Hojas t/rota folio Cinta adhesiva Marcadores
<ul style="list-style-type: none"> Considerar la perspectiva de género en la visión del desarrollo sustentable 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce el concepto de sustentabilidad Analiza la relación entre igualdad de género y desarrollo sustentable 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo sustentable Viabilidad económica Ambiente sano Justicia social y equidad 	<p>Rompecabezas</p> <ul style="list-style-type: none"> Se forman tres equipos A cada equipo se le indica que armará el rompecabezas del desarrollo Una vez armado, se reflexiona el papel de la perspectiva de género en la visión del desarrollo humano sustentable en las políticas públicas <p>La pirámide</p> <ul style="list-style-type: none"> Se organiza una pirámide de reflexión para hacer una definición puntual sobre el desarrollo sustentable En plenaria se valida la definición articulada a una visión de género Síntesis y conclusiones Se verifican de criterios de evaluación 	<p>90 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rompecabezas dividido en tres sobres Hojas t/carta Hojas t/rota folio Marcadores Cinta adhesiva Letreros con palabras clave del tema

<ul style="list-style-type: none"> ■ Distinguir los impactos de las políticas de género en el desarrollo de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Distingue entre políticas neutrales, asistenciales y redistributivas ■ Examina los alcances de las políticas redistributivas ■ Incorpora el enfoque de transversalidad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas neutrales, asistenciales o redistributivas para la igualdad de género ■ focalización ■ transversalidad de la perspectiva de género 	<p>Debate</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman tres equipos ■ A cada equipo le toca preparar y exponer uno de los siguientes temas, : <ul style="list-style-type: none"> ▣ Políticas neutrales al género ▣ Políticas asistenciales ▣ Políticas redistributivas ■ Los equipos marcan las ventajas y desventajas de cada uno de ellos en la administración pública en Tlaxcala ■ El análisis se centra en la focalización y transversalidad de la perspectiva de género para lograr la igualdad de oportunidades ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/carta ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ponderar la estrategia de las Unidades de Género y Enlaces para la incorporación de la perspectiva en las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Considera la visión, misión y objetivos de las Unidades de Género y Enlaces ■ Proyecta la institucionalización de la perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unidades de Género y Enlaces ■ Institucionalización de la perspectiva de género 	<p>Lectura en equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman cuatro equipo para revisar el documento de Unidades de Género: visión, misión, objetivos, funciones ■ Cada equipo emite una opinión acerca de las Unidades de Género y la estrategia para la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documento de las Unidades de Género y Enlaces ■ Hojas t/carta ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Aplicar el análisis de género como herramienta 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrolla una descripción de un tema desde el análisis de 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso y control de derechos, recursos y 	<p>Matriz de análisis de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se introduce el tema del acceso y control de derechos, recursos y beneficios ■ Se forman cinco equipos para realizar el 	<p>120 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Matriz de género ■ Hojas t/carta ■ Hojas t/rota

<p>de diagnóstico y para tomar decisiones en la planeación y gestión del desarrollo</p>	<p>género</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Valora la importancia del acceso y control de derechos, recursos y beneficios para la igualdad de oportunidades ▣ Distingue la condición social de las mujeres y la posición de género 	<p>beneficios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Condición social de las mujeres ▣ Posición de género 	<p>análisis sobre un tema en específico, que tenga que ver con el ámbito de acción de las y los participantes (recursos naturales, tenencia de la tierra, vivienda, proyectos productivos, empleo, vida libre de violencia, etc)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Los equipos trazan una matriz con las siguientes columnas: acceso, uso, control (capacidad de dominio o decisión sobre el derechos, recurso o beneficio), beneficios generados, apoyos institucionales ▣ Subdividen cada columna en mujeres y hombres ▣ Realizan una descripción sobre el tema seleccionado, preguntándose ¿cómo es el acceso de las mujeres a un derecho, recurso o beneficio?, ¿cómo es el de los hombres?, ¿es igual para las mujeres y para los hombres cumplir con las condiciones para acceder a un derecho, recurso o beneficio? ▣ Subrayan los aspectos que considera que constituyen un problema para su desarrollo ▣ El equipo formador explica lo que es condición y posición ▣ Los equipos de trabajo diferencian los problemas detectados según su origen: condición o posición y los agregan a la columna correspondiente. ▣ Síntesis y conclusiones ▣ Se verifican de criterios de evaluación 		<p>folio</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Marcadores ▣ Cinta adhesiva ▣ Letreros con palabras clave del tema
---	---	---	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> ■ Profundizar el análisis de género como herramienta de diagnóstico y para tomar decisiones en la planeación y gestión del desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ubica las necesidades de desarrollo en el análisis de género ■ Destaca las necesidades prácticas de las mujeres en el análisis ■ Determina los intereses estratégicos para el empoderamiento de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Necesidades de desarrollo ■ Necesidades prácticas ■ Intereses estratégicos ■ Empoderamiento 	<p>Matriz de género (continúa)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ El equipo formador explica lo que son las necesidades de desarrollo, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos ■ Los equipos agregan tres columnas a la matriz para incluir estos conceptos ■ Sobre el análisis realizado en el ejercicio anterior, los equipos retoman los problemas que ya detectaron para ubicar las necesidades que se desprenden de estos problemas ■ De los problemas generales se derivan las necesidades de desarrollo ■ De los problemas de condición de las mujeres se detectan las necesidades prácticas ■ De los problemas de posición se derivan los intereses estratégicos para lograr la igualdad de oportunidades ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Matriz de género ■ Hojas t/carta ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vislumbrar los retos para lograr el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analiza lo que es el empoderamiento ■ Establece retos de la Administración Pública para lograr la igualdad de oportunidades ■ Considera las prioridades para 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Empoderamiento ■ Retos y prioridades 	<p>Lluvia de ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ A partir de los resultados del ejercicio anterior, se hace una lluvia de ideas sobre los retos de la igualdad y las prioridades de las UGyE ■ Las opiniones se van organizando según el carácter o tipo de la propuesta ■ El equipo formador explica los niveles de empoderamiento ■ Se analizan los grupos de propuestas, y se define a qué niveles de empoderamiento responde ■ En una ronda de intervenciones se enriquecen las propuestas y se consideran en el corto, 	<p>60 min</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema

	llevarlas a la planeación de las Unidades de Género		<p>mediano y largo plazos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Proponer acciones afirmativas para el adelanto de la situación de las mujeres en el marco de acción institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Plantea acciones afirmativas a seguir en la institución ■ Formula áreas de oportunidad para dirigir políticas redistributivas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acciones afirmativas y políticas redistributivas ■ Visión de corto, mediano y largo plazos 	<p>Ideas en tarjetas</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se distribuyen una papeleta a cada participante ■ Se leen en voz alta y se van agrupando según temática o tipo de propuesta ■ Se asocian a las prioridades detectadas en el ejercicio anterior ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	45 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papeletas ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Revisar los criterios para la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las tareas de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valora la manera en que se desarrollan las tareas institucionales desde la perspectiva de género ■ Distingue los criterios necesarios para incorporar la perspectiva de género 	<p>Criterios de género en instrumentos de política:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diagnóstico ■ Planeación ■ Operación ■ Presupuestación ■ Monitoreo y ■ Evaluación 	<p>Lista de cotejo</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman equipos para abordar los siguientes asuntos. Tema por equipo. <ul style="list-style-type: none"> ▣ Diagnóstico ▣ Planeación ▣ Presupuestos ▣ Operación ▣ Monitoreo y evaluación ■ Se entrega una lista de cotejo sobre la aplicación de criterios de la perspectiva de género en la formulación de diagnósticos, planes, presupuestos, operación, monitoreo y evaluación ■ Los equipos revisan y marcan, de acuerdo a su experiencia, avances y áreas de oportunidad en la aplicación de criterios ■ Exponen resultados al grupo ■ Se hace el análisis sobre la importancia de 	90 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Listas de cotejo ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema

			<p>articular en todas las áreas de acción institucional la perspectiva de género para lograr la transversalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir estrategias para avanzar en la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formula estrategias para incorporar la perspectiva de género ■ Establece los compromisos institucionales para iniciar la operación de las Unidades de Género y Enlace 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estrategias ■ Criterios de género en instrumentos de política: <ul style="list-style-type: none"> ■ Diagnóstico ■ Planeación ■ Operación ■ Presupuestación ■ Monitoreo y ■ Evaluación 	<p>Ronda de estrategias</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Con base en el ejercicio anterior, los mismos equipos trabajan en la definición de estrategias para incorporar la perspectiva de género en su área ■ Después de aproximadamente 20 minutos los equipos cambian su tema con otro equipo para agregar las estrategias que considere pertinente. Así sucesivamente hasta que todos los equipos aporten ideas a todos los temas de análisis ■ Para cerrar el ejercicio se establecen los compromisos institucionales para operar las estrategias ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican de criterios de evaluación 	120 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema
<ul style="list-style-type: none"> ■ Detectar los mecanismos de gestión inicial para poner en marcha las estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Definir los mecanismos de gestión inicial para la operación de la Unidad de Género y Enlaces ■ Distinguir las alianzas prioritarias intra e inter 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alianzas estratégicas ■ Análisis de involucrados 	<p>Análisis de involucrados</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se forman cuatro equipos ■ Cada equipo realizará el análisis de involucrados destacando qué figuras institucionales y sociales son las que pueden afectar o beneficiar la operación de las unidades de género y enlaces ■ Los equipos, sobre la base de una matriz de análisis, ubican: ■ Actores involucrados (institucionales, políticos, sociales) 	120 min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Matriz del análisis de involucrados ■ Hojas t/rota folio ■ Marcadores ■ Cinta adhesiva ■ Letreros con palabras clave del tema

	institucionales para impulsar la perspectiva de género		<ul style="list-style-type: none"> ■ Niveles de influencia ■ Reacciones hacia la institucionalización de la perspectiva de género: aliados ■ Los equipos exponen sus resultados en la plenaria ■ En conjunto se definen los mecanismos de gestión inicial y las alianzas estratégicas para impulsar la perspectiva de género ■ Síntesis y conclusiones ■ Se verifican los criterios de evaluación 		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación y clausura del evento 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hace un reconocimiento de sus aprendizajes en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluación 	<p>Cédula de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Se aplica la cédula de evaluación de manera individual para establecer un marco comparativo del inicio y del cierre de actividades ■ Vierte en plenaria sus comentarios acerca del taller de sensibilización tomando como referencia las expectativas planteadas en el inicio de actividades ■ Se clausuran los trabajos del taller 	30min	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cédula de evaluación

Anexo:

las mujeres en el estado de Tlaxcala

A continuación se exponen algunos datos de distintas esferas del ámbito nacional estatal, relacionados con la condición de las mujeres y su posición de género con el propósito de mostrar ejemplos sobre las áreas susceptibles de ser reforzadas para lograr el adelanto de las mujeres, desde la perspectiva de las políticas públicas.

Población

De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda, en el 2005 la población mexicana había ascendido a más de 100 millones, de los cuáles 53 millones 013 mil 333 son mujeres y 50 millones 249 mil 955 hombres. En el estado de Tlaxcala registra un total de 550,730 mujeres y 517,477 hombres, con un índice de femineidad de 106.

78.5 por ciento de las mujeres viven en localidades urbanas, y el 21.5 por ciento en las zonas rurales. En cambio el 77.9 por ciento de hombres habitan zonas urbanas y 22.1 por ciento, localidades rurales.

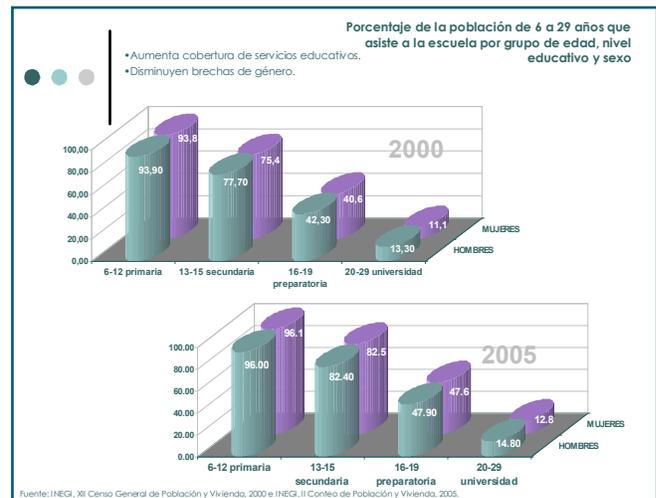
La esperanza de vida al nacer es en 2008, en Tlaxcala de 78.2 años para las mujeres y para los hombres 73.6 años. En el ámbito nacional es de 77.5 años para las mujeres y 72.7 años para los hombres.

Tlaxcala presenta un bajo porcentaje de población indígena, que es en 2005 de 2.4 por ciento de las mujeres y 2.7 por ciento de hombres, en comparación al nacional que es de 6.5 por ciento de mujeres y 6.8 por ciento de hombres.

Educación

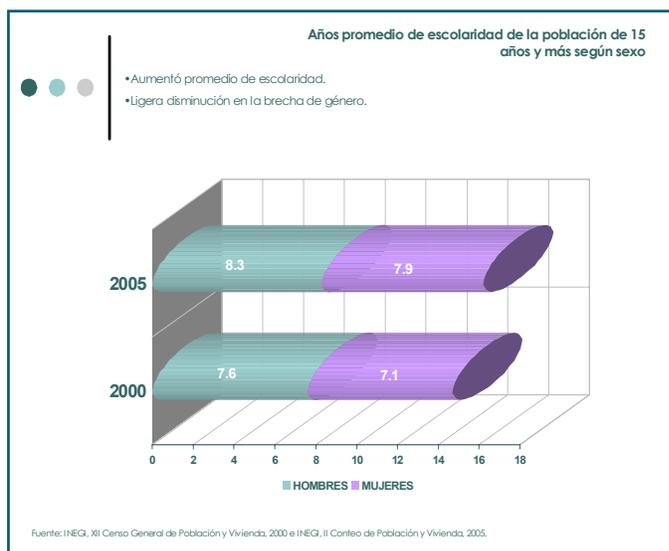
Es interesante observar que a nivel nacional, la cobertura en servicios educativos ha ido aumentando para mujeres y hombres.

En los grupos de educación primaria asiste el 96 por ciento de los niños entre 6 y 12 años de edad, en el caso de las niñas es de 96.1 por ciento. En la secundaria participa el 82.4 por ciento de niños de 13 a 15 años y 82.5 por ciento de mujeres. En la preparatoria los hombres asisten en un 47.9 por ciento y las mujeres con 47.6. La diferencia se



invierte más notoriamente en la universidad. Los hombres participan en 14.80 por ciento y las mujeres 12.8⁵¹.

En Tlaxcala la asistencia escolar por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad es para las mujeres de 93.4 y para los hombres de 93.1



Otro ejemplo de disminución de la brecha de género en este campo son los años promedio de escolaridad. Para los hombres en 2000 fue de 7.6 y en 2005 8.3 años. Para mujeres en 2000 fue de 7.1 y en 2005 de 7.9 años⁵².

En Tlaxcala los años promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, son para las mujeres de 8.0, y para los hombres de 8.5 años. El diferencial de género por alfabetismo más acentuado es en grupo de edad de 65 años y más⁵³.

Con respecto a las tasas de alfabetismo, se observa también, que a nivel nacional, particularmente en el grupo de edad de 15 a 29 años, las mujeres casi han equiparado a los hombres, hecho que evidencia también logros en la disminución de la brecha de género.

Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más por sexo y grupos de edad Nacional, 2005		
Grupos de edad	Mujeres	Hombres
Total	90.0	93.0

En el mismo rubro, los datos muestran que en Tlaxcala también hay una reducción del analfabetismo en general y de la brecha de género en este indicador.

⁵¹ Evolución de la situación de la mujer 2000 – 2006. Documento en PPT, www.inmujeres.gob.mx, 2007. Las gráficas fueron elaboradas por el Inmujeres con base en datos del XII Censo General de Población y Vivienda, 2000, y del II Conteo de Población y Vivienda, 2005. INEGI, México

⁵² Ídem.

⁵³ Sistema de tarjetas estatales y municipales, en el enlace de estadística de la página web del Instituto Nacional de las Mujeres. www.inmujeres.gob.mx, 2008

Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más por sexo y grupos de edad Tlaxcala 2005			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Diferencial de género
Total	91.6	94.9	-3.3
15 a 29 años	98.4	98.3	-0.1

Fuente: Cálculos a partir de INEGI, II Censo de Población y Vivienda, 2005. Tabulados básicos

De acuerdo con estos datos, los indicadores educativos han cerrado brechas de manera significativa en los últimos cinco años; pero esto no significa que las desigualdades de género estén resueltas, sobre todo en el caso de las localidades rurales. En el año 2000 en estas zonas los hombres tienen una participación de 91.8 por ciento y las mujeres de 91.4 por ciento. En cambio, en las localidades de más de 100 mil habitantes, los hombres alcanzan el 95.8 por ciento y las mujeres 96 por ciento.

En el tema de deserción escolar a nivel nacional según datos de INEGI en el ciclo escolar 2005-2006, se muestra mayor deserción masculina: el comportamiento registrado es en el nivel primaria, hombres 1.5 y mujeres 1.1 por ciento; en secundaria, hombres 9.6 y mujeres 5.9 por ciento; en profesional técnico, hombres 25.5 y mujeres 22.2 por ciento y en bachillerato, hombres 18.3 y mujeres 13.2 por ciento.

Con relación al porcentaje de mujeres en la matrícula escolar según el nivel de instrucción en Tlaxcala, 2006, 49.2 por ciento se ubican en educación básica, 51.3 por ciento en educación media y 53.8 por ciento en educación superior.

El diferencial de género en la tasa de asistencia escolar de la población en edad de recibir educación básica en 2005 en Tlaxcala es de 0.3.⁵⁴

Distribución porcentual de la matrícula de licenciatura universitaria y tecnológica según sexo por área de estudio, 2004		
Área de estudio	Mujeres	Hombres
Total	55	45
Ciencias agropecuarias	28.3	71.7
Ciencias de la salud	72.3	25.7
Ciencias naturales y exactas	52.8	47.2
Ciencias sociales y administrativas	62.1	37.9
Educación y humanidades	69.8	30.2
Ingeniería y tecnología	30.1	69.9

Fuente: IEM en Tlaxcala y el Inmujeres. Cálculos a partir de Anuiés, 2003 y 2004

⁵⁴ Datos del Instituto Estatal de las Mujeres en Tlaxcala e Inmujeres



Salud

De acuerdo con datos del Inmujeres, en 2005, 46.1 de los hombres y 47.7 por ciento de las mujeres tuvieron derecho a servicios de salud; lo que significó un aumento con respecto al año 2000, que fueron de 39.6 y 40.6 por ciento, respectivamente.⁵⁵

La tasa global de fecundidad, es decir, el número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva, en el estado de Tlaxcala en el año 2000 fue de 2.4 y en el 2008 fue de 2.2. A nivel nacional, en el 2000 fue de 2.4 y en 2008 de 2.1.⁵⁶

La tasa de fecundidad adolescente, es decir el número de hijos nacidos vivos por cada 100 mujeres que tienen entre 15 y 19 años de edad en Tlaxcala, en el 2000 fue de 60.5 y en el 2008 fue de 50.1. En cambio en lo nacional en el 2000 fue de 60.4 y en el 2008 61.0.⁵⁷

En relación a este tema que cobra cada vez más relevancia por las implicaciones en la brecha de género, se observa que el porcentaje de mujeres de 12 a 19 años con al menos un hijo nacido vivo fue en Tlaxcala en el año 2000, de 7.1 y en el 2005, de 7.0, cifra menor en comparación con los datos nacionales que en 2000 registran 7.5 y en el 2005, 7.1 por ciento.

Respecto al conocimiento y uso de los métodos anticonceptivos, Tlaxcala es una de las entidades en donde las mujeres en edad fértil poco los conocen. Y cuando "se decide" el método definitivo, intervención quirúrgica por sexo, a nivel nacional es clara la diferencia de mujeres y hombres que están dispuestos a asumir esta responsabilidad.

Métodos anticonceptivos definitivos				
Cobertura: Nacional	2002		2003	
Métodos anticonceptivos(a)	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
OTB	319 641		326 257	
Vasectomía		32 791		30 418

Fuente: Daños a la Salud, 2002, 2003, Boletín de Información Estadística Núm. 23 Vol. 3.

Las tasas de mortalidad materna y cáncer cérvico-uterino se han reducido durante los últimos años, la materna fue en el 2000 de 7.3 muertes por cada 10 mil nacidos vivos

⁵⁵ Pasos hacia la igualdad de género en México, 2007. Inmujeres. México, 2007

⁵⁶ 12 Censo General de Población y Vivienda, Inegi, México 2000

⁵⁷ Proyecciones de la población de México, estados, municipios y localidades, 2000-2030, CONAPO



y en 2005 la cifra descendió a 5.9.⁵⁸

La tasa de mortalidad por cáncer cérvico uterino se ha reducido en los últimos años: en 2000, 19.2 mujeres de cada 100 mil mujeres de 25 años y más morían por esa causa, en 2003 esa tasa se redujo a 16.5 y para 2005 se estimó en 16 por cada 100 mil. La tasa de mortalidad por cáncer de mama parece incrementarse: en 2000, 14.3 mujeres de 25 años y más de cada 100 mil morían por esa causa, en 2004, esa tasa alcanzó 14.8 y para 2005, se estimó en 15.6 mujeres por cada 100 mil de 25 años y más.⁵⁹

Principales causas de mortalidad materna, Nacional		
	2000	2001
Muertes obstétricas directas	17.80	19.40
Edema, proteinuria y trastornos hipertensivos en el embarazo parto y puerperio	35.60	37.30
Hemorragia del embarazo, parto y postparto	19.50	20.80
Complicaciones del puerperio	8.20	7.20
Aborto	6.80	5.40
Sepsis y otras infecciones puerperales	0.80	0.80
Otras causas obstétricas directas	0.50	0.60
Causas obstétricas indirectas	10.80	8.50
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática Mortalidad, 2000, Mortalidad, 2001		

Razón de mortalidad materna, 2000, 2006	Tlaxcala		Nacional	
	2000	2006	2000	2006
	57.9	68.4	66.0	60.1
Número de muertes por complicaciones del embarazo, parto o puerperio, entre los nacidos vivos por cada cien mil nacimientos. Fuente: SSA, Sistema Nacional de Información en Salud (Sinais)				

En Tlaxcala, más del 50 por ciento de las principales causas de morbilidad hospitalaria general de las mujeres, están asociadas a los riesgos por maternidad. En el cuadro se observa un fuerte retroceso en 2006 con respecto al año 2000, lo que aleja más todavía el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, comprometidos por nuestro país.

⁵⁸ Evolución de la situación de la mujer 2000 – 2006. Documento en PPT, www.inmujeres.gob.mx, 2007. Las gráficas fueron elaboradas por el Inmujeres con base en datos del XII Censo General de Población y Vivienda, 2000, y del II Conteo de Población y Vivienda, 2005. INEGI, México.

⁵⁹ Ídem.

Violencia

La situación de la violencia constituye un fenómeno que limita el desarrollo de las mujeres, en particular al frenar la toma de decisiones en el ámbito privado y en el público. De acuerdo con la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006*, (ENDIREH) más de una de cada tres mujeres de 15 años y más casadas o unidas sufrió al menos un incidente de violencia por parte de su pareja 36.9 por ciento. Destaca que sea esta cifra menor que la registrada en el país que es de 40 por ciento. Este tipo de violencia conyugal es similar en zonas urbanas y rurales (37.4 y 35 por ciento, respectivamente).

Distintas formas de violencia se pueden presentar de manera simultánea, como el caso de la emocional que casi siempre se acompaña de otras formas de violencia, que alcanzó la cifra de 28.9. La violencia económica fue de 22.2 por ciento, la física de 10.1 por ciento y la sexual de 5.2 por ciento. La violencia física y la sexual presentan más incidencias en zonas rurales que en urbanas.

Mujeres de 15 años y más casadas o unidas, según condición y tipo de violencia por parte de su pareja en los últimos 12 meses								ENDIREH CUADRO 23
Lugar	Condición de violencia							No Especif ado
	Total	Sin incidentes	Con incidentes					
			Total	Emocional	Económica	Física		
Nacional	21 631 993	12 883 249	8 656 871	6 927 327	4 955 279	2 213 941	1 292 127	91 873
%		59.55%	40.01%	32.02%	22.90%	10.23%	5.97%	0.42%
Tlaxcala	-	636 882	449 173	379 347	241 889	124 532	62 008	
%		63.1%	36.9%	28.9%	22.2%	10.1%	5.2%	

El 36.9 de las mujeres de 15 años y más, casada o unidas han sufrido violencia, centrándose en la emocional, luego en la económica, la física y finalmente la sexual.

Por otro lado, la incidencia de violencia en este grupo de mujeres según su condición de actividad económica, Tlaxcala es de la siguiente manera: económicamente activa 43.4 por ciento, quehaceres del hogar 34.1 por ciento, otra actividad no económica 32.6 por ciento. En el país el comportamiento es similar: 43.8 por ciento en económicamente activa, 38 por ciento en quehaceres del hogar y 37.2 por ciento en otra actividad no económica.

La violencia comunitaria se refiere a situaciones de violencia que las mujeres de 15 o más años han padecido a lo largo de su vida, como ofensas, abuso, extorsión u otras agresiones de carácter sexual en espacios públicos (calle, mercado, transporte, cine, iglesia, tienda, hospital, etcétera); por extraños (en su casa o en las de otras personas).

Es interesante resaltar que en el espacio comunitario, la cantidad de las mujeres tlaxcaltecas entrevistadas de 15 años y más no reportan incidentes de violencia comunitaria, sin embargo, el 30.3 por ciento sí lo hace. De éstas, 27.6 por ciento son casadas o unidas, el 29.1 por ciento estuvo alguna vez unida y el 36.3 por ciento es soltera. Las cifras son similares a las del ámbito nacional. En ambos casos las mujeres solteras padecen más violencia comunitaria.

Mujeres de 15 años y más agredidas en espacios comunitarios				ENDIREH
Condición y tipo de violencia comunitaria según estado conyugal				CUADRO 7
Condición y tipo de violencia comunitaria	Estado conyugal de las mujeres			
	Total	Casadas/unidas	Alguna vez unidas	Solteras
Nacional	35 756 378	21 631 993	3 551 020	10 573 365
Sin incidentes violencia comunitaria	21 540 696	13 955 010	2 299 668	5 286 018
Con incidentes violencia comunitaria	14 184 039	7 658 049	1 243 700	5 282 290
	39.66%	35.40%	35.02%	49.95%
Abuso sexual	5 936 258	3 303 331	606 060	2 026 867
Intimidación	13 099 985	6 996 109	1 117 770	4 986 106
No especificado	31 643	18 934	7 652	5 057
Tlaxcala	369 070	232 519	24 694	11 857
Sin incidentes violencia comunitaria	256 934	168 213	17 495	71 226
Con incidentes violencia comunitaria	111 791	63 990	7 170	40 631
	30.3%	27.6%	29.1%	36.3%
Abuso sexual	38 705	22 126	3 505	13074
Intimidación	103 670	58 912	5 890	38 868
No especificado	345			

La incidencia de violencia laboral en Tlaxcala, es ligeramente más baja que el porcentaje nacional, y se presenta con mayor proporción por causas de discriminación laboral que en el sentido del acoso. Llama la atención que sea el grupo de mujeres alguna vez unidas quienes padezcan más este tipo de violencia.

Distribución de mujeres de 15 años y más ocupadas con incidentes de violencia laboral, en los últimos 12 meses según estado conyugal							ENDIREH	
Estado conyugal de las mujeres							CUADRO 7	
Condición y tipo de violencia laboral	Total		Casadas/unidas		Alguna vez unidas		Solteras	
	Total	%	Casadas/unidas	%	Alguna vez unidas	%	Solteras	%
Nacional	10 268 036	100	4 650 355	100	1 149 284	100	4 468 397	100
Sin incidentes violencia laboral	7 140 514	69.5	3 173 813	68.2	748 166	65.1	3 218 535	72.0
Con incidentes	3 069 211	29.9	1 445 084	31.1	398 081	34.6	1 226 046	27.4

violencia laboral								
Discriminación laboral	2 430 878	79.2	1 161 382	80.4	287 227	72.2	982 269	80.1
Acoso laboral	1 271 976	41.4	598 406	41.4	212 112	53.3	461 458	37.6
No especificado	58 311	0.56						
Tlaxcala	93 651	100	42 012	100	7 840	100	43 799	100
Sin incidentes violencia laboral	696 156	70.6	29 412	70.0	5 075	64.7	31 669	72.3
Con incidentes violencia laboral	26 450	28.2	11 692	27.8	2 765	35.3	11 993	27.4
Discriminación laboral	21 731	82.2	9 861	84.3	2 044	73.9	9 826	81.9
Acoso laboral	8 863	33.5	4 328	37.0	1 139	41.2	3 396	28.3
No especificado	1 045	1.11						

Por ámbito de residencia rural o urbano, el 62.8 por ciento de las mujeres tlaxcaltecas entrevistadas, no declara incidentes de violencia, en cambio 36.9, por ciento declara al menos un incidente de esta naturaleza. De estos, el 37.4 corresponden al ámbito urbano y el 35 por ciento en el rural. En ambos casos, la mayor frecuencia es violencia de tipo emocional, seguida de la económica, la física y en última instancia la sexual.

Pero es en el ámbito rural donde, en proporción, se declara una mayor violencia física y sexual con 12 y 5.9 por ciento de los casos, respectivamente.

Distribución de mujeres de 15 años y más casadas o unidas						ENDIREH CUADRO 32
Condición y tipo de violencia hacia ellas por parte de su pareja en los últimos 12 meses según ámbito de residencia urbano-rural						
Condición y tipo de violencia	Total		Ámbito de residencia			
	Abs.	Rel.	Urbano		Rural	
			Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Nacional	21 631 993	100.0	16 609 472	100.0	5 022 521	100.0
Sin incidentes de violencia	12 883 249	59.6	9 547 836	57.5	3 335 413	66.4
Con al menos un incidente violencia	8 656 871	40.0	6 984 315	42.1	1 672 556	33.3
Emocional	6 927 327	32.0	5 600 769	33.7	1 326 558	26.4
Económica	4 955 279	22.9	4 049 779	24.4	905 500	18.0
Física	2 213 941	10.2	1 745 880	10.5	468 061	9.3
Sexual	1 292 127	6.0	995 676	6.0	296 451	5.9
No especificado	91 873	0.4	77 321	0.5	14 552	0.3

Tlaxcala	232 519	100.0	185 864	100.0	46 655	100.0
Sin incidentes de violencia	145 946	62.8	115 827	62.3	30 119	64.6
Con al menos un incidente violencia	85 809	36.9	69 489	37.4	16 320	35.0
Emocional	67 082	28.9	54 054	29.1	13 028	27.9
Económica	51 562	22.2	42 351	22.8	9 211	19.7
Física	23 599	10.1	18 008	9.7	5 191	12.0
Sexual	12 198	5.2	9 446	5.1	2 752	5.9

Actualmente la violencia hacia las mujeres es reconocida como un problema de salud pública. De acuerdo con los datos disponibles, los principales delitos cometidos contra las mujeres en Tlaxcala incluyen: lesiones dolosas, amenazas, ataques al pudor, violación y abandono de la persona.

Los actos de violencia impactan en todos los sentidos la salud de las personas. Directamente por causas de violencia familiar hombres y mujeres impactan los registros en cuanto a la atención en centros de salud. Sin embargo al observar las diferencias se detecta que en el caso de los hombres son en el rango de menores de 15 años y mayores de cincuenta donde se concentran las lesiones por violencia familiar y en el de mujeres, aumenta sobre todo en las etapas de su juventud y adultez, lo que refiere violencia de género.

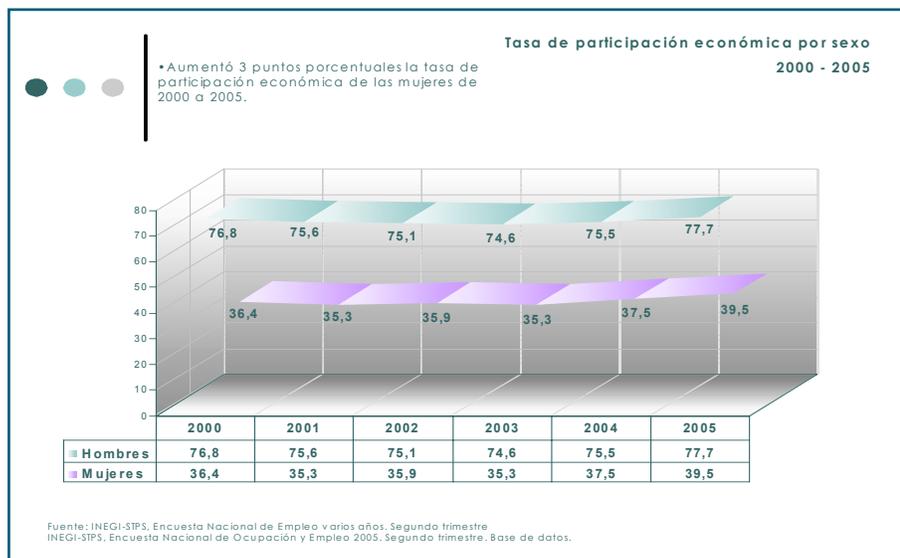
Distribución porcentual de la población atendida por lesiones consecuencia de violencia familiar según sexo por grupos de edad, nacional [2004]		
Grupos de edad	Mujeres	Hombres
Total	66.4	33.6
Menores de 15 años	54.1	45.9
15 a 19 años	79.4	20.6
20 a 29 años	69.1	30.9
30 a 49 años	70.5	29.5
50 a 59 años	45.7	54.3
60 años y más	50.0	50.0

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres. Cálculos a partir Secretaría de Salud Dirección General de Información en Salud. SISPA/Servicios, 2002, 2004

Participación económica

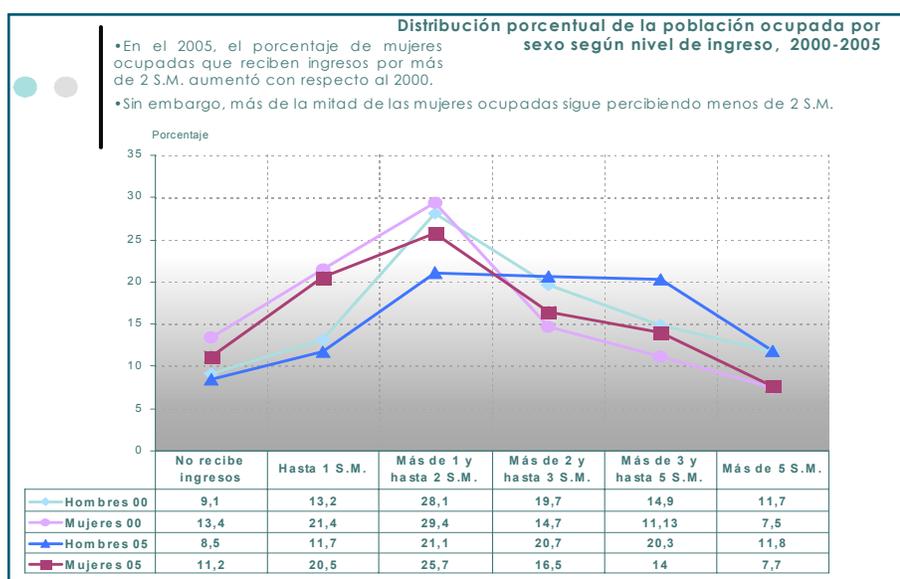
La población económicamente activa (PEA); en 2000, el 36.4 por ciento de mujeres de 12 años y más, participaba en actividades económicas remuneradas. Este dato alcanzó 37.5 por ciento en 2004.⁶⁰

En 2005, según criterios de la OCDE, se considera la PEA sólo a partir de los 14 años. Con esta definición se estima que en 2005, 39.5 mujeres de 14 años y más, de cada cien, y 77.7 hombres de cada cien, participaban en alguna actividad económica.



En 2006, 40.7 por ciento de las mujeres de 14 años y más participaba en alguna actividad económica, contra 78.7 por ciento de los hombres de la misma edad.

Con relación al nivel de ingreso, y en comparación al 2000, en 2005, los datos disminuyen para mujeres y hombres en los grupos de ingreso menor de 2 salarios mínimos (sm) y aumentan en la proporción de aquellos que reciben más de 2 y hasta 5 sm. En el rango de más de 2 y hasta 3 sm. el incremento es mayor entre las mujeres; en el de 3

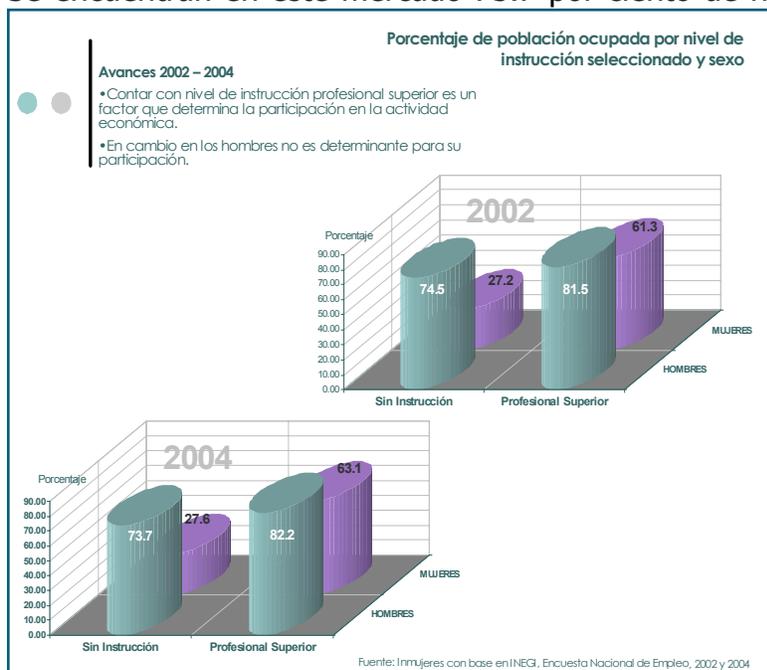


⁶⁰ Evolución de la situación de la mujer 2000 – 2006. Documento en PPT, www.inmujeres.gob.mx, 2007. Las gráficas fueron elaboradas por el Inmujeres con base en datos del XII Censo General de Población y Vivienda, 2000, y del II Censo de Población y Vivienda, 2005. INEGI, México

y hasta 5 sm. el incremento es mayor entre los varones. En el nivel de ingreso más alto, no se observan diferencias.

Los crecientes niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo se asocian con mayores logros educativos. En 2004, sólo 27.6 por ciento de las mujeres de 12 años y más, que no contaban con instrucción escolar se incorporan al mercado de trabajo mientras que la cifra con educación superior alcanza 63.1 entre mujeres de 12 años y más.

Se encuentran en este mercado 73.7 por ciento de hombres sin instrucción y el 82.2

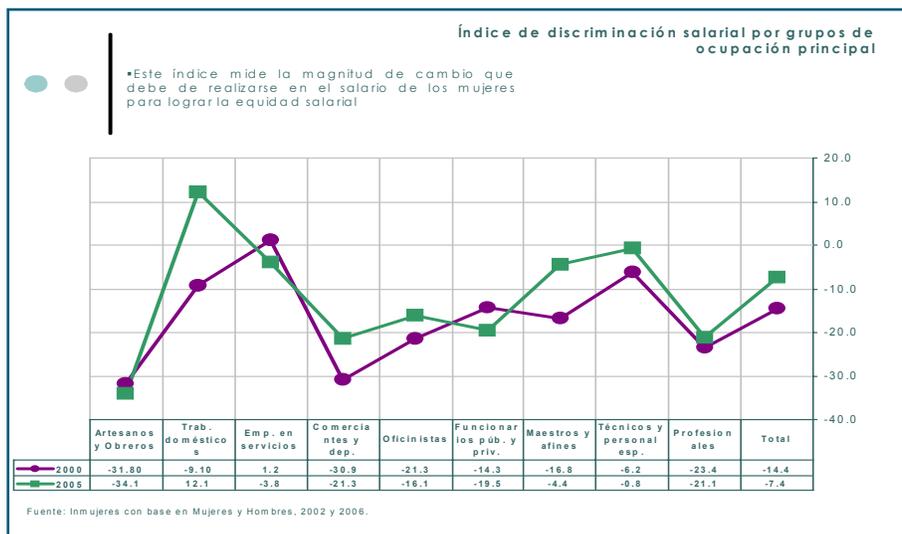


por ciento con instrucción superior. Los hombres logran obtener empleo sin que se les exija cubrir ciertos niveles de escolaridad, lo que deja entrever diferentes criterios para emplear a mujeres y a hombres. Otras preferencias son las percepciones acerca de la resistencia física, la adaptabilidad al horario, destreza, desarrollo de habilidades específicas, labores no propias para mujeres, productividad.

Entre la población ocupada, el porcentaje de quienes no reciben ingresos ha disminuido, sin embargo, en 2006, en el mercado laboral una de cada 10 mujeres no percibía ingresos. La creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica no ha significado la igualdad en las remuneraciones por sexo, rubro en que los hombres han sido favorecidos.

Si bien esta disparidad de género en materia salarial es considerable, de 2000 a 2006 las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres son menores. En 2006, el índice de discriminación salarial indicó que las mujeres, en promedio, necesitaban un incremento de 8.8 por ciento de su salario para igualarlo al de los hombres; seis años antes este indicador fue de 14.4 por ciento. En 2000, el índice de discriminación salarial indicaba que, en promedio, era necesario incrementar en 14.4 por ciento el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo para lograr la equidad salarial.

Ese valor se reduce a 7.4 por ciento en 2005. No obstante, existen diferencias importantes entre ocupaciones. Las más grandes disparidades se observan entre los artesanos y obreros, para las cuales sería necesario aumentar en 34.1 por ciento el salario que se les paga a las mujeres para alcanzar la equidad salarial.



Una paradoja es que el incremento de la participación económica de las mujeres se ha acompañado de una insuficiente oferta de empleos, dando como resultado un porcentaje importante de mujeres desocupadas, situación que se da en menor medida entre los hombres (3.5 y 3.0, respectivamente).

En el caso de Tlaxcala, considerando la población de 14 años y más, la tasa de participación en la actividad económica en 2007 es de 39.8 para mujeres y 77.5 para hombres. En este ámbito también se repiten las mayores posibilidades de acceso al empleo sin considerar el nivel de instrucción para los hombres, pero no así para las mujeres (ver siguiente cuadro).

Tasa de participación económica y de desocupación de la población de 14 y más años por sexo 2002 y 2007				
	Nacional		Tlaxcala	
	2002	2007	2002	2007
Tasa de participación				
Hombres	81.0	78.2	81.1	77.5
Mujeres	38.2	41.4	36.8	39.8
Tasa de desocupación				
Hombres	1.6	3.2	2.1	4.7
Mujeres	1.9	3.7	3.1	5.2

Fuente: Inmujeres, con datos de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo, 2º semestre 2000-2007

El índice de feminización del trabajo asalariado según ocupaciones seleccionadas, segundo trimestre de 2007 (mujeres por cada 100 hombres)		
	México	Tlaxcala
Trabajadoras en servicios personales	184.5	214.4
Comerciantes	87.0	86.0
Oficinistas	123.0	124.9
Trabajadoras industriales, artesanas y ayudantes	28.6	38.4
Profesionistas, técnicas y trabajadoras del arte	83.8	90.1
Fuente: INEGI encuesta Nacional de ocupación y empleo, 2º semestre 2007		

Porcentaje de la población ocupada en el sector gobierno 2001 - 2007				
	Tlaxcala		Nacional	
	2000¹	2007	2000²	2007
Mujeres	5.7	5.2	4.3	4.5
Hombres	5.0	4.8	4.6	4.9
1 Porcentaje de mujeres/hombres de 14 años y más ocupadas/os que laboran en la administración pública y defensa 2 Porcentaje de mujeres /hombres de 14 años y más ocupadas/os que laboran en gobierno y organismos internacionales Inmujeres, con datos del INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007, segundo trimestre				

De acuerdo con las actividades las mujeres tienen mayor participación en el área de servicios, comercio, y actividades agropecuarias, mientras que los hombres se desempeñan en primera instancia en las tareas agropecuarias, en la industria extractiva y de transformación, así como en servicios.

El ingreso promedio de la población económicamente activa ocupada por hora trabajada en el país es de 27.4 pesos para las mujeres y 29.2 para los hombres. En cambio en Tlaxcala se muestran algunos avances en el cierre de la brecha ya que el ingreso por hora es de 21.2 pesos para las mujeres y de 21.1 pesos para los hombres.

Por otra parte el ingreso promedio de la población económicamente activa profesionalista ocupada por hora es de 58.3 pesos para las mujeres y de 71.6 para los hombres, a nivel nacional. En Tlaxcala la hora promedio está en 43.5 pesos para las mujeres y 59.2 pesos para los hombres. En este aspecto la brecha se acrecienta considerablemente en ambos casos.

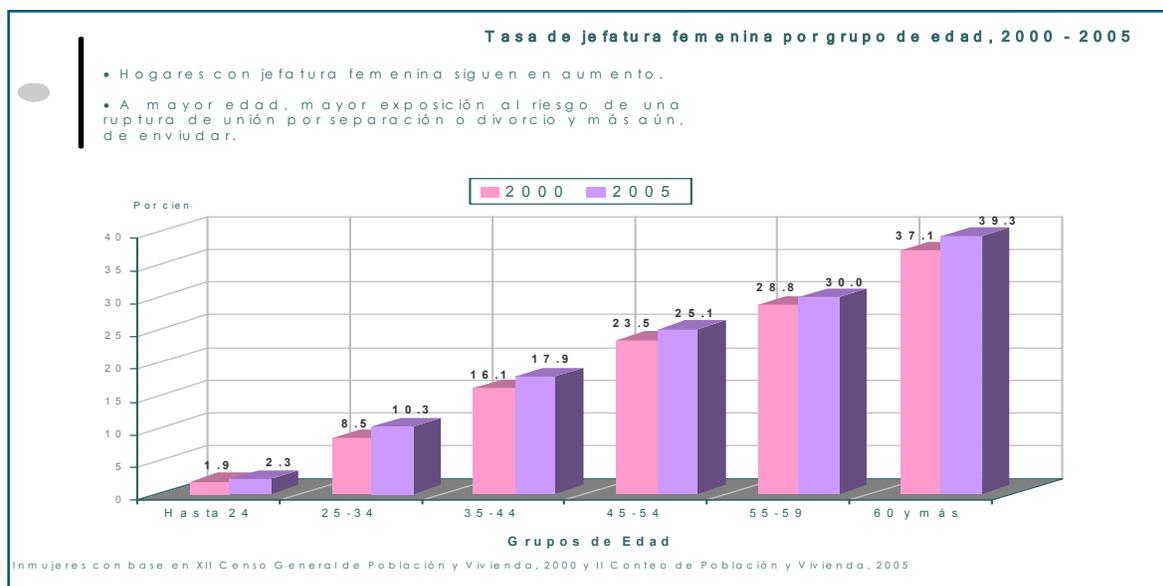
Con relación a la población ocupada que no recibe remuneración el porcentaje de mujeres en 2007 fue de 13.6 para el caso estatal y nacional fue de 10 por ciento. Para los hombres el porcentaje en el mismo período fue de 5.5 en Tlaxcala y nacional 4.9.

Índice de discriminación salarial por ocupación principal, según sexo. 2º trimestre 2007

	Tlaxcala	Nacional
Trabajadores/as en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	-42.7	-0.5
Trabajadores/as en servicios personales	16.8	9.8
Comerciantes	-31.0	-24.4
Oficinistas	9.1	-14.5
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	0.0	-48.5
Trabajadores/as industriales, artesanos y ayudantes	-34.7	-34.4
Trabajadores/as en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	22.4	6.9
Funcionarios/as y directivos/as de los sectores público, privado y social	-13.2	-18.9
Trabajadores de la educación	-13.7	-5.8
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	-16.6	-12.8
Total	-4.3	-9.9

A medida que aumenta la edad, crecen las tasas de jefatura femenina. Entre las mujeres de 25 años y más, cada vez es más frecuente ser jefa de hogar, pero sobre todo, a partir de los 45 años. Cuando se trata de mujeres de 65 años y más, puede tratarse de hogares unipersonales.

La siguiente gráfica muestra la situación en el escenario nacional.



Ingreso promedio por hora de los jefes/as de hogar ocupados/as según sexo del jefe/a, segundo trimestre 2007 (pesos)		
	Tlaxcala	Nacional
Total	22.4	31.3
Hombres	22.6	32.0
Mujeres	21.4	27.8

La contribución de la mujer al ingreso del hogar es cada vez más importante gracias a los avances en la educación y a su incorporación al mercado laboral.

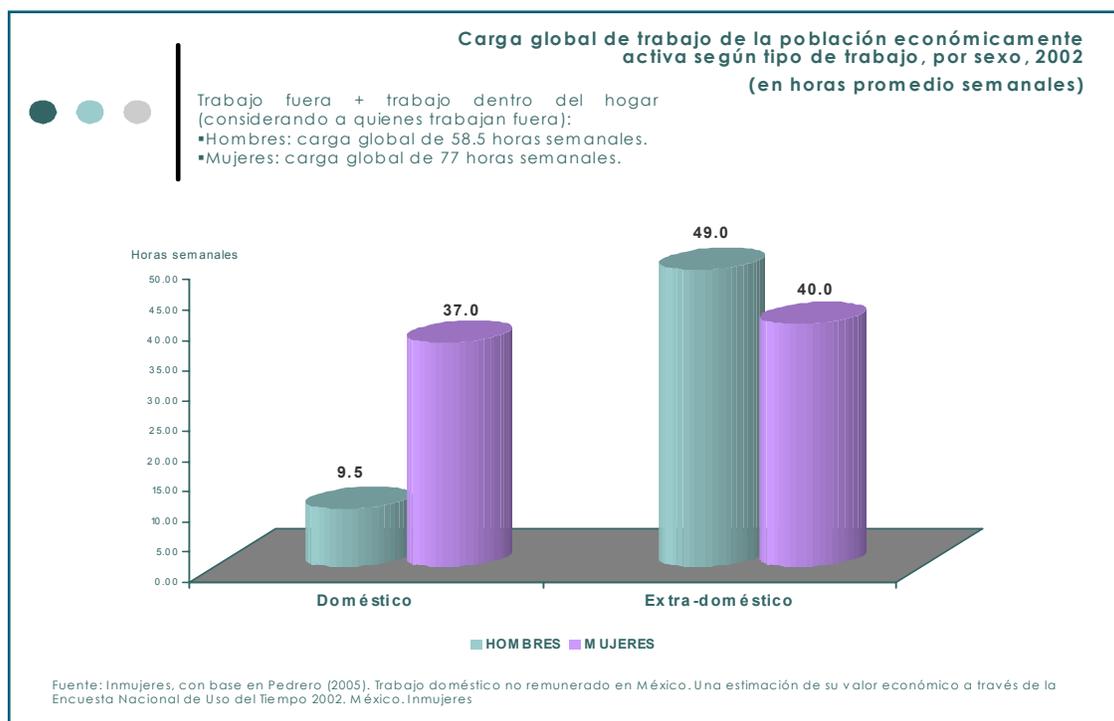
En 2000, 57.3 por ciento de los hogares contaban con aportación económica de al menos una mujer y esta cifra alcanzó 62.4 por ciento en 2002. Llama la atención el incremento en los hogares donde el principal ingreso es aportado por una mujer.

En 65.1 por ciento de los hogares se incluía la aportación económica de al menos una mujer durante el año 2005. Dentro de estos hogares, 17.8 por ciento de las mujeres aportaba el ingreso principal, 9.6 era el ingreso único y 29.6 por ciento era el ingreso secundario.

En cuanto al trabajo doméstico, entendido como todas las actividades realizadas por los hogares para producir bienes y servicios para su propio uso y en beneficio del hogar, se confirma que es prácticamente universal para las mujeres de 12 años y más mientras que para los hombres, si bien su participación en este tipo de trabajo se ha incrementado, continúa muy por debajo de los niveles observados entre las mujeres. Históricamente, la carga de las tareas domésticas se ha distribuido de manera muy desigual entre mujeres y hombres y ello persiste incluso cuando las mujeres se encuentran insertas en las actividades fuera del hogar.

El trabajo extradoméstico se entiende como aquellas actividades realizadas por los hombres y mujeres destinadas a producir bienes o servicios con el fin de generar un ingreso. Incluye el trabajo no remunerado en negocios o empresas familiares.

En 2002, los hombres ocupados dedicaban 9:26 horas al trabajo doméstico y 49:11 al trabajo extra-doméstico, mientras que las mujeres ocupadas destinaban 37:02 horas al trabajo doméstico y 39:25 horas al trabajo extra-doméstico, lo que resulta en una carga global de trabajo de 58:37 y 76:27 horas para los hombres y mujeres, respectivamente.



Promedio de horas trabajadas por semana de la población ocupada. 2º trimestre 2007		
	Tlaxcala	Nacional
Hombres	54.5	55.5
Mujeres	66.0	65.9
Sobrejornada mujeres	1.2	1.2
Brecha en el promedio de horas trabajadas	11.5	10.4
Incluye actividades económicas y extraeconómicas		

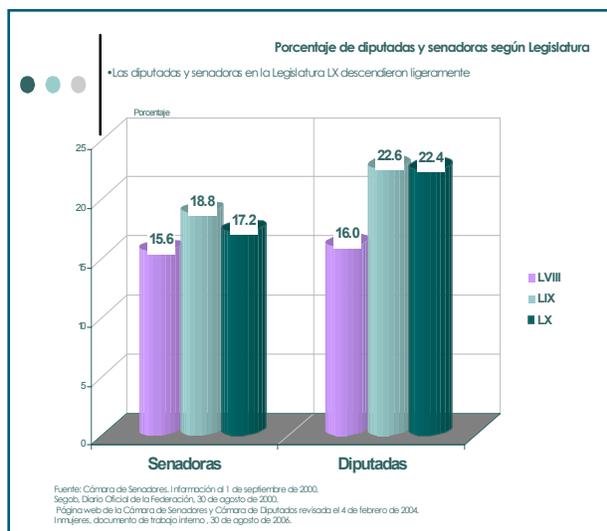
Como puede observarse en el cuadro, las mujeres en Tlaxcala trabajan en promedio once horas más que los hombres en el lapso de una semana. Una hora más que el promedio registrado en el ámbito nacional.

Promedio de horas por semana que la población ocupada dedica a actividades económicas y quehaceres domésticos, según sexo, segundo bimestre de 2007		
	Tlaxcala	Nacional
Total		
Hombres	48.6	50.8
Mujeres	56.2	54.5
Actividades económicas		
Hombres	40.2	43.5
Mujeres	41.3	40.2
Quehaceres domésticos		
Hombres	8.4	7.3
Mujeres	14.9	14.3

Cabe resaltar que las mujeres en Tlaxcala trabajan más horas que los hombres, tanto en la realización de actividades económicas como en el desempeño de quehaceres domésticos. Cuando en el país, las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a las actividades económicas y más en los quehaceres domésticos.

Participación política

La incorporación de las mujeres en el ámbito de la política y toma de decisiones ha avanzado de manera gradual pero también con fluctuaciones. La composición por sexo en las dos últimas legislaturas que han integrado el Congreso de la Unión y en la actual da muestra de ello.

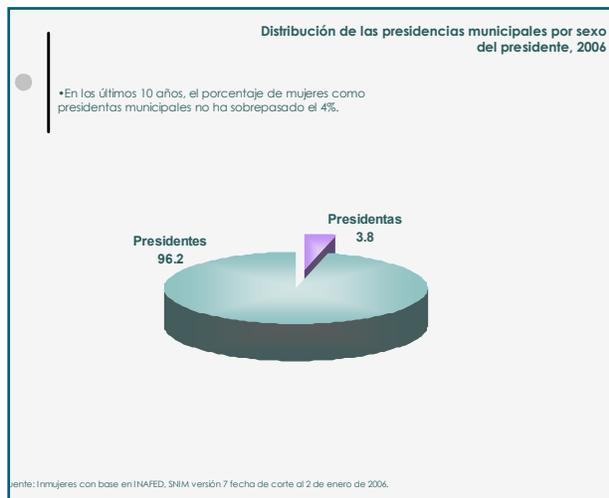


Actualmente, la participación femenina en ambas cámaras es inferior a 23 por ciento: en la Cámara de Senadores representan 17.2 por ciento y en la Cámara de Diputados, 22.4 por ciento. Situación semejante se da en las legislaturas locales donde las mujeres constituyen 20.3 por ciento. Estas cifras aún están muy alejadas de la cuota, recomendada por organismos internacionales.

En enero de 2006 la representación era de apenas 3.8 por ciento. La política es

una de las esferas donde la desigualdad entre mujeres y hombres resulta abrumadora, y donde la escasa participación femenina en este rubro repercute también, de manera directa, en las oportunidades que éstas pudieran tener en otros ámbitos de la sociedad.

En el caso de Tlaxcala, en el Congreso local la relación de diputados por cada diputada es de 5.4, mientras que el nacional es de 3.6.



En los poderes locales, representados por las presidencias municipales que son las instancias de gobierno de mayor cercanía con la población, la participación de las mujeres es mínima: en enero de 2007 era de sólo 3.4 por ciento y en 2008 ascendió a 4.2 por ciento.

En el 2008, las presidencias municipales encabezadas por mujeres en Tlaxcala es del 10 por ciento.

En la jerarquía de síndicos/as en ese mismo año, las mujeres en Tlaxcala representaban el cero por ciento contra el

1.5 nacional en 2007; y con respecto a las regidurías las mujeres ocupan el 20.5 por ciento en Tlaxcala y 27.6 por ciento en el país.

La participación de las mujeres dentro de la función pública en mandos medios y altos es menor que la representación de las mujeres en la población económicamente activa, ya que apenas alcanzan 27.4 por ciento, y además sigue concentrándose en los niveles de más baja jerarquía (subdirectorías, jefas de departamento, enlaces y homólogos y asesores). Por el contrario, el predominio masculino en las jerarquías superiores es contundente.

En Tlaxcala los puestos directivos ocupados por mujeres es del 22.5 por ciento, contra el de hombres que asciende a 77.5 por ciento. En el ámbito nacional las mujeres ocupan el 25.2 por ciento y los hombres 74.8 por ciento.

En el poder judicial se observa una participación del 2.3 por ciento de mujeres como magistradas, en Tlaxcala, en tanto que en el país esta cifra es de 2.8, en el 2007.

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Cultura Política y Prácticas Ciudadanas* (2003), las mexicanas participan principalmente en agrupaciones religiosas: 24.5 por ciento; organizaciones de vecinos, colonos y condóminos: 14.3 por ciento; sindicatos: 7.0 por ciento; partidos políticos: 7.0; instituciones de beneficencia: 5.1; agrupaciones políticas: 4.0; grupos de arte y cultura: 3.3; agrupaciones de profesionistas: 2.5 y pensionados y jubilados: 2.4 por ciento. Excepto en las agrupaciones religiosas, los porcentajes de participación de los hombres son superiores a los de las mujeres.

Se han emprendido importantes reformas e iniciativas legales tendientes a evitar la discriminación hacia las mujeres. No obstante, subsisten en el marco legislativo estatal muchos asuntos pendientes para hacer efectiva la igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres. Sin embargo, se ha empezado a trabajar en las implicaciones estatales de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para avanzar hacia su armonización.