

**DEL GOBIERNO DEL ESTADO  
PODER EJECUTIVO  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS**

**PROGRAMA**

**ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO 2016-2021.**

**I.- PRESENTACIÓN**

El Presente Programa Especial de Equidad de Género 2016-2021 deriva del Eje Transversal II "Colima por la Igualdad", del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 del Gobierno del Estado de Colima. El Eje establece como las principales líneas políticas las siguientes:

1. Impulsar la equidad en el ámbito laboral.
2. Impulsar la equidad en el ámbito educativo.
3. Fortalecer la inclusión de las mujeres y las personas con discapacidad.
4. Fortalecer la prevención y la atención a las víctimas de violencia de género.

De igual forma se ajusta a los Programas: para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del estado de Colima; Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del estado de Colima; Cultura Institucional, así como a los Compromisos de Gobierno que coordina el Instituto Colimense de las Mujeres.

Para la elaboración de éste documento se tomaron en cuenta los Objetivos de Desarrollo de Milenio: Objetivo 3, Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer, y el objetivo 5, mejorar la salud materna.

Se retoman algunas de las recomendaciones de la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), en específico a las siguientes:

Acelerar sus esfuerzos para armonizar de manera coherente, entre otras cosas, su legislación penal, procesal y civil con la Ley General o las leyes locales sobre el acceso de la mujer a una vida libre de violencia y con la Convención.

Impartir capacitación sistemática en materia de derechos humanos, en particular sobre los derechos de la mujer a todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, a las fuerzas del ejército y la armada que participan en operaciones en el contexto de la estrategia de seguridad pública, y establecer y hacer cumplir un código estricto de conducta a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos.

Adoptar medidas para mejorar los servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de la violencia entre otras, cosas garantizando su acceso a centros de atención y refugios establecidos, y también garantizando que los profesionales de la educación, los proveedores de servicios de salud y los trabajadores sociales estén plenamente familiarizados con la Norma Oficial Mexicana NOM-046- SSA2-2005 para la prevención de la violencia contra las mujeres y el trato a las víctimas, que estén sensibilizados sobre todas las formas de violencia contra las mujeres y sean plenamente capaces de ayudar y apoyar a las víctimas de la violencia.

Elaborar un diagnóstico del fenómeno de la trata de mujeres, incluidos su alcance, causas, consecuencias y objetivos, así como sus posibles vínculos con las desapariciones de mujeres y las nuevas formas de explotación.

Garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública, y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.

Garantice el acceso universal a servicios de atención de salud y a información y educación sobre salud y derechos sexuales y reproducción, en particular para las adolescentes, a fin de prevenir los embarazos no deseados y de adolescentes.

## II MARCO JURÍDICO

### MARCO JURÍDICO

El Programa Especial de Equidad de Género se fundamenta en la Ley de Planeación Democrática para el Desarrollo del Estado de Colima que en su artículo 54, relativo a los programas especiales los define como:

1. Los programas especiales son aquellos que se ocupan de atender aspectos prioritarios fijados en el Plan Estatal o el Plan Municipal respectivo, que por su importancia estratégica requieran de un tratamiento diferenciado e incidan en el desarrollo integral del Estado o del Municipio.
2. Los programas especiales podrán contener acciones interinstitucionales coordinadas en atención a las políticas transversales y prioridades establecidas en el Plan Estatal o el Plan Municipal respectivo, y coadyuvarán a impulsar en el ámbito territorial donde se apliquen el desarrollo humano sostenible.

De manera coligada, otras normas estatales fundamentan la creación de este Programa Especial de Equidad de Género:

1. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima, 1917;
2. Decreto de creación del Instituto Colimense de la Mujer, 1998;
3. Ley de los Trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, 1992;
4. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, 1998;
5. Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Colima con sus reformas y adiciones, 1999; y,
6. Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima 2005.

La Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y las políticas para lograr la erradicación de la violencia contra las mujeres, las políticas en materia de cultura institucional así como la transversalización de la perspectiva de género se rigen por un marco normativo internacional, nacional y local genérico:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917;
2. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en Belem Do Pará en 1995;
3. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995;
4. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo en 1994;
5. Declaración de Erradicación de la Violencia Basada en Género por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1993;
6. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU 1979;
7. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2017;
8. Ley General para la Igualdad entre mujeres y Hombres, 2006;
9. Constitución Política del Estado Libre y soberano de Colima, 1917;
10. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima 2008;
11. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Colima, 2009;
12. Ley para la Prevención y Atención a la Violencia Familiar, 1998;
13. Ley que Previene, combate y elimina la discriminación en el Estado de Colima, 2008;
14. Ley Para Prevenir y Erradicar la Trata de Personas en el Estado de Colima, 2011;

15. Ley que Regula los Derechos de las Jefas de Familia del Estado de Colima, 2012;
16. Ley para la Protección de Víctimas en el Estado de Colima, 2014;
17. Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del estado de Colima, 2015; y
18. Código Penal para el Estado de Colima, 2014.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Artículo 1° establece:

La presente Ley tiene por objeto 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. Sus disposiciones son de orden público e interés social, y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En lo que respecta a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Colima (en lo sucesivo LIMHEC<sup>1</sup>) establece:

La presente Ley es de orden público, interés social y de observancia general, y tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, Artículo 1°.

Así mismo, el artículo 23 de la LIMHEC, establece y reconoce al Consejo Directivo del Instituto Colimense de las Mujeres como el encargado de: "III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad".

En materia de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, la ley de la materia en el Estado dispone:

Artículo 41.- El Estado y los Municipios se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema Estatal con el objeto de implementar las políticas y programas de evaluación, instrumentos, servicios y acciones interinstitucionales relativas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la Violencia contra la Mujeres.

Artículo 70.- Toda autoridad Estatal o Municipal, en el ámbito de sus atribuciones deberá prestar atención integral a las receptoras de la violencia de género. A su vez, deberá fomentar la adopción y aplicación de programas y acciones de protección a las receptoras de esos hechos.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención Belem Do Pará) establece:

En su artículo 1°: Para los efectos de ésta Convención 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, tanto en el ámbito público como en el privado.

---

<sup>1</sup> Periódico Oficial del Estado de Colima, 9 de mayo de 2009.

### III. VISIÓN SECTORIAL Y IV. OBJETIVO GENERAL

#### **VISIÓN SECTORIAL**

La sociedad colimense incentiva, fomenta y respeta la igualdad de oportunidad y de trato entre Mujeres y Hombres en todos los espacios de la vida pública y privada; las instituciones de la administración pública estatal y las municipales planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas con perspectiva de género.

#### **OBJETIVO GENERAL**

Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y las niñas, vivir en igualdad y en un estado libre de violencia de género a través de la ejecución de políticas públicas, sustantivas y afirmativas que transformen las condiciones actuales de las mujeres y promuevan su desarrollo integral bajo los principios democráticos de igualdad y no discriminación.

### **V. SUBPROGRAMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO**

#### **1. IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

#### **DIAGNÓSTICO**

##### **Brechas y Desigualdades de Género, tomando como referencia el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 del Estado de Colima.**

La desigualdad de género se refiere a las diferencias de acceso entre hombres y mujeres a los recursos materiales o simbólicos en los ámbitos económicos, sociales, culturales y políticos que pueden generar discriminación.

De acuerdo al ABC de género<sup>2</sup> las brechas de género indican la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico remunerado, entre otras.

Por lo anterior, es necesario disponer de estadísticas desagregadas por sexo para el análisis de género que permitan dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y faciliten el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

Para el análisis de las desigualdades de género, en el estado de Colima las dimensiones consideradas son salud, mercado laboral, educación y participación política, tomando como base la información disponible en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Mujeres y Hombres en México 2016, el apartado de diagnóstico del eje transversal Colima por la Igualdad contenido el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, complementado o actualizado con otras fuentes como la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011 y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2018.

---

<sup>2</sup>ABC de Género en la Administración Pública, pp. 18.

## INDICADORES:

- a) Salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes.
- b) Participación de las mujeres en el mercado de trabajo, considerando la Población Económicamente Activa (PEA).
- c) Educación que incluye datos de matrícula por nivel educativo.
- d) Participación Política a partir de la información de escaños en el Congreso del Estado de Colima.

A continuación se describen las principales variables consideradas para la identificación de las brechas de género.

### a) Salud

En este apartado se hará referencia a la salud reproductiva considerando la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes.

Se reconoce a nivel mundial que la muerte materna está directamente relacionada con la calidad de los servicios de salud y el nivel de acceso de las mujeres para contar con ellos de manera oportuna y eficiente.

Diversos estudios apuntan que muchas de las muertes ocurridas eran evitables, de ahí su gravedad, muestran la desigualdad de oportunidades de las mujeres a contar con servicios de salud adecuados y se niegan sus derechos humanos. Como el derecho a la salud y el derecho a la vida, entre otros; muestra también la necesidad urgente de contar con políticas públicas con perspectiva de género que permitan erradicar prácticas discriminatorias por género, edad, raza o nivel socioeconómico que ponen en riesgo de muerte a las mujeres.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>3</sup> define la mortalidad materna como la muerte de la mujer durante el embarazo, parto o dentro de los cuarenta y dos días siguientes a la terminación del embarazo, debida a cualquier causa agravada por el embarazo o relacionada con su atención, pero no por causas accidentales o incidentales.

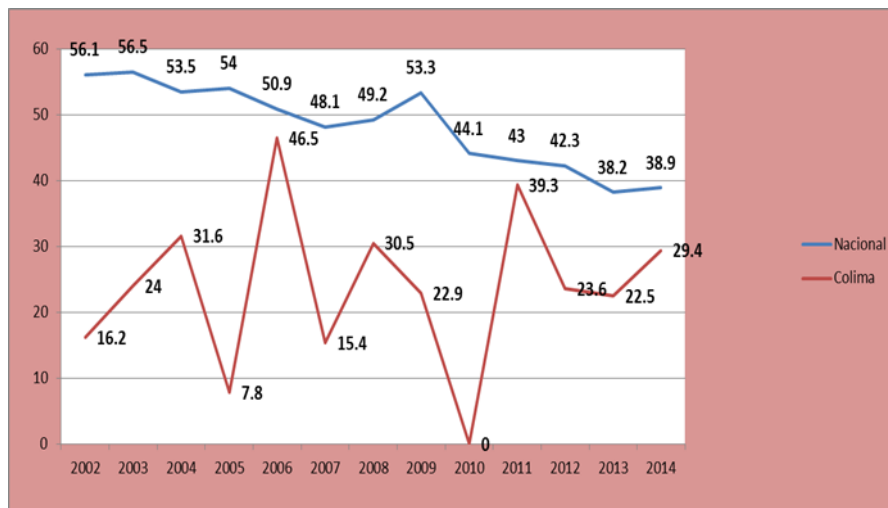
La Décima Revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la Salud (CIE-10, 1995) mantiene ésta definición, y propone la consideración de una nueva categoría: muerte materna tardía que define la muerte de una mujer por causas obstétricas directas o indirectas ocurrida después de los 42 días, pero antes de un año de la terminación del embarazo.

Sin embargo, en éste documento y debido a la disponibilidad de la información, la tasa de mortalidad materna se calculó sin incluir las defunciones maternas tardías. La razón de mortalidad materna (RMM): es el número de defunciones maternas por 100 mil nacidos vivos. La tasa de mortalidad materna: número de defunciones maternas por 100 mil mujeres en edad reproductiva definida como de 15 a 44, 10 a 44 o 15 a 49 años.

---

<sup>3</sup>Dirección de Estadísticas e Información en Salud –DEIS <http://www.deis.gov.ar/definiciones.htm>

**Gráfico No. 1 RMM por 100 mil niñas/os nacidos vivos  
2002-2014**



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de Mortalidad Materna en México.

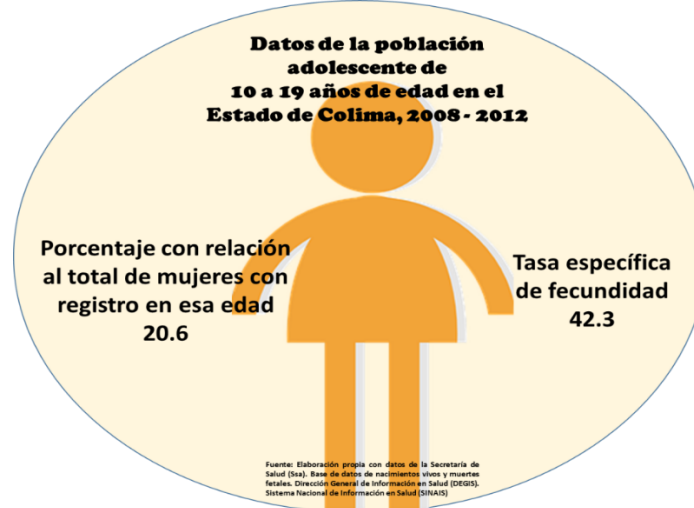
Del año 2002 al 2014 la RMM en el estado de Colima en general está por debajo del comportamiento a nivel nacional, salvo en los años 2006 que fue de 46.5 por ciento respecto a 50.9 a nivel nacional, y el año 2011 que fue de 39.3 por ciento respecto a 43 en el ámbito nacional.

La mortalidad materna descendió en el estado de Colima entre los años 1990 y 2014, pasó de 45.8 por ciento a 29.4 muertes de mujeres por cualquier causa relacionada con el embarazo mismo o su atención. En el ámbito nacional éste indicador pasó de 88.7 por ciento a 38.9 muertes de mujeres por cada 100 mil nacidos vivos, lo que significa un descenso de 49.8 por ciento en el mismo período.

### **Fecundidad Adolescente**

La tasa de fecundidad adolescente, es decir, la cantidad de nacimientos por cada mil mujeres entre 15 y 19 años de edad es mayor en Colima que el promedio nacional. Mientras que en el país la tasa asciende a 66.3 nacimientos, en Colima la tasa es de 74.8 nacimientos. Es importante mencionar que ésta tasa no ha presentado una disminución notoria en los últimos años, pues entre el 2000 y 2015 la tasa disminuyó 1 punto porcentual.

## Imagen No. 1 Datos de la población adolescente



Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría de Salud (SSA).  
Base de datos de nacimientos vivos y muertes fetales.  
Dirección General de Información en Salud (DGIS).

En la imagen 1 se muestran los datos de la población adolescente de 10 a 19 años en el estado de Colima en el año 2008-2012, con un porcentaje con relación al total de las mujeres con registro en esa edad de 20.6 por ciento, y con una tasa específica de fecundidad de 42.3 por ciento.

### b) Participación de mujeres en el mercado de trabajo y trabajo no remunerado.

En cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y tomando como referencia el diagnóstico del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, para el primer trimestre de 2016 la población femenina mayor a 15 años ascendió a 278 mil 112 mujeres; es decir, 75.8 por ciento de la población total femenina en el Estado. Además, 54.9 por ciento de las mujeres colimenses con 15 años y más formaron parte de la Población Económicamente Activa (PEA), lo que equivale a 152 mil 784 mujeres.

El ingreso laboral es una de las áreas donde persiste la inequidad. Casi la mitad de las colimenses que trabajan (49 por ciento) recibe un ingreso de hasta dos salarios mínimos mensuales, 27.4 por ciento recibe de dos hasta cinco salarios mínimos y el 7.2 por ciento más de cinco salarios mínimos. Alrededor del 6.9 por ciento no recibe un ingreso. En cambio, casi la mayoría de la población masculina ocupada (47.5 por ciento) recibe un ingreso entre dos y cinco salarios mínimos mensuales, 27.5 por ciento recibe hasta dos salarios mínimos y 10.8 por ciento más de cinco. Un 2.7 por ciento no recibe ingreso.

En el ámbito económico las brechas de género se expresan en diferentes espacios del mercado laboral formal e informal, concretamente en los aspectos relacionados con el acceso, el nivel de ingresos y la participación en los sectores y actividades económicas.

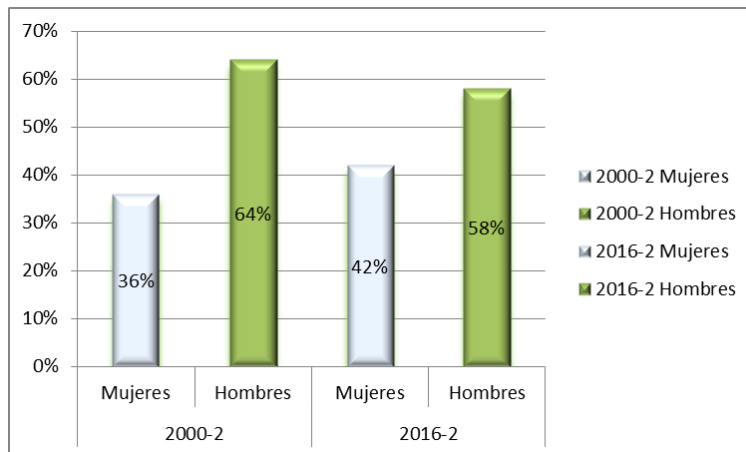


Para el caso de Colima, las estadísticas sobre las condiciones en el mercado de trabajo descritas en el perfil laboral del estado de Colima con datos del 2do. Semestre de 2016 realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) muestran los siguientes datos:

La Población Económicamente Activa (PEA), está constituida por 58.2 por ciento de hombres y 41.8 por ciento de mujeres. En 15 años, los cambios en la estructura de la PEA por sexo, sólo se han modificado seis puntos porcentuales a favor de las mujeres. Lo anterior muestra un crecimiento, sin embargo, hace falta avanzar en la generación de oportunidades para una mayor participación de las mujeres.

**Gráfico No. 2 Población Económicamente Activa (Estructura por sexo)**

2000-2		2016-2	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
36%	64%	42%	58%



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI –ENAO 2016

A nivel nacional, para el segundo semestre de año 2016 la participación de las mujeres fue de 38.2 por ciento. En relación al total de población ocupada al 2do. Trimestre de 2016 se tiene que 58.2 por ciento eran hombres y 41.8 por ciento mujeres, es decir, una diferencia de más de 16 puntos. Lo anterior permite observar por un lado que la paridad en el acceso al mercado de trabajo es un reto.

Por lo que se refiere a la posición del trabajo con respecto a la población ocupada asalariada al segundo trimestre de 2016, el porcentaje de mujeres asalariadas era de 39.9 por ciento respecto a 60.1 por ciento de hombres. La posición en el trabajo respecto a las personas asalariadas repercute en el acceso a la seguridad social, como puede ser servicios de salud, créditos para vivienda, antigüedad y pensiones.

En el estado de Colima se concentra el 0.7 por ciento de la población total ocupada a nivel nacional. Ahora bien, de la población ocupada de mujeres por nivel de ingresos un 65.5 por ciento recibe menos de un salario mínimo y 60.7 por ciento no recibe ingresos.

**Cuadro No. 1 Población ocupada por nivel de ingreso 2016-2**

Ocupadas por Nivel de Ingreso 2016-2			
	Total	Hombres	Mujeres
	347062	86.2	41.8
No recibe ingresos	15898	39.3	60.7
Menos de un salario	46580	34.5	65.5
De 1 a 2 SM	83737	49.8	50.2
Más de 2 a 5 SM	133639	69.4	30.6
Más de 5 a 10 SM	27715	67.2	32.8
Más de 10 SM	3462	73.3	26.7
No especificado	36031	67.1	32.9
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI-ENOE			

Según datos de la Encuesta Intercensal 2015 para hombres y mujeres, la distribución de población ocupada entre personas asalariadas y no asalariadas es semejante, como se puede observar en el siguiente cuadro.

**Cuadro No. 2 Población ocupada por posición en el trabajo**

Población ocupada	Posición en el trabajo		
	Trabajadores asalariados <sup>1</sup>	Trabajadores no asalariados <sup>2</sup>	No especificado
<b>Hombres 188,294</b>	<b>78.7</b>	<b>20.5</b>	<b>0.7</b>
<b>Mujeres 119,151</b>	<b>77.8</b>	<b>20.8</b>	<b>1-3</b>
<b>Total 307,445</b>	<b>78.4</b>	<b>20.6</b>	<b>1.0</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI, Encuesta Intercensal

Nota: Los límites de confianza se calculan al 90 por ciento.

<sup>1</sup> Comprende: empleados, obreros, jornaleros, peones o ayudantes con pago.

<sup>2</sup> Comprende: empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores sin pago.

Si se considera la tasa de desocupación obtenida como porcentaje de personas sin empleo con respecto a la PEA, a nivel el promedio estatal es de 4.3 por ciento. En el caso de las mujeres es de 4.0 por ciento, y en caso de los hombres de 4.4 por ciento. La tasa es ligeramente menor a la de los hombres, es probable que la diferencia sea por el conjunto de actividades que las mujeres generalmente realizan para generar un ingreso frente al desempleo abierto como son la venta de productos por catálogo y alimentos en la calle, entre otras.

## **Trabajo no remunerado**

Debido a los patrones de género vigentes, el trabajo no remunerado se delega principalmente a las mujeres. Éste comprende una amplia variedad de actividades que demandan importantes grados de esfuerzo y compromiso, situación que limita la disponibilidad de tiempo y, con ello obstaculiza las oportunidades de las mujeres para acceder al mercado laboral en condiciones más favorables, así como su participación en las actividades sociales, políticas, recreativas y de capacitación.

En 2015, de acuerdo con la Encuesta Intercensal hay en el país 93.5 millones de personas de 12 y más años de edad; de éstas, tres cuartas partes ejecutan algún tipo de trabajo no remunerado. El grado de colaboración de los hombres y de las mujeres en el trabajo no remunerado es desigual, ya que 9 de cada 10 mujeres realizan trabajo no remunerado, por el lado de los hombres sólo 6 de cada 10 participan. La discrepancia de género en este rubro significa 31.7 puntos porcentuales más para las mujeres.

A nivel nacional, en 2015 para la población de 12 años y más de edad hay 169 mujeres por cada 100 hombres que realizan trabajo no remunerado. De las 32 entidades federativas, 18 estaban por debajo de este promedio y 14 por arriba.

Las mujeres del medio rural destinan más horas de trabajo no remunerado de los hogares y, por lo tanto, es mayor su valor neto per cápita (51.8 miles de pesos) respecto a las del medio urbano (46.1 miles de pesos); por el contrario el valor neto per cápita de los hombres del ámbito urbano es superior a los del ámbito rural.

En todas las entidades federativas la participación de las mujeres de 12 años y más de edad que realizan trabajo no remunerado es más alta que la de los hombres y, en general, no presentan mucha diferencia entre sí. La discrepancia entre la entidad con el menor porcentaje Nuevo León con 86.8 por ciento en mujeres y 59.5 por ciento en hombres, y el mayor Nayarit con 91.8 por ciento en mujeres y 62.3 por ciento en hombres. En Colima la participación de las mujeres es de 90.2 por ciento y de hombres es de 63.6 por ciento. (Fuente: INEGI. Encuesta Intercensal 2015. Tabulados).

El trabajo doméstico no remunerado constituye una carga desproporcionada para las mujeres y en la práctica, un subsidio invisible para el sistema económico que perpetúa su subordinación y explotación (Consenso de Brasilia, 2010). Entre las mujeres, 94 de cada 100 participan en la limpieza de su casa, lavar o planchar ropa de su familia; las siguientes actividades en importancia son preparar o servir alimentos para su familia (88.8 por ciento) y hacer las compras para la comida o la limpieza (82 por ciento).

### **c) Educación**

La inequidad educativa entre hombres y mujeres es pequeña. De acuerdo a datos de la Secretaría de Educación Pública, para el ciclo escolar 2013- 2014, de las 195 mil 900 personas inscritas en algún grado y modalidad educativos, 50.4 por ciento fueron mujeres y 49.6 por ciento fueron hombres.

En lo que respecta a la modalidad escolar sobresale la participación de mujeres en el sistema educativo privado (52.3 por ciento). En lo que respecta al grado educativo, la participación masculina es mayor en casi todos los grados escolares, a excepción de la educación media superior y superior, en donde 51.6 por ciento y 50.8 por ciento de los estudiantes son mujeres.

**Cuadro No. 3 Porcentaje de alumnado por nivel educativo y sexo  
Ciclo Escolar 2013 – 2014**

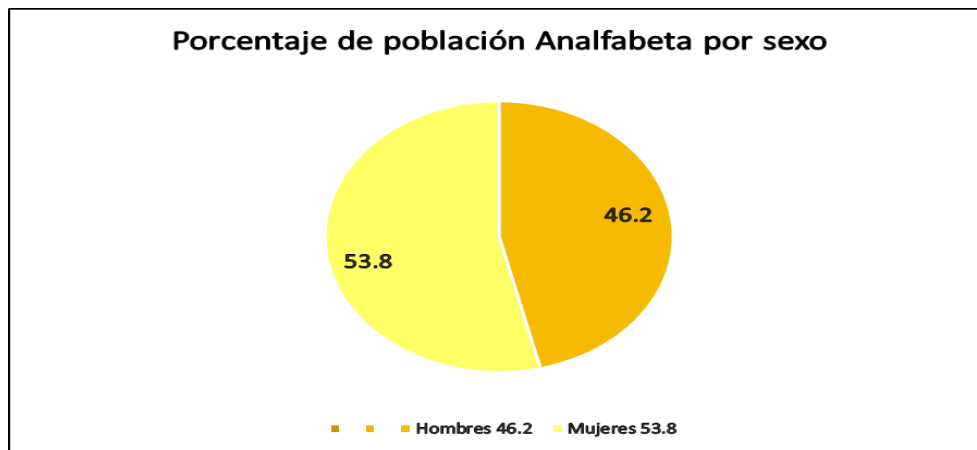
	Mujeres	Hombres
<b>TOTAL SISTEMA EDUCATIVO</b>	50.4	49.6
<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>	49.0	51.0
<b>EDUCACIÓN PREESCOLAR</b>	49.1	50.9
<b>EDUCACIÓN PRIMARIA</b>	48.8	51.2
<b>EDUCACIÓN SECUNDARIA</b>	49.5	50.5
<b>EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR</b>	51.6	48.4
<b>EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	50.8	49.2
<b>CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	70.9	29.1

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto de Evaluación Educativa. SNIE

A pesar de que existen avances en la asistencia e incorporación de mujeres y hombres por nivel educativo, se considera que persisten: El rezago educativo, la baja calidad en la secundaria y la cobertura insuficiente en media superior y superior.

Según el diagnóstico educativo incluido en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, en el año 2015 Colima se ubicaba en la media nacional con un rezago educativo de 11.2 por ciento de la población mayor a 15 años de edad sin educación primaria terminada, y 17.6 por ciento sin secundaria terminada, cifra que alcanza alrededor de 173 mil 046 personas con rezago educativo, una parte de ellos población analfabeta. El 3.9 por ciento de población de 15 años y más no sabe leer ni escribir, un porcentaje menor al 5.5 por ciento que existe a nivel nacional.

**Gráfico No. 3 Porcentaje de población analfabeta por sexo**

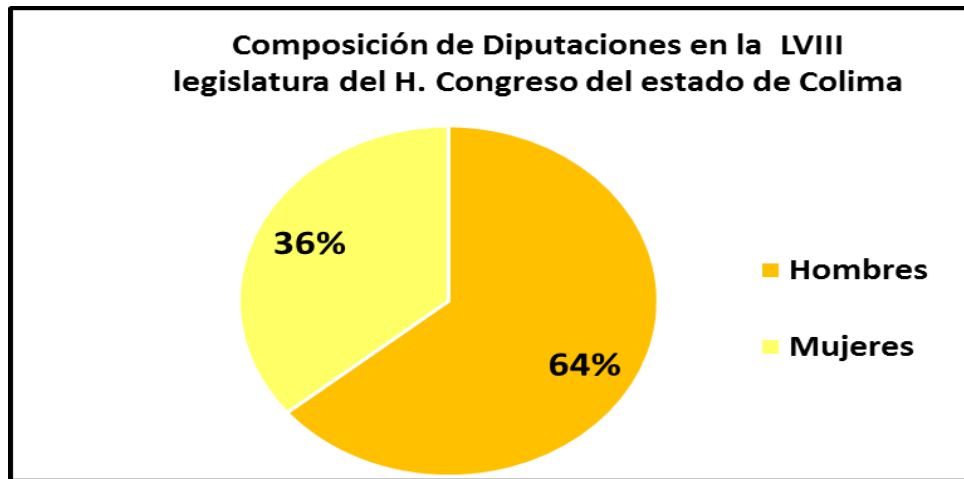


Fuente: Elaboración propia con datos del Censo Intercensal 2015. INEGI

**d) Participación política y social**

Actualmente el Congreso de Colima está integrado por 25 diputaciones, como se muestra en el siguiente gráfico No. 4

**Gráfico No. 4 Composición de diputaciones en la LVII legislatura del H. Congreso del Estado de Colima**



Fuente: Congreso del Estado de Colima.

Se puede observar que las mujeres están subrepresentadas en el Congreso. Por lo que respecta a las presidencias municipales, de 10 municipios sólo 2 están gobernados por mujeres: Manzanillo y Villa de Álvarez. Por lo que respecta a la integración de las regidurías, el número de mujeres queda expresado en el siguiente cuadro No. 4.

**Cuadro No. 4 Integración de los Ayuntamientos 2015**

Municipio	Mujeres	Hombres*
Armería	3	6
Colima	7	6
*Comala	5	5
Coquimatlán	3	5
Cuauhtémoc	5	6
*Ixtlahuacán	5	5
Manzanillo	6	5
Minatitlán	3	5
Tecomán	4	7
Villa de Álvarez	4	7

Fuente: Elaboración propia con datos del INAFED.

\*Como se puede observar solamente 2 de los 10 municipios cumplen con el principio de paridad.

#### e) Pobreza

De acuerdo con la definición del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), se considera que una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores considerados: Rezago educativo; acceso a servicios de salud; acceso a la seguridad social; calidad y espacios de la vivienda; servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación.)

**Cuadro 5. Indicadores de carencias sociales por condición de pobreza según sexo del jefe de hogar 2010-2014**

Indicador	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
1-Rezago Educativo	29.4	27.2	36.5
2-Carencia por acceso a los servicios de salud.	29.2	31.4	27.1
3-Carencia por acceso a la seguridad social de la población ocupada.	72.7	73.2	71.7
4-Carencia por acceso a la alimentación.	22.2	21.5	24.5
5-Carencia por calidad y espacios a la vivienda.	12.1	12.8	9.7
Indicador	2014		
	Total	Hombres	Mujeres
1-Rezago Educativo	27.7	25.4	34.2
2-Carencia por acceso a los servicios de salud.	18.2	20.5	16.0
3-Carencia por acceso a la seguridad social de la población ocupada.	72.0	71.8	72.4
4-Carencia por acceso a la alimentación.	21.4	20.6	23.9
5-Carencia por calidad y espacios a la vivienda.	9.6	9.9	8.8

Fuente: Estimaciones del CONEVAL con base en el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2010 y 2014. En: [www.coneval.gob.mx](http://www.coneval.gob.mx) (7 de abril de 2016).

1.- Jefes o jefas con rezago educativo. Se considera con carencia por rezago educativo a la población que presente alguno de los siguientes criterios: 1) tener de tres a 15 años de edad, no contar con la educación básica obligatoria y no asistir a un centro de educación formal; 2) haber nacido antes de 1982 y no contar con el nivel de educación obligatoria vigente en el momento en que debía haberla cursado (primaria completa); 3) haber nacido a partir de 1982 y no contar con el nivel de educación obligatoria (secundaria completa).

2.- Carencia por acceso a los servicios de salud; se considera a la población que no está afiliada o inscrita para recibir servicios médicos en alguna institución de seguridad social.

3.- Carencia por acceso a la seguridad social de la población ocupada; es la población subordinada que no cuenta con prestaciones provenientes de su trabajo o cuando trabaja de manera independiente, no contrata de forma voluntaria servicios médicos.

4.- Carencia por acceso a la alimentación; se construye a partir del grado de inseguridad alimenticia en hogares medido por la Escala Mexicana de Seguridad Alimentaria (EMSA).

5.- Carencia por calidad y espacios a la vivienda; se considera a las personas que residen en viviendas con al menos una de las siguientes características: 1) El material de pisos de tierra. 2) Techos de lámina o cartón. 3) Muros de la vivienda en barro o bajareque, carrizo, bambú o palma, lámina de cartón, metálica o asbesto; o material de desecho. 4) La razón de personas por cuarto (hacinamiento).

#### **f) Acceso a tecnologías de la información y de las comunicaciones**

Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) determinan nuevas formas de trabajo, aprendizaje, participación y entretenimiento. Se reconoce el surgimiento de una nueva economía basada en la información digital y de un nuevo paradigma: La Sociedad de la Información y el Conocimiento.

La telefonía móvil promueve el sentido de inclusión, pertenencia y cercanía entre los miembros de una familia. Internet es una valiosa herramienta de apoyo a la educación y la investigación al facilitar por ejemplo la consulta remota de los catálogos bibliográficos de casi cualquier biblioteca. La computadora permite la creación de documentos electrónicos con una versatilidad inusitada o el procesamiento de datos en volúmenes anteriormente inmanejables.

Con base en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), se puede obtener información sobre la disponibilidad y el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en los hogares y su utilización por las mujeres y hombres de seis y más años de edad en México.

De acuerdo con la ENDUTIH, entre 2001 y 2015 el número de personas que hacen uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones de 6 y más años de edad se ha incrementado aceleradamente, ya que mientras el número de usuarios/as de computadora saltó de 15 millones en 2001 a 56 millones en 2015; los usuarios/as de Internet pasaron de 7 millones en 2001 a 62 millones en 2015; de igual manera, los usuarios/as de teléfono móvil celular de 49 millones en 2010 a 78 millones en 2015.

En 2001, la brecha entre la población masculina y la femenina usuaria de computadora era de 7.3 puntos porcentuales, en 2015 disminuyó a 1.6 puntos; mientras que entre las personas que utilizan Internet la diferencia disminuyó de 9.3 puntos porcentuales en 2001 a 1.2 puntos en 2015.

Los estados de Baja California (69 usuarias por cada cien mujeres), Baja California Sur (65) y la Ciudad de México (64) registran las tasas más altas de mujeres usuarias de computadora, mientras que Chiapas (29), Guerrero (37), Oaxaca (37) y Michoacán (39), las más bajas.

En el caso de Colima, la tasa de mujeres y hombres de 6 y más años de edad usuarias(os) de computadora en el 2015, por cada 100 habitantes de cada sexo la tasa de mujeres es de 55, mientras que para los hombres es de 58.

La tasa de mujeres y hombres de 6 y más años de edad usuarias(os) de Internet en Colima, en el 2015 por cada 100 habitantes de cada sexo, registra a las mujeres con 66 por ciento, mientras que los hombres solo están 1 punto porcentual arriba, con 67.

En lo que respecta a la tasa de mujeres y hombres de 6 y más años de edad usuarias(os) de teléfono móvil celular, en el 2015, por cada 100 habitantes de cada sexo, las mujeres y los hombres presentan el mismo porcentaje 78.

(Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2015).

#### **g) Acceso a productos y servicios financieros**

En México, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) define inclusión financiera como el acceso y uso de servicios financieros formales bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar la capacidad financiera de todos los segmentos de la población.

La inclusión financiera otorga a la población la posibilidad de mejorar la administración de sus recursos mediante el uso de productos y servicios financieros como el ahorro, crédito, seguros y pensiones, con el

propósito de favorecer y proteger el patrimonio de los hogares. Para lograr éste objetivo se han realizado esfuerzos desde diversas vertientes para incluir a más personas al sistema financiero.

La generación de datos sobre inclusión financiera representa un elemento clave en el proceso de diseño de políticas públicas, ya que permite identificar barreras, proponer soluciones, evaluar su impacto y, en su caso, hacer cambios regulatorios. En 2015 la CNBV –en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) – realizó el segundo levantamiento de la *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera* (ENIF).

La ENIF es la principal fuente de datos con representatividad nacional sobre el acceso y uso de servicios financieros desde la perspectiva de la demanda, es decir, de la población. Ésta encuesta también permite obtener información por tamaño de localidad (rural o urbana) y por sexo, lo cual contribuye a la concientización sobre la importancia de desarrollar diferentes estrategias y acciones para incorporar a los segmentos actualmente excluidos del sistema financiero formal.

La Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) genera datos estadísticos que permiten delinear el comportamiento de las personas de 18 a 70 años de edad diferenciadas por sexo, en cuanto al manejo de sus recursos, así como identificar el porcentaje de la población que realiza un registro de sus gastos y la manera en que lo documentan.

A nivel nacional, para 2015, la población de 18 a 70 años de edad ascendió a 76.2 millones de personas, de las cuales 36.6 por ciento llevan un registro de sus gastos. Por sexo, las mujeres son las que llevan un mayor control que los hombres, ya que cuatro de cada 10 de ellas lo hacen, mientras que entre los varones sólo lo hacen tres de cada 10.

La mayor disparidad por sexo en el uso de instrumentos financieros se registra en la disponibilidad de ahorro para el retiro o Afore, mientras entre los hombres, cinco de cada diez tienen cuenta, entre las mujeres la tienen únicamente tres de cada diez, esto último debido a que las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral. De manera similar, tres de cada diez hombres y dos de cada diez mujeres tienen seguro de auto, vida, casa, gastos médicos u otro. (Fuente: INEGI. CNBV. Encuesta Nacional de Inclusión Financiera, 2015. Libro de Tabulados).

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Asegurar el acceso de las mujeres en los diferentes ciclos de vida, sin distinción de edad, raza, religión, orientación e identidad sexual y condición socioeconómica, a los servicios de salud de prevención y atención.

### **META 1**

Al año 2021, afiliar al Seguro Popular el 1.5 por ciento de mujeres que no cuentan con acceso a instituciones de salud.



**CUADROS PROGRAMÁTICOS**

**FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima con Mayor calidad de vida.	Mejorar el bienestar de los colimenses mediante una política de salud enfocada en la prevención, en prestar servicios de calidad y proteger a la población más vulnerable.	Fortalecer la promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como la reducción de riesgos para el mejoramiento de las condiciones de salud en los colimenses.	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 1 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	Un gran porcentaje de mujeres no se encuentran afiliadas a una institución de salud.	Asegurar el acceso de las mujeres en los diferentes ciclos de vida, sin distinción de edad, raza, religión, orientación e identidad sexual y condición socioeconómica, a los servicios de salud de prevención y atención.	1. Al año 2021, afiliar al Seguro Popular el 1.5% de mujeres que no cuentan con acceso a instituciones de salud.	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPON-SABLES	CORRESPON-SABLES
Asegurar el acceso de las mujeres en los diferentes ciclos de vida, sin distinción de edad, raza, religión, orientación e identidad sexual y condición socioeconómica, a los servicios de salud de prevención y atención.	1. Al año 2021, afiliar al Seguro Popular el 1.5% de mujeres que no cuentan con acceso a instituciones de salud.	Porcentaje de mujeres afiliadas por año	(Porcentaje de mujeres afiliadas por año / el porcentaje de mujeres estimado) * 100	92,471	Secretaría de Salud y Bienestar Social	Instituto Colimense de las Mujeres

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DE OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	1. Al año 2021, afiliar al Seguro Popular el 1.5% de mujeres que no cuentan con acceso a instituciones de salud.	0.30%	0.30%	0.30%	0.30%	0.30%

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Garantizar el acceso a servicios de atención de salud, a información y educación sobre salud, derechos sexuales y reproductivos en las y los adolescentes, a fin de prevenir embarazos no deseados.

### META 2

Incrementar la cobertura del 3 por ciento anual de la participación de mujeres, adolescentes, niñas y niños, a través de 3 campañas al año 2020 con temas de salud sexual y sensibilización de la violencia de género.

## CUADROS PROGRAMÁTICOS

### FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima con Mayor calidad de vida.	Mejorar el bienestar de los colimenses mediante una política de salud enfocada en la prevención, en prestar servicios de calidad y proteger a la población más vulnerable.	Fortalecer la promoción de la salud y prevención de enfermedades, así como la reducción de riesgos para el mejoramiento de las condiciones de salud en los colimenses.	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 2 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	Las y los adolescentes tienen un acceso limitado a información sobre salud sexual y reproductiva, por lo que el número de adolescentes embarazadas en el país va en aumento. De igual manera éste sector de la población incluyendo a mujeres adultas se encuentran desinformados en temas de violencia de género.	Garantizar el acceso a servicios de atención de salud, información y educación sobre salud, derechos sexuales y reproductivos en las y los adolescentes, a fin de prevenir embarazos no deseados.	2. Incrementar la cobertura del 3% anual de la participación de mujeres, adolescentes, niñas y niños, a través de 3 campañas al año 2020 con temas de salud sexual y sensibilización de la violencia de género.	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLES
Garantizar el acceso a servicios de atención de salud, información y educación sobre salud, derechos sexuales y reproductivos en las y los adolescentes, a fin de prevenir embarazos no deseados.	2. Incrementar la cobertura del 3% anual de la participación de mujeres, adolescentes, niñas y niños, a través de 3 campañas al año 2020 con temas de salud sexual y sensibilización de la violencia de género.	Incremento porcentual de impacto de la campaña anual.	$\left( \frac{\text{de personas de año } x - \text{número de personas de año } x + 1}{\text{número de personas del año } x} \right) * 100$	4%	Secretaría de Salud y Bienestar Social	Instituto Colimense de las Mujeres

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DE OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	2. Incrementar la cobertura del 3% anual de la participación de mujeres, adolescentes, niñas y niños, a través de 3 campañas al año 2020 con temas de salud sexual y sensibilización de la violencia de género.	-	3%	3%	3%	-

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3**

Garantizar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los espacios públicos.

**META 3**

Al año 2021 incrementar un 20 por ciento la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la administración pública estatal.

**CUADROS PROGRAMÁTICOS**

**FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 3 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima con Mayor calidad de vida.	Fortalecer la inclusión de las mujeres y las personas con discapacidad.	Promover la igualdad de género en la Administración Pública estatal.	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 3 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	El mayor rezago educativo para las mujeres incide en su menor presencia dentro de la administración pública. En Promedio sólo el 27% de los puestos de mandos medios, directivos y de alta dirección corresponden a mujeres.	Garantizar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los espacios públicos.	3. Al año 2021 incrementar un 20% la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la administración pública estatal	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 3 DEL SUBPROGRAMA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPON-SABLES	CORRESPON-SABLES
Garantizar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en los espacios públicos.	3. Al año 2021 incrementar un 20% la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la administración pública estatal.	Incremento porcentual de los espacios de decisión de la mujer en la administración pública.	$\left( \frac{((\text{Número de espacios de decisión de la mujer en la administración pública del año } (X+1)) - (\text{Número de espacios de decisión de la mujer en la administración pública del año } (X)))}{(\text{Número de espacios de decisión de la mujer en la administración pública del año } (X))} \right) * 100$	27%	Secretaría General de Gobierno.	Instituto Colimense de las Mujeres.

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 3 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	3. Al año 2021 incrementar un 20% la participación de las mujeres en los espacios de decisión de la administración pública estatal.	4%	4%	4%	4%	4%

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4**

Asegurar el acceso equitativo entre mujeres y hombres a los mecanismos que incentiven la mejora de su condición socioeconómica.

**META 4**

Al año 2017, incrementar un 3 por ciento la participación de las mujeres en el Programa Fomento Artesanal.

**CUADROS PROGRAMÁTICOS**

**FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 4 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima con Mayor calidad de vida.	Disminuir la pobreza en el estado, especialmente la pobreza extrema y las carencias de acceso a la alimentación, mediante programas públicos que reduzcan la vulnerabilidad de las familias con menos recursos y les brinden opciones productivas.	Diseñar e implementar programas sociales que brinden apoyos diferenciados a las familias, de acuerdo a la situación que vivan y que las enlacen con proyectos productivos.	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 4 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	En Colima la pobreza ha aumentado. Sin embargo, la proporción de personas en ésta entidad aún es baja comparada con otros estados del país, por lo que es posible disminuir la pobreza a través de los programas de desarrollo social que han probado su efectividad en otros estados de México y el mundo.	Asegurar el acceso equitativo entre mujeres y hombres a los mecanismos que incentiven la mejora de su condición socioeconómica.	4. Al año 2017, incrementar un 3% la participación de las mujeres en el Programa "Fomento Artesanal".	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 4 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLES
Asegurar el acceso equitativo entre mujeres y hombres a los mecanismos que incentiven la mejora de su condición socioeconómica.	4. Al año 2017, incrementar un 3% la participación de las mujeres en el Programa "Fomento Artesanal".	Porcentaje de participación de las mujeres en los programas productivos.	$(\text{porcentaje de participación de las mujeres en los programas productivos al año } X+1 / \text{porcentaje de participación de las mujeres en los programas productivos al año } X) * 100$	86 mujeres	Instituto Colimense de las Mujeres	Secretaría de Fomento Económico



**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DE OBJETIVO 4 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	4. Al año 2017, incrementar un 3% la participación de las mujeres en el Programa "Fomento Artesanal".	3%	-	-	-	-

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5**

Garantizar el acceso y uso de las mujeres a las tecnologías de información y comunicación.

**META 5**

Al año 2021, incrementar un 5 por ciento la alfabetización digital de las mujeres.

**CUADROS PROGRAMÁTICOS**

**FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 5 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima con Mayor calidad de vida.	Fortalecer la cobertura y la calidad educativa, la investigación y la vinculación entre el sistema educativo y productivo, como bases para mejorar el desarrollo económico de Colima y el bienestar de la población.	Garantizar la inclusión y la equidad en el sistema educativo, creando competencias para el capital humano mediante educación de calidad.  Contribuir y generar un modelo de inclusión y participación digital hacia la sociedad.	Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 5 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	En el caso de Colima, la tasa de mujeres y hombres de 6 y más años de edad usuarias(os) de computadora, en el 2015, por cada 100 habitantes de cada sexo la tasa de mujeres es de 55, mientras que para los hombres es de 58; Esto coloca a las mujeres por abajo del porcentaje masculino.	Garantizar el acceso y uso de las mujeres a las tecnologías de información y comunicación.	5. Al año 2021, incrementar un 5% la alfabetización digital de las mujeres.	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 5 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLES
Garantizar el acceso y uso de las mujeres a las tecnologías de información y comunicación.	5. Al año 2021, incrementar un 5% la alfabetización digital de las mujeres.	Porcentaje de mujeres alfabetizadas digitalmente	$(\text{Porcentaje de mujeres alfabetizadas digitalmente al año } X+1 / \text{Porcentaje de mujeres alfabetizadas digitalmente año } X) * 100$	55%	Instituto Colimense de las Mujeres.	Secretaría de la Juventud, Instituto Colimense para la Sociedad de la Información y el Conocimiento (ICSIC).

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 5 DEL SUBPROGRAMA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE COLIMA**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	5. Al año 2021, incrementar un 5% la alfabetización digital de las mujeres	1%	1%	1%	1%	1%

## V. SUBPROGRAMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

### 2. INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021

#### DIAGNÓSTICO

La violencia contra las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, aún prevalece en nuestro país, se manifiesta de distintas maneras y en distintos ámbitos. La puede vivir toda mujer sin importar su edad, su escolaridad, su incorporación en el mercado laboral o su lugar de residencia ya sea rural o urbana, o en una entidad federativa del norte, sur o centro del país.

Teniendo en cuenta la prevalencia de este fenómeno social, México ha signado e impulsado el cumplimiento de los principales instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres, y ha establecido los mecanismos de coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios, conjuntamente con los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como con diversos sectores de la sociedad para la elaboración y ejecución de leyes, programas y políticas públicas que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, cada uno de los poderes, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Producto de estos compromisos son la creación de diversas instancias, programas, leyes o investigaciones orientados a concretar el desarrollo, igualdad, democracia, no violencia y avance de las mujeres en los tres ámbitos, gobierno, empresas y sociedad civil en general. En este sentido, se encuentra el impulso de importantes reformas legislativas, institucionales y de políticas públicas tendientes a reconocer y respetar los derechos humanos de las mujeres. Ése es uno de los objetivos por los cuales en México se han levantado las encuestas específicas sobre la violencia hacia las mujeres<sup>4</sup>.

Éstas encuestas nos arrojan los siguientes datos a nivel nacional: Casi 5 de cada 10 mujeres de 15 años y más de edad en el país (46 por ciento) han sido víctimas de violencia por parte de sus parejas durante su actual o más reciente relación, con porcentajes que van desde 29.8 por ciento en Chiapas a 56.9 por ciento en el Estado de México.

---

<sup>4</sup> INEGI-INMUJERES. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011. Tabulados básicos y bases de datos.

## **Tipos de violencia**

La *ENDIREH 2011*<sup>5</sup>, señala que en Colima la violencia de pareja es la forma más común de violencia contra la mujer, 30.3 de cada 100 mujeres de 15 años y más han sido víctimas de algún incidente de violencia (emocional, económico, físico o sexual) por parte de su novio, compañero o esposo. Este tipo de violencia es más frecuente entre las mujeres casadas o unidas, 65 de cada 100 padecieron incidentes de violencia con su compañero o esposo. Entre las mujeres nunca unidas, este tipo de violencia alcanza 27.9 por ciento y en el caso de las alguna vez unidas 15 por ciento. (Entre las mujeres que viven violencia en Colima la mayor parte 90 de cada 100 sufren de violencia emocional. *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*)

### **a) Violencia psicológica**

A 4 de cada 10 mujeres en México (42.4 por ciento) las han humillado, menospreciado, encerrado, destruido cosas de ella o del hogar, vigilado, amenazado con irse, correrla de la casa o quitarles a sus hijos, amenazado con algún arma o con matarla o matarse.

En Colima el 46.1 por ciento de las mujeres manifestaron ser víctimas de violencia emocional. (*Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*).

### **b) Violencia económica**

Dos de cada diez mujeres en México (24.5 por ciento) han recibido reclamos por parte de su pareja por la forma en que gastan el dinero, les han prohibido trabajar o estudiar, o les han quitado dinero o bienes (terrenos, propiedades).

29 de cada 100 mujeres del estado de Colima manifestaron ser víctimas de violencia económica, esto representa el 57 por ciento de las mujeres. (*Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*).

### **c) Violencia física**

A 13.5 por ciento de las mujeres en México su pareja las ha golpeado, amarrado, pateado, tratado de ahorcar o asfixiar, o agredido con un arma.

15 de cada 100 mujeres Colimenses declararon ser víctimas de violencia, siendo la décima entidad con mayor incidencia. (*Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*).

---

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía/Instituto Nacional de las Mujeres. "Mujeres y Hombres en México 2009". México INEGI 2009. La muestra de la ENDIREH 2006 abarcó a 133, 398 mujeres de 15 años y más: 83, 159 unidas o casadas; 15, 773 separadas, divorciadas y viudas y 34, 466 solteras.

#### **d) Violencia sexual**

A 7.3 por ciento de las mujeres en México les han exigido o las han obligado a tener relaciones sexuales sus propias parejas sin que ellas quieran, o las han obligado a hacer cosas que no les gustan.

10 de cada 100 mujeres son víctimas de violencia sexual (20 por ciento), 3 puntos porcentuales por encima de la media nacional, siendo la entidad con mayor incidencia en este tipo de violencia en el país. (*Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*).

#### **Búsqueda de ayuda**

Sólo dos de cada diez mujeres que vivieron violencia en su relación se acercaron a alguna autoridad a pedir ayuda (14 por ciento). De ellas, el 33 por ciento lo hizo a un ministerio público para presentar una denuncia, otra proporción importante recurrió al Sistema para el Desarrollo Integral para la Familia (DIF) (32 por ciento), y en menor medida a otras autoridades como son la policía (20 por ciento), la presidencia municipal o delegación (15 por ciento) y a los institutos (estatales o municipales) de la mujer (9 por ciento).

Por estado conyugal se observa que:

- Las mujeres alguna vez unidas (separadas, divorciadas y viudas) son quienes más se acercaron a alguna autoridad buscando ayuda ante las situaciones de violencia que vivieron con sus parejas (24 por ciento), mientras que 9.5 por ciento de las casadas o unidas lo han hecho.
- En las mujeres solteras se observa una incidencia muy baja de recurrencia a las autoridades (2 por ciento), prácticamente no acuden a ellas en casos de violencia por parte de sus parejas. Este grupo prefiere acercarse a sus familiares (12 por ciento).

En los casos de violencia física o sexual, solamente recurrieron a un Ministerio Público:

- 16.4 por ciento de las mujeres alguna vez unidas que fueron violentadas por sus parejas
- 9 por ciento de las unidas
- 3.5 por ciento de las solteras

#### **Modalidades de la Violencia**

##### **Violencia laboral**

Durante el último año, a las mujeres ocupadas en ese periodo asciende a 22.6 por ciento, siendo las mujeres separadas las de mayor porcentaje (25.4 por ciento), seguidas de las solteras (23.5 por ciento) y las casadas o unidas (20.9 por ciento).

En este ámbito, el 20.6 por ciento de las mujeres declaró haber sufrido algún incidente de discriminación laboral en los últimos 12 meses ya sea por recibir un menor sueldo que el de sus pares hombres bajo las mismas condiciones de trabajo, o tener una menor oportunidad de ascenso.

Cabe resaltar que el 14 por ciento de todas las mujeres de 15 años y más que han solicitado trabajo alguna vez en su vida declararon que les han solicitado el certificado de ingravidez como requisito para su ingreso al trabajo. Esto último no obstante que la legislación laboral lo prohíbe.

- La entidad federativa con mayor porcentaje de mujeres afectadas por ésta falta es el Estado de Chihuahua con 35 por ciento.
- Le siguen Baja California (30 por ciento), Sonora (25 por ciento), Coahuila (20 por ciento) y Tamaulipas (18 por ciento).

### **Violencia Patrimonial**

En cuanto a la violencia patrimonial, que se entiende como 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 mujer, la han vivido el 3.9 por ciento de las mujeres de 15 años y más, siendo las alguna vez unidas con el porcentaje mayor (7.8 por ciento).

- La entidad con mayor violencia patrimonial es Baja California (5 por ciento), que también es la entidad donde las mujeres solteras tienen la más alta prevalencia de este tipo de violencia (2.8 por ciento) a nivel nacional.
- En Sonora las mujeres casadas o unidas han sido las más afectadas patrimonialmente (5.8 por ciento).
- Para las mujeres alguna vez unidas, en Tlaxcala es donde fueron más afectadas (10.8 por ciento).

### **Violencia Comunitaria**

Para el caso de la violencia comunitaria (que es la sucedida en la calle, mercado, transporte, cine, iglesia, tienda, hospital, etc., en donde el agresor es algún desconocido, vecino o amigo), el 26.2 por ciento de las mujeres solteras han sufrido algún evento durante su vida; de las separadas son el 13.2 por ciento, y de las casadas el 11.8 por ciento. De acuerdo a los resultados de la ENDIREH 2011<sup>6</sup>, en México 47 por ciento de las mujeres de 15 años y más sufrió algún incidente de violencia por parte de su pareja (esposo o pareja, ex-esposo o ex-pareja, o novio) durante su última relación.

- La entidad federativa con mayor prevalencia de violencia de pareja a lo largo de la relación es el Estado de México con 57.6 por ciento.
- Le siguen Nayarit (54.5 por ciento), Sonora (54.0 por ciento), el Distrito Federal (52.3 por ciento) y en el cuarto lugar Colima con un (51 por ciento).
- La entidad federativa con menor prevalencia de violencia de pareja es Chiapas, con 31.6 por ciento.

---

<sup>6</sup> Fuente de la información 2011: INMUJERES con base en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011. Bases de datos publicadas el 29 de julio de 2013, ajustadas a las Proyecciones de la Población en México que el Consejo Nacional de Población actualizó el 16 de abril de 2013.

## **Violencia Familiar**

Con respecto a la violencia en el ámbito familiar, la ENDIREH 2011 señala que 51 de cada 100 mujeres de 15 años y más sufrieron al menos un incidente de violencia familiar, destacando los de naturaleza emocional o psicológica tales como: Les han dejado de hablar 53.4 por ciento de las mujeres; las han ignorado, no las han tomado en cuenta o no les brindan cariño (39.9 por ciento); las han avergonzado, menospreciado o humillado, (35.7 por ciento); y les han reclamado por la forma de gastar el dinero (32.1 por ciento).

Según los datos arrojados por ésta encuesta, la violencia que viven las mujeres en el ámbito familiar la padecen por igual mujeres jóvenes o de mayor edad, así como mujeres con distintos niveles de escolaridad. La presencia de mujeres violentadas por algún miembro de la familia presenta un nivel que varía entre 46.2 por ciento que se aprecia en las mujeres de 15 a 29 años de edad, y 31.8 por ciento que registran las de 45 años y más.

La ENDIREH 2011<sup>7</sup>, señala que en Colima la violencia de pareja es la forma más común de violencia contra la mujer, 30.3 de cada 100 mujeres de 15 años y más han sido víctimas de algún incidente de violencia (emocional, económico, físico o sexual) por parte de su novio, compañero o esposo. Éste tipo de violencia es más frecuente entre las mujeres casadas o unidas, 65 de cada 100 padecieron incidentes de violencia con su compañero o esposo. Entre las mujeres nunca unidas, éste tipo de violencia alcanza 27.9 por ciento y en el caso de las alguna vez unidas, 15 por ciento.

## **Violencia comunitaria en Colima**

En Colima la violencia comunitaria es la segunda en importancia declarada por las mujeres de 15 años y más, sólo después de la violencia de pareja. Ésta modalidad de la violencia se caracteriza por su presencia en las calles, fiestas, cines, deportivos.

De acuerdo con los resultados de la ENDIREH 2011, la violencia comunitaria representa el 29.1 por ciento de los hechos de violencia, ésto significa que aproximadamente 30 de cada 100 mujeres en este mismo rango de edad han sufrido alguna situación de violencia social a lo largo de su vida.

Entre los incidentes más frecuentes sobresalen que el 91.0 por ciento de este rango de mujeres señaló los intimidatorios, los cuales tienen que ver con aquellos actos que le provocaron miedo a sufrir un ataque o abuso sexual, o aquellas expresiones ofensivas sobre su cuerpo o de carácter sexual.

---

<sup>7</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía/Instituto Nacional de las Mujeres. "Mujeres y Hombres en México 2009". México INEGI 2009. La muestra de la ENDIREH 2006 abarcó a 133, 398 mujeres de 15 años y más: 83, 159 unidas o casadas; 15, 773 separadas, divorciadas y viudas y 34, 466 solteras.



## **Violencia Laboral**

De acuerdo con los resultados de la Quinta Encuesta Nacional sobre Inseguridad (ENSI), durante 2007 los delitos sexuales fueron dirigidos a las mujeres en 98 por ciento de los casos. La violencia laboral tiene expresiones diversas: acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial y contractual, así como relegación a tareas subordinadas y de servicio, entre otras.

Por otro lado, los resultados de la ENDIREH 2011 arrojan un nivel de violencia laboral de 20.4 por ciento, esto significa que 20 de cada 100 mujeres de 15 años y más que trabajan padeció algún incidente de violencia laboral en el año previo a la fecha de levantamiento de la encuesta.

Entre las situaciones más frecuentemente reportadas por las mujeres destacan las que tienen que ver con actos de discriminación laboral: 86.7 por ciento de las mujeres que trabajan. El acoso sexual fue declarado por 25.9 por ciento de las mujeres de 15 años y más que manifestaron haber trabajado en el año previo al levantamiento de la encuesta. Las mujeres que trabajan en fábricas, talleres o maquilas (donde es mínimo el nivel educativo que se requiere para la contratación del personal), registran la más alta prevalencia de mujeres con incidentes de violencia laboral: 30 de cada 100 mujeres que trabajan en ese tipo de empresas.

Las mujeres casadas o unidas que participan en el mercado de trabajo enfrentan en mayor medida incidentes de violencia (20.1 por ciento) con respecto a las mujeres que sólo se dedican al trabajo doméstico en sus hogares (38 por ciento).

## **Violencia docente o escolar**

De acuerdo con lo reportado por la ENDIREH 2011, la violencia docente fue reportada por 3.1 por ciento de las mujeres de 15 años y más entrevistadas que asisten o asistieron a la escuela.

De esta modalidad, las situaciones de violencia más frecuentemente tienen que ver con actos de naturaleza emocional tales como humillaciones o imposición de castigos. Un 38.6 por ciento declaró haber recibido agresiones físicas y fue objeto de acoso sexual, en particular por actos relacionados con propuestas de carácter sexual a cambio de calificaciones o con caricias o manoseos sin su consentimiento.

De las mujeres entrevistadas que reportaron haber padecido algún incidente de violencia, 40.8 por ciento tienen nivel de escolaridad primaria, 39.3 por ciento tienen escolaridad secundaria y media superior, en tanto, 34.3 por ciento tienen estudios superiores y de posgrado. Por otra parte, el Informe Nacional sobre Violencia de Género en la Educación Básica en México presentado por la Secretaría de Educación Pública y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) presentado el 11 de abril de 2010 muestran que desde la infancia se refuerza la asignación de las actividades en función del sexo de la persona, y estereotipos más arraigados en los niños que en las niñas, lo que puede derivar en prácticas discriminatorias, y a su vez, derivar en violencia de género. En cuanto a los estereotipos que perduran y fomentan inequidad de género, se informó que las cifras son:

- El 50.1 por ciento de los niños de primaria está de acuerdo con que “el hombre es el que manda y decide lo que le conviene a la familia” frente al 31.7 por ciento de las niñas que opina lo mismo.
- 79.2 por ciento de las niñas y los niños está de acuerdo en que “el hombre es el que debe tener la mayor responsabilidad para traer el dinero al hogar”, y en que las niñas deben aprender a cuidar a sus hermanitos y hacer limpieza.
- 60.3 por ciento de los adolescentes de secundaria y el 54.8 por ciento de las adolescentes en este nivel, está de acuerdo en que “la mujer es la que tiene que cuidarse para no quedar embarazada”.

## **Violencia Femicida**

En cuanto a la violencia feminicida, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia refiere a aquella considerada como 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.

En este sentido, la LIX Comisión Especial para Conocer y dar Seguimiento a las Investigaciones relacionadas con los Feminicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada en la publicación sobre “Violencia Feminicida de la República Mexicana” informa que, por un lado, no existen datos concluyentes sobre la cantidad de mujeres y niñas que han sido asesinadas en el país por falta de registros oficiales<sup>8</sup> lo cual, en sí mismo representa una de los aspectos más relevantes de la violencia institucional: la invisibilización de las agresiones contra las mujeres.

Por otro lado, se señala que, de los homicidios registrados de 1990 a 2015, en 35.9 por ciento las edades de las víctimas fluctúan entre los 15 y 29 años de edad, 32.7 por ciento entre los 30 y 49 años de edad, y 13.5 por ciento de las víctimas no llegó a los 15 años de edad, en 42 de cada 100 de los asesinatos dolosos, las víctimas eran amas de casa, y 38.9 por ciento de las víctimas eran empleadas, en tres de cada cinco de estos homicidios, las víctimas dejaron familias sin la figura materna; en dos de cada cinco, las mujeres fallecen debido a heridas producidas por arma de fuego, tres de cada diez a golpes recibidos y una de cada cuatro debido a herida de arma blanca; en uno de cada siete asesinatos dolosos, además del propio hecho delictivo hubo violencia sexual por parte del agresor; diecinueve de cada veinte homicidios fueron realizados por personas del género masculino.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> “Violencia Feminicida de la República Mexicana”, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión-LIX Comisión Especial para Conocer y dar Seguimiento a las Investigaciones relacionadas con los Feminicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada, México, julio 2006, Tomo II, pp. 971 y ss; “Diagnóstico Nacional sobre la Violencia contra las Mujeres y las Niñas”, SEGOB, México, 2009, infine.

<sup>9</sup> “Seguimiento a la Procuración de Justicia del 2006 y 2007 en los ámbitos federal y del fuero común, para los casos de Delitos Violentos que pueden Derivar o derivan en Feminicidios”, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión-LX-Comisión Especial para Conocer las Políticas y la Procuración de Justicia Vinculada a los Feminicidios en el País, México, 2007, versión electrónica.

## **Violencia Política**

Como un hecho histórico para el Estado de Colima, el pasado 23 de enero el Congreso del Estado de Colima aprobó la reforma a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, adicionando a la Violencia Política como una modalidad de violencia.

El concepto de violencia política se ha construido a partir de la Convención de Belém do Pará, de la Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Comprende todas aquellas acciones y omisiones—incluida la tolerancia— que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.

(Fuente: ([http://www.fepade.gob.mx/actividades\\_ins/2016/marzo/ProtocoloViolencia\\_140316.pdf](http://www.fepade.gob.mx/actividades_ins/2016/marzo/ProtocoloViolencia_140316.pdf))

## **Violencia Obstétrica**

La violencia obstétrica es una forma específica de violación a los derechos humanos y reproductivos de las mujeres, una inadmisibles forma de discriminación y un trato deshumanizado de las mujeres embarazadas que debe atenderse de manera urgente haciendo uso de todos los medios al alcance del Estado para garantizar los derechos de las mujeres durante la atención de su embarazo.

En México se practica el doble de las cesáreas recomendadas por la Organización Mundial de la Salud, ya que del total de nacimientos, el 38.1 por ciento se producen por ésta vía que en los últimos 12 años se incrementó en 33.7 en el sector público y 60.4 en el privado; su práctica indiscriminada es una inadmisibles expresión de la violencia obstétrica de que son objeto las mujeres embarazadas. (Pablo Navarrete Gutiérrez, Coordinador de Asuntos Jurídicos del Instituto Nacional de las Mujeres).

En Colima, el 13 de mayo de 2015 fue aprobada la inclusión al Título Segundo “Modalidades y Etapas de la Violencia en contra de las mujeres”, el Capítulo I denominado “de las Modalidades” y la sección sexta “Violencia Obstétrica” de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. En Colima de cada 100 partos 40 son atendidos mediante cirugía, mientras que la Organización Mundial de la Salud estipula que sólo 15 de cada 100 partos la requieren.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Brindar a las personas (mujeres) que son víctimas de violencia, las herramientas necesarias para su defensa.

## **META 1**

Al año 2021 brindar capacitación especializada en materia de atención a víctimas de violencia de género, al personal encargado de procurar, promover y ejecutar la Ley, al 100 por ciento de funcionarios del Poder Judicial del Estado, así como de Seguridad Pública a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos y de las mujeres.

**CUADROS PROGRAMATICOS**

**FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021**

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género.	Colima por la Igualdad.	Fortalecer la prevención y la atención a las víctimas de violencia de género	Promover la erradicación de la violencia de género	Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021

**MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 1.1 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021**

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021	No todo el personal que labora en el Poder Judicial, y en Seguridad pública está sensibilizado en temas de derechos humanos de las mujeres.	Brindar a las personas (mujeres) que son víctimas de violencia, las herramientas necesarias para su defensa.	1. Al año 2021 Brindar capacitación especializada en materia de atención a víctimas de violencia de género al personal encargado de procurar, promover y ejecutar la Ley, al 100% de funcionarios del Poder Judicial del Estado, así como de Seguridad Pública, a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos y de las mujeres.	Instituto Colimense de las Mujeres.

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLES
<p>Brindar a las personas (mujeres) que son víctimas de violencia, las herramientas necesarias para su defensa.</p>	<p>1. Al año 2021 brindar capacitación especializada en materia de atención a víctimas de violencia de género al personal encargado de procurar, promover y ejecutar la Ley, al 100% de funcionarios del Poder Judicial del Estado, así como de Seguridad Pública, a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos y de las mujeres.</p>	<p>Capacitación especializada en materia de víctimas de violencia de género</p>	<p>((Porcentaje de personal programado/el porcentaje de personal capacitado)* 100</p>	<p>Personal del Poder Judicial y personal de Seguridad Pública.</p>	<p>Instituto Colimense de las Mujeres</p>	<p>Comisión Estatal de derechos Humanos, Poder Judicial del Estado de Colima, Secretaría de Seguridad Pública.</p>

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021.	1. Al año 2021 Brindar capacitación especializada en materia de atención a víctimas de violencia de género al personal encargado de procurar, promover y ejecutar la Ley, al 100% de funcionarios del Poder Judicial del Estado, así como de Seguridad Pública, a fin de garantizar de modo efectivo el respeto de los derechos humanos y de las mujeres.	20%	20%	20%	20%	20%

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2**

Contribuir a mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres víctimas de violencia residentes del estado de Colima.

**META 2**

Disminuir al 2021 en un 3 por ciento, el grado de violencia que configura el estado de riesgo por parte de las instituciones involucradas que atienden a las mujeres.

## CUADROS PROGRAMÁTICOS

### FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III. Perspectiva de Género	Eje Transversal II Colima por la Igualdad	Fortalecer la prevención y la atención a las víctimas de violencia de género.	Promover la erradicación de la violencia de género	Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021.

### MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 2 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021.	Colima tiene indicadores que reflejan una problemática de violencia contra las mujeres considerable para ser analizada a mayor detalle para la identificación de sus causas y la implementación de acciones y programas específicos que modifiquen éstas circunstancias.	Contribuir a mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres víctimas de violencia residentes del estado de Colima.	1. Disminuir al 2021 en un 3%, el grado de violencia que configura el estado de riesgo por parte de las instituciones involucradas que atienden a las mujeres.	Instituto Colimense de las Mujeres.

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FORMULA	LINEA BASE	RESPON-SABLES	CORRESPON-SABLE
Contribuir a mejorar las condiciones de seguridad de las mujeres víctimas de violencia residentes del estado de Colima.	1. Disminuir al 2021 en un 3%, el grado de violencia que configura el estado de riesgo por parte de las instituciones involucradas que atienden a las mujeres.	Grado de violencia que configura el estado de riesgo	$((\text{Porcentaje del año X} - \text{Porcentaje del año X} + 1) / \text{porcentaje del año X} * 100)$	650	Instituto Colimense de las Mujeres	Centro de Justicia para las Mujeres

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA INTEGRAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE COLIMA 2016-2021.**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en el estado de Colima 2016-2021.	1. Disminuir al 2021 en un 3%, el grado de violencia que configura el estado de riesgo por parte de las instituciones involucradas que atienden a las mujeres.	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6



## V. SUBPROGRAMAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

### 3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico del Subprograma de Transversalización de la Perspectiva de Género tiene como referente el Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima (2016) basado en el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008, que a su vez se basó en la Encuesta de 2006 que pretendía medir el alcance de las acciones propuestas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

El cuestionario fue aplicado a una muestra de 1 mil 224 empleados y empleadas de la Administración Pública del estado de Colima, compuesta por 588 mujeres y 629 hombres, 7 decidieron no contestar. Todas las personas trabajadoras de las 17 dependencias de la Administración Pública Estatal.

El cuestionario midió la percepción de las y los trabajadores de la Administración Pública estatal en los nueve factores estratégicos propuestos por INMUJERES:

1. Política y deberes institucionales. Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Clima Laboral. Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación), que influyen en su desempeño.
3. Comunicación Incluyente. Se busca conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.
4. Selección de Personal. Se relaciona con la existencia o no de la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción de personal conforme al criterio de igualdad de género y acciones a favor del personal.
5. Salarios y prestaciones. Se refiere a la existencia de remuneraciones equitativas entre funciones y actividades desempeñadas.
6. Promoción vertical y horizontal. Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
7. Capacitación y Formación Profesional. Identifica las acciones de capacitación que realiza la organización conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Identifica si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.
9. Hostigamiento y acoso sexual. Se busca conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.

Para efectos de éste Subprograma se retoma el Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública del Estado de Colima del año 2011 y 2016 con dos objetivos específicos:

1. Conocer y destacar el perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Retomar las percepciones de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima sobre los nueve factores estratégicos sugeridos por el Instituto Nacional de las Mujeres para elaborar el Programa de Cultura Institucional.

## **Perfil sociodemográfico de las y los trabajadores de la Administración Pública del Estado de Colima**

Este apartado tiene como objetivo mostrar las características del perfil sociodemográfico de las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública del estado de Colima que conformaron la muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario Diagnóstico. El perfil sociodemográfico incluye la edad y el sexo.

### **Sexo**

Del total de personas encuestadas, el 51 por ciento (629) son hombres, el 48 por ciento (588) mujeres y el 1 por ciento (7) decidió no contestar. Éstos resultados no podrían ser considerados como un resultado contundente sobre una mayor cantidad de hombres laborando en la administración pública, sino que es probable que quienes accedieron a responder el cuestionario, por el motivo que sea, fueron hombres.

### **Edad**

Con relación a la edad, el rango de mayor porcentaje se ubicó en el de 26 a 35, con el 35 por ciento (429) seguido de el de 36 a 45 que representa el 32 por ciento (395), mientras que el de 46 a 60 se ubicó en tercer sitio con 22 por ciento (269). En menor medida encontramos a los de 18 a 25 (8 por ciento, es decir, 100 personas), más de 60 (2 por ciento, o 21 respuestas) y el 1 por ciento que decidió no responder. Con relación a la distribución por sexo, el mayor número de mujeres se localiza en el grupo de 26 a 35, mientras que el de hombres se sitúa en el de 36 a 45.

### **Perfil laboral**

Este apartado describe todo lo relacionado a la situación laboral como es: Tiempo laborando, área de trabajo y nivel jerárquico.

#### **Tiempo laborando**

El 63 por ciento de respuestas se ubica en la opción Más de 5 años, lo que significa que 768 personas trabajan en la administración pública desde antes que tomara posesión el actual gobernador del Estado, quien comenzó su mandato en febrero de 2016. Aunque el segundo lugar lo ocupa Menos de un año, con el 16 por ciento, es decir, 196 personas ingresaron a la par que el titular del ejecutivo. Le sigue De 3 a 5 años con el 12 por ciento (150) y De 1 a menos de 3 años con el 9 por ciento (103). Como es lógico, el mayor número de hombres y mujeres se ubicaron en la respuesta de Más de 5 años.

#### **Área de Trabajo**

Las categorías de área de trabajo analizadas fueron Atención ciudadana y Atención de usuarios internos. De este modo, el 59 por ciento de las respuestas se hicieron desde la primera citada y el 40 por ciento de la segunda; siete personas no contestaron. Al diferenciar por sexo, el mayor número de mujeres se concentró en la primera categoría, al igual que los hombres. Aunque es de destacar, que en ambas, son más los hombres que las mujeres.

## Nivel jerárquico

En general, el nivel jerárquico donde más respondieron fue el personal operativo con el 55 por ciento (614); le sigue personal administrativo con el 25 por ciento (284). Lo anterior significa que el 20 por ciento de las respuestas fueron emitidas por personal directivo dividido en: Jefatura de área (11 por ciento); coordinación (6 por ciento), dirección (2 por ciento), dirección general y titular de dependencia (1 por ciento). Es decir, del total de la muestra 219 personas que ocupan cargos directivos respondieron la encuesta con relación a la distribución por sexo, el mayor número de hombres y mujeres como es de esperar lo encontramos en el área operativa. Aunque de manera proporcional, el nivel donde hay más mujeres que hombres es en el Personal administrativo. Sin embargo, al observar los puestos directivos encontramos que son sólo dos niveles donde hay paridad: el de dirección general y jefatura de área con 2 y 31 personas de cada sexo respectivamente. Lo anterior nos indica que seguimos con un sesgo en la ocupación de mujeres en puestos directivos en la administración pública.

## **Los Resultados más relevantes de cada uno de los 9 factores estratégicos propuestos por INMUJERES fueron los siguientes:**

1. Política y deberes institucionales. Hace referencia al conocimiento de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

El cuestionario se aplicó a 1,224 empleados y empleadas del Gobierno Estatal, de las cuales 588 fueron mujeres y 629 hombres. Para aplicar la encuesta se solicitó apoyo a personal ejecutivo de las áreas de recursos humanos de dichas instituciones a fin de coordinar fechas y horarios para la aplicación de los cuestionarios, en concordancia con la muestra definida para cada dependencia.

2. Clima Laboral

Se realizaron ocho preguntas:

1. Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.
2. En mi dependencia existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres.
3. En mi dependencia se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
4. En mi dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.
5. En mi dependencia se respeta por igual la autoridad de las jefas como de los jefes.
6. En mi dependencia se motiva la participación equitativa del personal sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc.
7. ¿Consideras que se da el mismo trato a mujeres que a hombres?
8. ¿Existe un clima laboral libre de violencia y basado en el respeto mutuo?

Las respuestas en general se dividieron entre Totalmente de acuerdo y De acuerdo, seguido de En desacuerdo. Las opciones Desconozco y Totalmente en desacuerdo tienen un nivel de respuesta parecido, aunque depende como es evidente, de la pregunta.

Diferenciando por preguntas, tenemos que el 40 por ciento de personas encuestadas estuvo de acuerdo en que Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico. Le sigue totalmente de acuerdo con un 39 por ciento. Es decir, 8 de cada 10 coincide en que no existe tendencia hacia alguno de los sexos en cuanto a tareas y responsabilidades. Lo anterior nos hace conjeturar que la cultura de género en el ámbito es equilibrada, aunque el 17 por ciento opine lo contrario.

### 3. Comunicación Incluyente

Se busca conocer si los mensajes y/o la comunicación que se difunde al interior o exterior es sexista, excluyente o refuerza roles de género.

A partir de las siguientes preguntas:

1. Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.
2. Dentro de mi dependencia se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.
3. En las campañas públicas de mi dependencia se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.
4. En los documentos oficiales que se emiten en mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.
5. En mi dependencia se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos, etc.).
6. ¿Se promueve el uso de lenguaje incluyente y no sexista?
7. ¿El tema de la igualdad de género es relevante y se promueve al interior de la dependencia?

Los resultados a todas las preguntas se centran en las opciones Totalmente de acuerdo y De acuerdo, o en su defecto, en Siempre y Casi siempre (para las preguntas 6 y 7). De este modo, en la pregunta 1, el 87 por ciento de las personas se eligieron las respuestas arriba mencionadas (39 y 48 por ciento respectivamente). En la pregunta 2, el 90 por ciento optó por las mismas respuestas (42 y 48 por ciento). Para el reactivo 3, el 85 por ciento destaca ambas elecciones (38 y 47 por ciento). Mientras que en la 4, fueron señaladas por el 83 por ciento del personal encuestado (33 y 50 por ciento). Las respuestas en la 5 son muy parecidas, aunque son las que reportaron indicadores menores con 32 por ciento para Totalmente de acuerdo y 47 por ciento para De acuerdo. Lo mismo ocurre con la pregunta 6 que tiene éstas respuestas en niveles más bajos con sólo el 68 por ciento, esto es, 45 por ciento Siempre y 23 por ciento Casi siempre. Finalmente, muy de cerca encontramos las respuestas a la pregunta 7 con el 72 por ciento de respuestas inclinadas al Siempre y Casi siempre con el 49 por ciento y 23 por ciento, respectivamente.

### 4. Selección de Personal

La información se obtuvo a partir de las siguientes preguntas.

1. En mi dependencia el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres
2. En mi dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si se es hombre o mujer.
3. En mi dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal.

4. En mi dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión.

Los resultados fueron los siguientes.

Para la pregunta: En mi dependencia el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres, el 51 por ciento respondió que Siempre, 24 por ciento Casi siempre, 14 por ciento que Algunas veces, 6 por ciento Nunca y 5 por ciento Rara vez. Las respuestas nos hacen pensar que los puestos laborales están ocupados por cuestiones genéricas, por lo que nos parece conveniente abundar sobre el tema con metodologías diferentes que nos permitan la triangulación de información. Las respuestas a: En mi dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar si es hombre o mujer se concentraron en Siempre y Casi siempre con 52 y 20 por ciento respectivamente. El 14 por ciento dijo que Algunas veces, mientras que el 8 por ciento aseguró que Nunca y el 6 por ciento que Rara vez. Como se puede observar, las personas respondieron que sí existe contratación de personal por medio de la meritocracia o por un servicio civil de carrera. La tercera pregunta: En mi dependencia se difunden claramente los criterios de selección de personal, el 38 por ciento asintió que Siempre, el 20 por ciento Casi siempre. No obstante, un 48 por ciento afirmaron que Algunas veces (16 por ciento), Rara vez (16 por ciento) y Nunca (16 por ciento). Lo anterior nos hace concluir que hace falta mucho trabajo de difusión para seleccionar personal. Por último: En mi dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión, las respuestas, como adelantamos líneas arriba el 43 por ciento afirmó que Nunca; un 21 por ciento que Algunas veces, el 16 por ciento Rara vez, mientras que el 20 por ciento se dividió entre Siempre (9 por ciento) y Casi siempre (11 por ciento).

### 3. Salarios y prestaciones

Los indicadores fueron los siguientes:

1. En mi dependencia existe el permiso o licencia por paternidad.
2. En mi dependencia se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.
3. En mi dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.
4. ¿Consideras que tu salario es igual a otros puestos de igual jerarquía?
5. ¿Se respeta el periodo de lactancia?
6. En mi dependencia se respeta la incapacidad por maternidad.

Para la pregunta 1, En mi dependencia existe el permiso por paternidad, el 62 por ciento afirmó que Siempre (49 por ciento) y Casi siempre (13 por ciento). A su vez, el 38 por ciento se concentró en las respuestas Algunas veces, Rara vez y Nunca, con 15 por ciento, 10 por ciento y 13 por ciento respectivamente. Para la pregunta 2, En mi dependencia se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres, un contundente 86 por ciento respondió que Siempre (67 por ciento) y Casi siempre (19 por ciento). Por su parte, Algunas veces, Rara vez y Nunca se quedaron con 8 por ciento, 3 y 3 por ciento, respectivamente. Sobre el indicador En mi dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario, el 75 por ciento coincidió que Siempre (56 por ciento) o Casi Siempre (19 por ciento); en tanto, un 25 por ciento decidió que Algunas veces, Rara vez y Nunca se quedaron con 13 por ciento, 5 por ciento y 7 por ciento en el orden acostumbrado. La pregunta 4, ¿Consideras que tu salario es igual a otros puestos de igual jerarquía?, la respuesta es un empate técnico, ya que el 53 por ciento afirmó que Siempre (37 por ciento) o Casi Siempre (16 por ciento), mientras que un 47 por ciento optaron por Algunas veces, Rara vez y Nunca, con 18, 8 y 21 por ciento. Es importante destacar que prácticamente la mitad de quienes respondieron no sienten distribución de salario equitativo, por lo que también se recomienda revisar tabuladores y ajustarlos. Sobre si Se respeta el periodo de lactancia, el 89 por ciento aseguró que Siempre

(77 por ciento) o Casi Siempre (12 por ciento), por lo que es indudable que esta prestación se respeta por completo, sobre si En mi dependencia se respeta la incapacidad por maternidad, 9 de cada 10 afirmaron que Siempre o Casi siempre.

## 6. Promoción vertical y horizontal.

1. En mi dependencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.
2. Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.
3. En mi dependencia existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.
4. En mi dependencia son claros los criterios de evaluación del desempeño laboral.
5. En mi dependencia se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
6. En mi dependencia importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado.
7. Mi dependencia anuncia oportunamente las plazas disponibles.
8. En mi dependencia se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.
9. ¿Se promueve (vertical y horizontalmente) a las personas sin importar su sexo?

Para las preguntas 1, 2, 3, 4, 8 y 9 las respuestas se concentran en el Siempre y Casi siempre. Así, en la pregunta 1: En mi dependencia existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, el 38 por ciento respondieron que Siempre, 23 por ciento Casi siempre, 17 por ciento Algunas veces, 13 por ciento Nunca y 9 por ciento Rara vez. Es decir, existe un equilibrio respecto la igualdad en cargos de un nivel jerárquico. La respuesta en si Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores es apabullante, ya que el 93 por ciento de las respuestas se concentraron en Siempre y Casi siempre, con 84 por ciento y 9 por ciento respectivamente. Sobre si En mi institución existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres, aunque prevalecen las respuestas Siempre (52 por ciento) o Casi siempre (17 por ciento), un llamativo 31 por ciento afirma que Algunas veces (11 por ciento), Nunca (13 por ciento) y Rara vez (7 por ciento). En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño laboral, tuvo como elección las respuestas Siempre y Casi siempre que concentran un 66 por ciento, con 45 y 21 por ciento respectivamente. A su vez, Algunas veces Nunca y Rara vez, se quedaron con 12, 13 y 9 por ciento en el mismo orden.

De las preguntas 5 a la 8, las respuestas se concentran en el Nunca o Casi nunca. Para la pregunta: En mi institución se otorgan promociones al personal debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física, el 34 por ciento afirmó que Nunca, sin embargo, muy de cerca se encuentra Algunas veces con el 22 por ciento. Le sigue Siempre (17 por ciento), Casi siempre (14 por ciento) y Rara vez (13). Los resultados a la pregunta nos hacen conjeturar que la mayoría de las personas que respondieron el estudio consideran que sí existen condiciones ajenas a los perfiles profesionales que exigen los puestos de trabajo. En el reactivo En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado, se eligió principalmente a las opciones Nunca (45 por ciento) y Rara vez (16 por ciento); les sigue Algunas veces (17 por ciento), Siempre (13 por ciento) y Casi siempre (9 por ciento). Sobre si Mi institución anuncia oportunamente las plazas disponibles, con el 61 por ciento las personas coinciden en que Nunca (44 por ciento) o Rara vez (17 por ciento) se les notifica.

Mientras que en la pregunta 8, En mi institución se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, la opción Siempre ocupa el primer sitio con 31 por ciento; le sigue Nunca (21 por ciento), Algunas veces (19 por ciento), Casi siempre (17 por ciento) y Rara vez (12 por ciento). Es decir, existe divergencia de opiniones sobre el tema, lo cual puede ser entendido si recordamos que la mayoría de personas que respondieron la encuesta coinciden en que existe un factor ajeno al profesional para obtener promociones.

7. Capacitación y Formación Profesional. Identifica las acciones de capacitación que realiza la organización conforme a criterios de género, necesidades del personal y en temas relacionados con el desarrollo personal.

1. En mi dependencia los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo.

2. Estoy conforme con la respuesta de mi institución a mis solicitudes de capacitación y formación profesional.

3. Los cursos y talleres de capacitación que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos.

4. En mi dependencia se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres.

5. En mi dependencia se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.

En la primera pregunta En mi dependencia los cursos y talleres de capacitación se realizan con flexibilidad de horario el 55 por ciento coincidió en que Siempre (32 por ciento) y Casi siempre (23 por ciento) los cursos y talleres de capacitación se realizan con flexibilidad de horario, mientras que el 21 por ciento optó por Algunas veces; el 13 por ciento dijo que Nunca y el 11 por ciento que Rara vez. Con los datos obtenidos podemos afirmar que, en las dependencias existe esa corresponsabilidad de elaborar cursos y talleres con tolerancia. La siguiente pregunta Estoy conforme con la respuesta de mi dependencia a mis solicitudes de capacitación y formación profesional se puede plasmar que la mayor parte de las personas respondieron que Siempre (42 por ciento), mientras que 24 por ciento respondieron que Casi siempre. En tercer lugar se ubicó que las personas respondieron Algunas veces equivalente al 19 por ciento. A su vez, el 8 por ciento afirmó que Nunca existe una respuesta a sus solicitudes en materia de capacitación y formación profesional. Finalmente, el 7 por ciento dijeron que Rara vez existe esa atención a sus peticiones. Con éstos resultados podemos confirmar que las personas están conformes con la dependencia ya que sí existe una respuesta positiva que atribuye a su vida profesional.

Para el reactivo Los cursos y talleres de capacitación que otorga la dependencia se consideran para promociones y ascensos, el 27 por ciento coincidió que Nunca, es decir, que consideran que la dependencia no contribuye con los talleres y capacitaciones que ahí se llevan a cabo. En tanto, el 22 por ciento contestaron que Algunas veces. Asimismo, el 19 por ciento afirmó que Siempre; por último, con 16 por ciento cada uno, encontramos al Casi siempre y Rara vez. Con los resultados obtenidos se puede percatar que las personas no consideran que la dependencia realiza los cursos y talleres de capacitación para coadyuvar en promociones y ascensos.

En la pregunta: En mi dependencia se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres, el mayor porcentaje se concentró en Siempre con el 52 por ciento, mientras que en segundo lugar se colocó, con 256 personas las que consideran que Casi siempre (21 por ciento) existe una igualdad. Otro tanto

respondió que Algunas veces con el 12 por ciento; el 9 por ciento subrayó que Nunca en su dependencia existe esa reciprocidad entre hombres y mujeres, y en el último lugar con 70 personas (6 por ciento), respondieron que Rara vez. Entonces se puede afirmar que en las dependencias sí existen políticas que coadyuvan en la formación de hombres y mujeres.

Por último, En mi dependencia se dan a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional, en primer lugar con 529 personas se ubicó la respuesta Siempre con el 43 por ciento. Mientras que el 20 por ciento respondieron que Casi siempre. Por otro lado, el 15 por ciento contestaron que Nunca; Algunas veces alcanzó 13 por ciento, y Rara vez un 9 por ciento. Considerando los resultados anteriores se observa que en las dependencias sí se dan a conocer la diversidad de oportunidades para el ámbito profesional.

8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Identifica si existe el balance entre la esfera pública y la esfera privada en el personal de las dependencias, sin reforzar roles o estereotipos.
  1. En mi dependencia se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.
  2. En mi dependencia sólo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.
  3. Se considera negativo que un hombre solicite permisos para atender asuntos familiares.
  4. Se considera negativo que una mujer solicite permisos para atender asuntos familiares.
  5. En mi dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales.
  6. Considero que mi dependencia debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
  7. En mi dependencia se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.
  8. ¿Existe un horario que facilita la corresponsabilidad en el ámbito laboral y personal (ésto es, se permite conciliar su vida laboral con la personal)?
  9. ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?

En el reactivo En mi dependencia se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres, el 48 por ciento (586) comentó que está De acuerdo, un 34 por ciento (415) respondieron que están Totalmente de acuerdo, mientras que el 11 por ciento (132) está en Desacuerdo, en tanto que el 5 por ciento (58) Totalmente en desacuerdo y 2 por ciento (33) Desconocen. De éste modo, 8 de cada diez participantes ven correspondencia y coherencia al momento de otorgar permisos. En mi dependencia sólo se otorga autorización a mujeres para atender asuntos familiares, el 49 por ciento (602) de personas se situaron En desacuerdo, mientras que un 25 por ciento (308) optaron por Totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 11 por ciento (134) están De acuerdo, 8 por ciento (100) Desconocen y 7 por ciento (80) eligieron Totalmente de acuerdo. De este modo podemos concluir que existe paridad al momento de dar permisos para la atención de temas familiares. En cuanto a si Se considera negativo que un hombre solicite permisos para atender asuntos familiares, el 50 por ciento (609) afirmaron que están En desacuerdo, 27 por ciento (335) manifiestan que están Totalmente en desacuerdo, mientras que un 10 por ciento (118) se sitúan en De acuerdo. En tanto, un 8 por ciento (97) dijeron que desconocen, y un 5 por ciento (65) están Totalmente de acuerdo. De este modo, no se considera fuera de lugar que un hombre solicite permisos para atender cuestiones de su hogar. En igual circunstancias se encuentra el reactivo dirigido hacia si Se considera negativo que una mujer solicite permisos para atender asuntos familiares, ya que un 53 por ciento (645) de las personas respondieron que están En desacuerdo, el 27 por ciento 335 comentan que están Totalmente en desacuerdo, el 8 por ciento (100) de acuerdo, 7 por ciento (82) Desconocen y 5 por ciento (62) Totalmente de acuerdo.



En mi dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de incapacidad por maternidad o licencias para atender asuntos personales, un 87 por ciento coincide en que es fácil reincorporarse, ya que el 46 por ciento (562) respondieron que están De acuerdo, mientras que el 41 por ciento (498) están Totalmente de acuerdo, el 8 por ciento (97) de las personas encuestadas Desconocen, un 4 por ciento (48) manifiestan su Desacuerdo y el 1 por ciento (19) están Totalmente en desacuerdo. Para la pregunta Considero que mi dependencia debe promover una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 9 de cada 10 estudiados cree indispensable ese equilibrio, es decir, el 50 por ciento (617) están De acuerdo y 41 por ciento (501) Totalmente de acuerdo, mientras que un 4 por ciento (49) manifiestan que están En desacuerdo, 3 por ciento (39) Desconocen y 2 por ciento (18) Totalmente en desacuerdo. Sobre el reactivo referente a si En mi dependencia se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales, el 31 por ciento (438) de personas respondieron que están De acuerdo, mientras que el 20 por ciento (279) está En desacuerdo. Un porcentaje igual está Totalmente en desacuerdo y muy de cerca, con 19 por ciento (267) se encuentra la respuesta opuesta: Totalmente de acuerdo, mientras que el 10 por ciento (174) Desconocen. Esta pregunta es quizá donde mayor divergencia encontraremos, ya que mientras la mitad opina que sí (50 por ciento sumando a los de acuerdo y totalmente de acuerdo), el 40 por ciento dice que no y un 10 por ciento no sabe. De este modo, es indispensable implementar otra estrategia metodológica que permita generar información que abunde al respecto.

Ante las preguntas 8 y 9 referentes a si ¿Existe un horario que facilita la corresponsabilidad en el ámbito laboral y personal (ésto es, se permite conciliar su vida laboral con la personal)? y si ¿Se respetan los horarios de entrada y salida?, la balanza se inclinó en ambas hacia el Siempre con un 32 por ciento para el indicador 8 y un 46 por ciento para el 9. Le siguen con 22 por ciento para las dos, la opción Casi siempre, 19 por ciento y 15 por ciento eligió Algunas veces respectivamente. El resto se divide en 16 por ciento y 11 por ciento para Nunca y 11 por ciento y 6 por ciento para las Algunas veces, en el orden acostumbrado. Lo anterior nos hace pensar que mientras el 68 por ciento asegura salir en tiempo, el 54 por ciento considera que hay manera de mediar entre las actividades laborales y los asuntos domésticos o personales. Ambos indicadores, aunque son la mayoría no son determinantes, por lo que vuelve a encenderse la alerta para reconsiderar las políticas empleadas sobre el tenor.

9. Hostigamiento y acoso sexual. Se busca conocer si hay necesidad de instrumentar acciones para crear mecanismos de prevención, atención y sanción y difundir información sobre el tema al interior de las instituciones.
1. ¿Consideras necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual?
  2. ¿En mi dependencia existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?
  3. ¿Tu dependencia informa al personal sobre cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual?
  4. ¿En tu dependencia sientes confianza hacia las personas que reciben las quejas de hostigamiento y abuso sexual?
  5. ¿Has sido objeto de algunas de las situaciones que a continuación se enlistan?

La pregunta número 1 contestó un 55 por ciento (678) respondieron que Siempre, 14 por ciento (172) Algunas veces, 12 por ciento (148) Nunca, 11 por ciento (134) Casi siempre, y 8 por ciento (92) Rara vez. Con base en las respuestas podemos concluir que la mayoría de personas cree indispensable que se generen las condiciones jurídicas y deontológicas para mitigar, reducir o eliminar este tipo de prácticas. En cuanto a si ¿En mi dependencia existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual?, el 46 por ciento (599) afirmaron que Siempre, 20 por ciento (241) Nunca, 14 por ciento (172) Casi

siempre, 10 por ciento (129) Algunas veces, y 10 por ciento (123) Rara vez. Aunque la mayoría que respondieron esta pregunta considera que se les facilita denunciar estos delitos, es curioso que el segundo sitio de frecuencias lo ocupe el nunca, que, sumado a rara vez y algunas veces, prácticamente se queda en igualdad de condiciones de la respuesta más elegida. Así, es indispensable revisar las pautas o protocolos diseñados para la denuncia del hostigamiento o acoso sexual. En el tercer reactivo: ¿Tu dependencia informa al personal sobre cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual?, el 34 por ciento (421) respondió que Siempre, 21 por ciento (257) que Nunca, 17 por ciento (204), Algunas veces, 15 por ciento (178) Casi siempre, y 13 por ciento (174) Rara vez. Las personas respondieron que si existe una capacitación para saber cómo prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, sin embargo, un valor considerado de personas afirman que en su dependencia no existe quien prevé el hostigamiento y el acoso sexual. Igual que la pregunta anterior, ésta información hace indispensable la búsqueda de herramientas metodológicas y prácticas para permear de manera transversal en este tema. La cuarta interrogante: ¿En tu dependencia sientes confianza hacia las personas que reciben las quejas de hostigamiento y abuso sexual?, el 40 por ciento (482) respondieron que Siempre, 18 por ciento (224) que Nunca, 16 por ciento (199) Casi siempre, 16 por ciento (195) Algunas veces y 10 por ciento (124) Rara vez. Existe una diferencia entre las personas que sí sienten esa confianza en quien recibe las quejas, pero 224 personas no sienten esa confianza.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.

### **META 1**

Al 2021, certificar al 100 por ciento del Gabinete legal y ampliado de Gobierno del Estado en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

## CUADROS PROGRAMÁTICOS

### FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima por la Igualdad	Impulsar la igualdad en el ámbito laboral	Generar condiciones de igualdad entre mujeres y varones, garantizando la aplicación de la Norma Oficial Mexicana en igualdad laboral y no discriminación.	Transversalización de la Perspectiva de Género.

### MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 1 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Transversalización de la Perspectiva de Género.	Las brechas y desigualdades de género entre hombres y mujeres, respecto a las oportunidades de respeto de la igualdad laboral, no violencia, y no discriminación	Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.	Al 2021, certificar al 100% del Gabinete legal y ampliado de Gobierno del Estado en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLES
Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.	1. Al 2021, certificar al 100% del Gabinete legal y ampliado de Gobierno del Estado en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.	Total de dependencias capacitadas con la Norma Mexicana en igualdad.	(Número de dependencias capacitadas/ número total de dependencias) * 100	Gabinete Legal y Ampliado	Instituto Colimense de las Mujeres	Secretaría del trabajo y Previsión Social, Delegación Federal del Trabajo Colima, Secretaría de Desarrollo Social Colima.

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 1 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Transversalización de la Perspectiva de Género.	1. Al 2021, certificar al 100% del Gabinete legal y ampliado de Gobierno del Estado en la Norma Mexicana en Igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.	10%	20%	20%	25%	25%

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.

### META 2

Alcanzar para el año 2021 que el 100 por ciento de la Administración Pública estatal cuente con unidades de género.

### CUADROS PROGRAMÁTICOS

#### FORMATO DE ALINEACIÓN PND-PED DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

META PND	EJE PED	LÍNEA DE POLÍTICA PED	OBJETIVO PED	SUBPROGRAMA
México Incluyente Estrategia III Perspectiva de Género	Colima por la Igualdad	Impulsar la igualdad en el ámbito laboral.	Generar condiciones de igualdad entre mujeres y varones, garantizando la aplicación de la Norma Oficial Mexicana en igualdad laboral y no discriminación.	Transversalización de la Perspectiva de Género

#### MATRIZ GUÍA OBJETIVO-META 2 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUBPROGRAMA	PROBLEMÁTICA	OBJETIVO	META	DEPENDENCIAS
Transversalización de la Perspectiva de Género	La desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres	Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.	2. Alcanzar para el año 2021 que el 100% de la Administración Pública estatal cuente con unidades de género.	Instituto Colimense de las Mujeres

**MATRIZ META-INDICADORES DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

OBJETIVO	META	INDICADOR	FÓRMULA	LÍNEA BASE	RESPONSABLES	CORRESPONSABLE
Garantizar el respeto de la Cultura de Género en la igualdad laboral y no discriminación.	2. Alcanzar para el año 2021 que el 100% de la Administración Pública estatal cuente con unidades de género.	Dependencias que cuenten con una unidad de género	[número de dependencias que cuentan con unidad de género/número total dependencias] * 100	0	Instituto Colimense de las Mujeres.	Las dependencias de la administración pública estatal.

**CUADRO DE ALCANCE ANUAL DE LA META SEXENAL DEL OBJETIVO 2 DEL SUBPROGRAMA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

SUBPROGRAMA	META SEXENAL	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021
Transversalización de la Perspectiva de Género	2. Alcanzar para el año 2021 que el 100% de la Administración Pública estatal cuente con unidades de género.	10%	20%	20%	25%	25%

## VI. ALINEACIÓN DE COMPROMISOS NOTARIADOS / SUBPROGRAMAS

### PROGRAMA ESPECIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO 2016-2021

Subprogramas	Compromisos notariados
Subprograma de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.	1079_Desarrollo de un Programa de capacitación Integral coordinado por el Instituto Colimense de las Mujeres. El ICM debe ser la efectiva cabeza de sector y coordinar a las diferentes dependencias, como ya lo estipula la Ley Estatal.
	1097_Impulsar la reforma de la paridad en las leyes estatales
Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Colima.	1080_Coordinar las acciones que ejecutan las diferentes dependencias del Gobierno del Estado en un Programa Estatal Integral para Prevenir y Atender la Violencia contra las Mujeres. De ésta manera los recursos económicos y las acciones institucionales se hacen eficientes y la población recibe atención efectiva y con impacto positivo. Esto también implica estandarizar las visiones de cada dependencia.
	1081_Reestructurar el sistema de Atención a Mujeres receptoras de violencia: *Concentrar al personal especializado en una Institución ICM. * Instaurar módulos de atención inmediata y primaria en las dependencias donde se concentran los programas de atención de violencia contra las mujeres. * Orientar al personal especializado en los diferentes Municipios del Estado, creando un módulo de CEPAVI en cada municipalidad.
	1082_Fortalecer el nuevo centro de justicia para Mujeres, dotándole del personal necesario para la atención de las usuarias y sus familias.
	1083_Estandarizar los modelos de atención de las diferentes dependencias del Estado y sus Municipios.
	1084_Crear la Unidad de Atención a Víctimas del Estado de Colima.

Subprogramas	Compromisos notariados
<p>Subprograma Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Colima.</p>	<p>1085_Mejorar las dinámicas de las Alertas Amber. No revictimizar a las y los jóvenes extraviados.</p>
	<p>1086_Garantizar que los diferentes mecanismos legales existentes, como las Órdenes de Protección, se ejecuten como estipula la legislación, y se responda a las necesidades de seguridad de las Mujeres receptoras de Violencia.</p>
	<p>1088_Modificar el protocolo para la ejecución de Órdenes de Protección, para garantizar su homologación a los estándares nacionales de los derechos humanos.</p>
	<p>1089_Elaborar protocolos de la Alerta Alba, para la búsqueda de Mujeres desaparecidas y la Alerta Plateada, para la búsqueda de personas adultas mayores.</p>
	<p>1090_Reforma a la Ley Para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar (LEY PAVI), para que cada municipio cree y designe una partida presupuestal para su operación.</p>
	<p>1091_Generar un Banco Estatal de personas deudoras alimenticias</p>
	<p>1094_Reformar los Criterios de Oportunidad creados por la PGJ, en donde considera como bienes jurídicos intrascendentes al abuso sexual, el estupro y el rapto, todos delitos sexuales en agravio de personas menores de edad</p>
<p>1095_Crear el Reglamento de la Ley de Atención a Víctimas para el Estado de Colima y la correspondiente Unidad de Atención a Víctimas</p>	



Subprogramas	Compromisos notariados
Subprograma de Transversalización de la Perspectiva de Género.	1092_Reformar la ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Colima, para considerar como modalidad de violencia, a la Violencia Política
	1093_Incluir en las diferentes leyes orgánicas, la capacitación en Perspectiva de Género, Derechos Humanos y Atención a Víctimas en todas las dependencias que tengan relación directa con las mujeres receptoras de violencia.
	1096_Homologar la normatividad al Nuevo Sistema de Justicia Penal.
	1097_Impulsar la reforma de la paridad en las leyes estatales
	1098_Conformar un gabinete de estado con el 50% de las mujeres en las diferentes áreas de decisión en las diferentes dependencias.