

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA
TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**AVANCE ESTRATÉGICO DE LAS POLÍTICAS
DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN NUEVO LEÓN 2011 · 2012**
Tomo II

2012

INDICE 2012

Intercambio de Mejores Prácticas en la Implementación de Políticas Públicas y Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	547
Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León <i>Memoria Foro Género y Salud.</i>	573
Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2012-2015) Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León	611
Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2012-2015) Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León, Órganos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas	681
Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2012-2015) Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León	765
Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2012-2015) Poder Judicial del Estado de Nuevo León	825
Diplomado de Planeación, Programación y Presupuestación con Perspectiva de Género	933
Resultados del Diplomado de Planeación, Programación y Presupuestación con Perspectiva de Género	965
Memoria del Diplomado de Metodología de Marco Lógico con Perspectiva de Género	985
Evaluación del Diplomado de Metodología de Marco Lógico con Perspectiva de Género	1051
Diplomado de Gestión de Proyectos e Indicadores Estadísticos. Resultados del Diplomado de Gestión de Proyectos e Indicadores Estadísticos	1059

Sistema Estatal de Indicadores de Género para la Evaluación de las Políticas Públicas de Nuevo León. Tablero de control	1099
Acta de instalación ISSSTELEON	1115
Acta de instalación Poder Judicial	1121
Acta de instalación Secretaría del Trabajo	1129
Acta de instalación Secretaria General de Gobierno	1133

INTERCAMBIO DE MEJORES
PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN
DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y CULTURA
INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO

INDICE

1. Agradecimientos	551
2. Bienvenida	552
3. Mensaje de inauguración	553
4. Mensaje Secretaría de Salud	554
5. Introducción	555
6. Descripción del Simposio	558
7. Resumen ponencias presentadas en Simposio	560
8. Conclusiones	570
9. Propuestas y resultados	571

1. AGRADECIMIENTOS

El presente documento memorial, coordinado por la Dra. María del Refugio Ávila Carmona, Secretaria Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León (IEM), se elaboró en base a las ponencias presentadas en el Simposio Mejores Prácticas en la Implementación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género en Salud, celebrado en Monterrey, N. L. el 16 de octubre de 2012, y en seguimiento al documento de OMS/OPS 2004 en relación a medición de determinantes de salud con perspectiva de género como son la situación de la salud, el acceso a la gestión a la atención, al financiamiento y a la gestión en salud en relación a la equidad de género en relación a la accesibilidad a los servicios.

El Simposio fue organizado en conjunta coordinación con la Secretaría de Salud de Nuevo León (SSNL) por el Dr. Jesús Zacarías Villarreal, ésta fue una actividad que contribuyó con elementos para la integración de propuestas de mejores prácticas. Los resultados fueron integrados por la Dra. Patricia Pérez Reyes, jefa del Departamento de Equidad de Género y Salud Reproductiva de SSNL, apoyo adicional fue proporcionado por la Lic. Pascual Cordero y la Lic. Hilda Ruiz Gutiérrez.

Además, nos gustaría agradecer a las siguientes personas que contribuyeron con sus valiosos aportes, observaciones y sugerencias, Dra. Dora Emilia Elizondo Chapa, Ing. Elda Carolina Cantú Martínez, Lic. María Eugenia Reyes Pedraza, Dr. Abel Garza Gómez Dra. Martha Flores Cavazos, Dra. Verónica Alcántara Hernández, Esp. José Marcos Alvarado Moreno, Dra. Adriana Patricia Rodríguez Arredondo, Dr. Waldo Iván Gómez Flore, Lic. María del Consuelo Mata Pacheco, Dra. Fanny Cepeda López, Dr. Héctor Darío Salinas Herrera y la Dra. Patricia Arredondo Vázquez.

2. BIENVENIDA

La Lic. Chapa dirige su mensaje de bienvenida, mencionando la importancia del intercambio de experiencias entre los Estados que ya cuentan con una Unidad de Género, referente a las mejores prácticas en la implementación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, tanto en el área de salud como en todas las dependencias del Gobierno del Estado.

Lic. María Elena Chapa H.
Presidenta Ejecutiva del IEMujeres

3. MENSAJE DE INAUGURACIÓN

El Dr. Francisco inició su mensaje con palabras de agradecimiento al Instituto Estatal de las Mujeres por su organización y coordinación con la unidad de Género de la Secretaría, así como al Sindicato de los Trabajadores de Salud a través de la Lic. Leticia Flores Rodríguez, quien funge como titular de la Secretaría de Equidad de Género, y que ha participado entusiastamente con talleres de género dirigido al personal sindicalizado de los Servicios de Salud de N.L.

También mencionó la importancia de establecer mecanismos de acción que lleven a reducir la resistencia de la política interna de trabajo del personal, así como, del marco legal existente, a través de acciones que benefician la institucionalización de la perspectiva de género en una serie de acciones en el corto, mediano y largo plazo, las dificultades que se presentan en las dependencias del Gobierno del Estado para proporcionar un trato más equilibrado a las mujeres de acuerdo a sus capacidades y no a su condición de género.

Posteriormente hizo la inauguración del Simposio a las 10:00 horas, esperando que los trabajos y ponencias de los expertos sean de beneficio para cumplir con los objetivos.

Dr. Francisco González Alanís

4. MENSAJE SECRETARÍA DE SALUD

Inició su mensaje , con palabras de agradecimiento al Instituto Estatal de las Mujeres, por la organización y coordinación con al Secretaría de Salud, al Centro de Equidad de Género y Salud Reproductiva y los expertos que nos visitan y comparten sus experiencias, mencionó la instalación de la Unidad de Género en la Secretaría de Salud el 16 de diciembre del año 2011, con la finalidad de proponer y generar cambios en las estructuras institucionales que se reflejan en los objetivos, las agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación el seguimiento y la evaluación de planes y proyectos tendientes a generar política con perspectiva de género, así mismo comentó algunos indicadores estatales de los programas del Departamento de Equidad de Género y Salud Reproductiva como el Cáncer de Mama, Cervico Uterino y Salud Materna, posteriormente se despidió deseando que este Primer Simposio de intercambio de Mejores Prácticas en la implementación de Políticas Públicas con perspectiva de Género sea todo un éxito.

Dr. Jesús Zacarías Villarreal

5. INTRODUCCIÓN

La salud a nivel internacional se considera un derecho humano de toda persona, y queda plasmado en el Art. 4º. De la Constitución Mexicana, por lo que como eje principal del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, que ejecuta el Instituto Estatal de las Mujeres, lo maneja como respuesta a la problemática que en especial se da en la mujer. Representando este una acción afirmativa, a favor de la igualdad, para poder incidir en la incorporación de la perspectiva de género tanto en las políticas públicas, programas y acciones de las administraciones públicas estatales así como en la cultura institucional de las mismas. (reglas de operación).

La perspectiva de género, propone eliminar las causas de la opresión tales como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basadas en el género. Promueve la igualdad entre los géneros; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de la toma de decisiones (reglas de operación). Al institucionalizar la perspectiva de género se reorganiza el quehacer institucional mediante la creación de una serie de condiciones que permitan llevar a cabo cambios estructurales en la normatividad, así como en los procedimientos, diseño, planeación y ejecución de políticas públicas,

Como parte de esta institucionalización, dentro de las políticas públicas, el generar cambios en la salud con perspectiva de género es una prioridad. Como lo menciona la OMS, en su artículo sobre Igualdad de Derechos e Igualdad; el mayor porcentaje de la atención sanitaria está a cargo de mujeres, pero éstas pocas veces reciben la atención que ellas mismas necesitan. Las mujeres viven más que los hombres, pero esos años suplementarios no siempre se acompañan de buena salud; La biología puede ayudar pero la sociedad no lo hace. En muchos lugares, las mujeres y las niñas afrontan problemas similares, en particular la discriminación, la violencia y la pobreza, que aumentan su riesgo de mala salud.

La atención a la salud de la mujer se ha venido centrando hasta ahora en los problemas que ésta sufre durante el embarazo y el parto. El enfoque de salud pública basado en el género nos ha servido para comprender mejor los problemas sanitarios de la mujer y determinar formas de abordarlos en mujeres de todas las edades. Por ejemplo, sabemos hoy que las enfermedades cardiovasculares son una importante causa de mortalidad femenina. Sin embargo, no se reconoce suficientemente este

hecho, lo que retrasa la búsqueda de tratamiento y el diagnóstico entre las mujeres. La identificación de diferencias de género en las enfermedades cardiovasculares ha permitido formular estrategias de promoción de la salud y prevención más eficaces, lo que a su vez ha redundado en mejoras de la salud de la mujer en muchos países.

Citando la siguiente frase: «Los factores que impiden que mejore la salud de la mujer no son de carácter fundamentalmente técnico o médico. Son de tipo social y político, y ambos corren parejos». Dra. Margaret Chan, Directora General de la Organización Mundial de la Salud, durante la presentación del informe Las mujeres y la salud: los datos de hoy, la agenda de mañana. Noviembre de 2009.

Asimismo cabe destacar que los roles de género también afectan a la salud de los hombres, por ejemplo condicionando su vida personal y autoestima a las expectativas sociales de éxito laboral y económico, a las dificultades decurrentes de las situaciones de paro. La falta de socialización para expresar sentimientos y padecimientos mentales y físicos, así como las deficiencias del propio sistema sanitario significan mayores dificultades para diagnosticar problemas afectivos y psicológicos encubiertos por somatizaciones o conductas de riesgo (adiciones, conducción agresiva de vehículos, comportamientos sexuales de riesgo) (Bonino, 2001). Mencionado en Género y salud: diferencias y desigualdades, de Izabella Rolfs.

Para avanzar en el proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la función pública, el Programa de transversalidad busca incidir en el ámbito de las políticas públicas y de la cultura institucional. Realizando foros de discusión, análisis y reflexión con los diferentes actores involucrados en torno a los temas de desarrollo, para generar acuerdos y propuestas de mejora, y en su caso, de implementación de políticas públicas

Con fundamento en lo anterior, el contenido del Simposio contempla los Objetivos Del Milenio, basado en los mínimos de Beijing, en el que se señala la importancia de las Políticas de Equidad en Salud, resaltando algunas de las siguientes propuestas: Reducir el rezago en salud entre las mujeres especialmente las indígenas, pobres y reclusas. Reducir los diferenciales de riesgo asociados al género de sexo. Promover la distribución equitativa de la carga de trabajo asociada a la crianza infantil, cuidados a enfermos y discapacitados y programas de Salud Comunitaria. Eliminar las barreras en el acceso y utilización de los servicios de salud asociados al género, entre otras. Así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en el que se

contempla la disminución de la mortalidad Materna e Infantil, avances en la Salud Reproductiva, la Atención a las Adicciones y los Retos en materia de Género; que tenemos como Sociedad.

De igual manera, las experiencias en el Estado de Chiapas, resaltan como un comparativo y a la vez como una experiencia exitosa, en la que es importante que nosotras como sociedad tengamos un reflejo de la Población que vive en condiciones desfavorables y que a la vez es rica en valores. La reciente investigación sobre enfermedades cardiovasculares en las mujeres (Sonora) que juegan un papel de invisibilidad para la sociedad, es una de las aristas que tienen consecuencias fatales al no tomarlas en cuenta por los diferentes mitos que hay alrededor de ella como lo es la percepción de causas de muerte que se atribuyen como primer lugar a tumores, al considerar que es una enfermedad atribuible al hombre y que en el área médica no se busca intencionadamente su sintomatología además de que esta es diferente en la mujer que en el hombre.

Por lo que es necesario detectar los riesgos y tomarlos en cuenta para prevenir futuras consecuencias fatales, como la Preeclampsia durante el embarazo, la Diabetes Gestacional, Insuficiencia renal crónica o terminal, sometimiento a altos grados de estrés entre otras. Por lo que el comprender diferencias de género es de crucial importancia para mejorar el manejo clínico ECV (enfermedades cardiovasculares) y desarrollo de herramientas diagnósticas y terapéuticas específicas de género. Cambiando las políticas de Salud Pública Nacional implicara cambiar las políticas de educación dirigidas al médico y al público en general, objetivo primordial del Simposio: *Intercambio de Mejores prácticas en la implementación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género.*

6. DESCRIPCIÓN DEL SIMPOSIO

El Simposio fue un evento de intercambio de mejores prácticas entre la Secretaría de Salud de Nuevo León con otras equivalentes de salud en otros estados del país para comparar las acciones que han desarrollado en casos como la mortalidad materna en Chiapas u otras patologías como la cardiopatía coronaria en mujeres en Sonora y apoyar con estos los re direccionamientos en relación a mejorar investigaciones, procedimientos y accesibilidad entre otras determinantes de la salud. Instalar y en su caso homologar mejores prácticas correlacionadas con la perspectiva de género en salud. Cabe mencionar que fue coordinado por el IEM y financiado mediante el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG).

En éste se presentaron experiencias y prácticas exitosas de otros estados, las cuales permitieron al sector salud apropiarse lo práctico y lo útil para el estado de nuevo león, en este sentido el Simposio se desarrolló de la siguiente manera:

1.- Presentación de cuatro ponencias por personas invitadas de otros Estados de la República:

Experiencias del Estado Mexicano. Compromisos CEDAW y Objetivos del Milenio por la Dra. Aurora del Río Zolezzi, Dirección General adjunta de Equidad de Género del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

- **Políticas Públicas de Mortalidad Materna en Chiapas. Dos ejemplos ingeniosos y funcionales: PRONTO (Programa de Rescate Obstétrico y Neonatal) y PETUL: te habla de tu salud** por el Lic. Jorge Armando Marengo Camacho, Coordinador de Delegaciones Regionales de la Secretaría de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres de Chiapas.
- **Experiencias de la Unidad de Género en Salud en el Estado de Chiapas** por la Dra. Idolina López Rodríguez, Coordinadora de la Unidad de Género del Instituto de Salud Pública del Estado de Chiapas.
- **Factores de riesgo tempranos de cardiopatía en mujeres. Cardiopatía Isquémica en Mujeres** por la Dra. Edith Ruiz Gastelum, Cardióloga del Hospital San José de Sonora.

2.- Al término de las ponencias se abrió una sesión de preguntas y respuestas de las y los participantes creando una sinergia entre las conferencistas y el personal que acudió al foro.

3.- Se puntualizó por parte de una moderadora experta las propuestas y acuerdos generados del foro.

El IEM acompañó el desarrollo del evento en las siguientes fase: planeación, logística, desarrollo y evaluación del mismo.

El objetivo del Simposio fue difundir e intercambiar experiencias, desarrollos y avances de investigación en salud con enfoque de género, buscando integrar a los profesionales de la salud, la comunidad y el sector público, en la construcción de mejores prácticas que den solución a la problemática que se enfrenta.

7. RESUMEN DE PONENCIAS PRESENTADAS EN EL SIMPOSIO “INTERCAMBIO DE MEJORES PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”

Hablar de salud resulta algo complejo, y presenta retos enormes, y aun más si se trata de diferenciar entre mujeres y hombres, en los últimos años se han hecho visibles datos significativos sobre las diferencias en la forma de enfermar y morir entre mujeres y hombres. Cuando se estudian las diferencias en salud entre mujeres y hombres siempre se encuentra que las mujeres tienen peor salud que los hombres, esto se debe a que ambos sexos se estudian en relación con otras variables y las diferencias son menos claras. Por ejemplo la situación laboral que las personas viven puede ser una variable que afecte a su salud. El tipo de trabajo que las mujeres hacen, así como el trabajar a tiempo parcial o no puede afectar a su salud.

Algunos autores consideran que el estatus laboral que las personas viven puede ser considerado una de las variables más importantes para comprender la relación entre salud y género, como lo es la doble jornada laboral en la mayoría de las mujeres, no solo afecta su salud física sino también la mental. Esto ha dado pie a reflexionar sobre la existencia de un posible sesgo de género en los temas relacionados con la salud; sesgo que ha facilitado la llamada “invisibilidad” de la mujer en las áreas de investigación sobre la salud, la formación de profesionales y los cuidados asistenciales.

Dentro del contexto de la promoción de salud, la salud ha sido considerada no como un estado abstracto sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva. La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es la condición de todo ser vivo que goza de un absoluto bienestar tanto a nivel físico como a nivel mental y social. Es decir, el concepto de salud no sólo da cuenta de la no aparición de enfermedades o afecciones sino que va más allá de eso. En otras palabras, la idea de salud puede ser explicada como el grado de eficiencia del metabolismo y las funciones de un ser vivo a escala micro (celular) y macro (social).

En el marco del Simposio Intercambio de mejores prácticas en la implementación de Políticas Públicas con Perspectiva de Género se busca adoptar un conjunto de acciones que hayan rendido buen o incluso excelente servicio en otro estado y esperando que, en nuestro estado y otros contextos similares, rindan similares resultados. Siempre y cuando tomando en cuenta el tiempo y espacio actual. Es por ello que se invitaron a ponentes de otros estados (México, Sonora y Chiapas) para que compartieran experiencias exitosas, así como, proyectos o investigaciones en pos de mejorar la calidad y atención de la salud en el país.

Experiencia del Estado Mexicano, compromisos CEDAW y Objetivos del Milenio por la Dra. Aurora del Río Zolezzi

La Dra. Zolezzi, resalta la Convención para la Eliminación de todas formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), adoptada el 18 de diciembre de 1979, por la asamblea General de las Naciones Unidas y que es considerada como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, que además consta de un preámbulo y 30 artículos, en los que se define el concepto de discriminación contra la mujer y establece una agenda para la acción Nacional con el objetivo de poner fin a la discriminación.

Referente al tema de salud ella hace énfasis en el artículo 12º de la CEDAW en el que textualmente dice:

Artículo 12

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Parte garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Es decir, la accesibilidad a la atención médica en condiciones de igualdad de mujeres y hombres debe ser una cuestión clave en nuestro país y se

requieren reformas en la protección social de la salud como una prioridad política, es decir que tengan accesibilidad y goce de los servicios de salud, y aún cuando las mujeres carecen de los medios económicos necesarios para acceder a los servicios de salud, deberán recibir atención médica durante su embarazo, parto y el período posterior al parto, así como, asegurar que ésta y su hijo(a) tengan una buena alimentación durante la lactancia.

Comentó sobre el **impacto de género en la salud**, haciendo alusión a las cargas laborales o asignación de roles determinantes, recalcó que no se valoran otros aspectos, como las condiciones de trabajo y las relaciones entre el trabajo remunerado y no remunerado y las diferentes condiciones de vida de hombres y mujeres, por ejemplo, la educación recibida, la familia o el cuidado del hogar. Es decir, la salud no depende tanto de si una persona trabaja o no, sino del tipo de trabajo y las demandas familiares.

En este sentido, la ocupación de diferentes roles es una variable muy estudiada en la literatura que señala que las mujeres ocupan múltiples roles con más frecuencia que los hombres y esto afecta a su salud (Diferenciales de riesgo), así como, el rol de asumir el de enferma o cuidadora, por lo que muchas de las veces ignora o pospone su salud, sí como, el atenderse medicamente. Aborda también el tema de las políticas de salud con perspectiva de género, en el que las principales problemáticas que se deben considerar es la reducción del rezago en salud entre las mujeres especialmente las indígenas, pobres y reclusas; así como los diferenciales de riesgo asociados al género o sexo, por ejemplo exposición a plaguicidas (mujeres campesinas), contaminantes intradomiciliarios, violencia de género, etc., eliminar las barreras en el acceso y utilización de los servicios de salud asociados al género y promover la distribución equitativa de la carga de trabajo asociada a la crianza infantil, cuidados a enfermos y discapacitados y programas de salud comunitaria.

Hizo especial énfasis en el apartado de Políticas de calidad en salud, en la cual recalcó que se debe mejorar la calidad de la atención a los problemas que afectan mayoritaria o exclusivamente a las mujeres, como lo es el cáncer cervicouterino y mamario, enfermedades autoinmunes, depresión, trastornos de la alimentación entre otros, también mejorar la calidad de la atención que se brinda a las mujeres para problemas comunes a hombres y mujeres: infarto al miocardio, diabetes, hipertensión, insuficiencia renal, entre otras; así como eliminar las manifestaciones de violencia institucional en las unidades de atención a la salud.

Referente a las Políticas de protección financiera en salud dijo que hay que reducir los gastos catastróficos en materia de salud que afectan a

las mujeres, especialmente a jefas de hogar, sus hijos e hijas. Promover el acceso a esquemas de aseguramiento para las mujeres no cubiertas a través de la **seguridad social y el empleo formal**, además de garantizar el acceso universal y gratuito a programas de prevención y promoción de la salud.

Por otro lado habló de los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la equidad de género y la salud reproductiva como el objetivo 3, que se refiere a promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer, para eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria antes de finales del 2015; el objetivo 4 para reducir la mortalidad Infantil, en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, en niños menores de 5 años (tabla 1).

El objetivo 5, para mejorar la Salud Materna con la reducción en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, así como lograr el acceso universal a la salud reproductiva (tabla 2), y el objetivo 6 que se refiere al combate del VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades, así como del avance de cada uno de los objetivos de los diferentes programas tanto en Nuevo León como en el País y del compromisos de cada unos de nosotros para el cumplimiento de los mismos.

Dejó entre ver que aún hay una Agenda pendiente para la igualdad de género en salud, en la cual enfatizó los problemáticas actuales más comunes y que urge atender,

Sobrepeso, obesidad, diabetes y síndrome metabólico, cardiopatía isquémica.

Muerte materna, embarazo adolescente, climaterio, infertilidad.

Cobertura de detección y atención de CaCu, CaMa.

Atención a la salud mental: estigma y discriminación.

Detección y atención a la violencia de género.

Detección y atención a adicciones.

Sobrecarga de cuidados a enfermos crónicos dependientes.

Sobrecarga responsabilidad salud doméstica y participación en programas de salud comunitaria.

Finalmente mostró las tendencias resultantes de la Encuesta Nacional de Adicciones 2002-2008 en la que resaltó algunas gráficas diferenciando por sexo el uso o consumo de alcohol, tabaco, drogas ilegales y medicamentos. Por ejemplo mencionó que por grupos de población, se observa que, si bien el consumo de drogas ilegales es mayor en los hombres (en una

proporción de 4.6 hombres por cada mujer), el índice de crecimiento es mayor en las mujeres entre las cuales el consumo de drogas ilegales se duplicó, aumentando de 1% en 2002 a 1.9% en 2008, mientras que el consumo en hombres solamente se incrementó de 8 a 8.8%.

También mostró datos estadísticos referentes a la atención de las adicciones en Centros de Tratamiento no Gubernamentales, así como los casos que fueron reportados al SISVEA por los Consejos Tutelares para Menores Infractores, Servicios de Urgencias según grupos de edad y sexo en el periodo de 1994-2009. Defunciones que reportaron el consumo de drogas y tabaco como causa múltiple en el periodo de 1998-2009. Mencionó que esto resulta como un reto en el que hay que impulsar las investigaciones cualitativas sobre los significados de las adicciones, sus síntomas, su diagnóstico y tratamiento, para hombres y para mujeres, en las que se debe responder a las siguientes cuestiones: ¿por qué se mueren más hombres por adicciones que mujeres?, ¿Cómo es la adherencia terapéutica en mujeres y hombres?, ¿Mujeres y hombres son detectados con la misma oportunidad? Si no es así ¿que efecto tiene el retraso en unas y otros ante la presencia de complicaciones?

Políticas Públicas de Mortalidad Materna en Chiapas. Dos ejemplos ingeniosos y funcionales: PRONTO (Programa de Rescate Obstétrico y Neonatal) y PETUL: te habla de tu salud por el Lic. Jorge Armando Marengo Camacho, Coordinador de Delegaciones Regionales de la Secretaría de Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres de Chiapas.

Chiapas se encuentra en la frontera sur de México; es un estado rezagado dentro de un país en rápida modernización. De sus aproximadamente 4 796 580 habitantes hay 96 hombres por cada 100 mujeres. La diversidad étnica del estado es sorprendente, existen 12 diferentes idiomas indígenas y un 27.3 % de la población habla alguno. SU POBLACIÓN es mayoritariamente rural y en gran parte dedicada a la agricultura. Chiapas sufre los peores niveles de salud en la nación, con las más bajas expectativas de vida al nacer y la tasa más alta de mortalidad infantil y materna. La salud de las mujeres como grupo es significativamente peor que la de los hombres en Chiapas. Los servicios de salud son menos accesibles para las mujeres y las que acuden a solicitarlo reciben una atención de menor calidad que los hombres.

Todas las enfermedades alrededor de la reproducción biológica, incluyendo las enfermedades de transmisión sexual (ETS), las complicaciones del embarazo, parto y puerperio tienen altas prevalencias y son pobremente atendidas. Las muertes a consecuencia de las complicaciones por abortos

ilegales y del cáncer cervicouterino, las cuales tienen causas que pueden prevenirse fácilmente, se encuentran muy por encima del porcentaje nacional.

La violencia tanto doméstica como sexual, es un problema común en esta área. Afecta críticamente a la salud reproductiva en diversas formas: con frecuencia da como resultado traumas severos, tanto físicos como mentales y puede ser letal para la víctima. Las mujeres embarazadas son especialmente vulnerables. Además, dicha violencia se centra frecuentemente en problemas reproductivos tales como anticoncepción, embarazo y parto, esterilidad, fidelidad y sexualidad. Es más, esta violencia, y la amenaza de ella, proporciona frecuentemente una poderosa base que mina la capacidad de las mujeres para solicitar cuidados para ellas y para sus hijos(as).

En relación a lo anterior el Lic. Marengo comentó que entre los años 2'004 y 2008 se presentaron 433 casos de mortalidad materna con un total de defunciones en 180 localidades: 154 no contaban con quirófano ni RH necesario, fallecieron 202 y en las localidades con hospital (26) 231, observando la existente carencia en apoyo de infraestructura, así como la falta de atención resolutive de emergencia obstétrica por parte del personal. Chiapas tiene 19,386 localidades, en las cuales 52 de cada 100 habitantes viven en localidades menores de 2500 habitantes, mientras que 32 de cada 100 viven en las únicas 22 localidades mayores a 15,000 habitantes. En Chiapas hay registrados 93 hospitales o clínicas, federales y estatales, que podrían proporcionar atención materna integral, estas unidades de servicio están distribuidas en 35 asentamientos poblacionales (en el estado existen 19,000 asentamientos registrados). En 2000 sólo el 49.1 % de partos fueron atendidos por personal capacitado.

Para disminuir el problema de mortalidad materna se han desarrollado estrategias y programas en el Estado de Chiapas, agregó el Lic. Marengo, tales como: PRONTO (Programa de Rescate Obstétrico y Neonatal. El Tratamiento Óptimo y Oportuno) y PETUL: te habla de tu salud. Sin duda alguna mencionó que todas las intenciones son en pro de las mujeres, sin embargo, afirmó que muchos hombres se han sumado a esta causa. Cabe mencionar que estos programas obedecen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, específicamente a los objetivos 3 Promover la Igualdad entre los Géneros y la Autonomía de la Mujer y 5 Mejorar la Salud Materna, esperando que estos programas impacten de manera eficiente en forma de Políticas Públicas con Perspectiva de Género en Salud.

La muerte materna es considerada por la organización Mundial de la Salud como la causa de defunción de la mujer durante el embarazo,

parto o dentro de los 42 días siguientes a la terminación del embarazo, debida a cualquier causa relacionada con o agravada por el embarazo o su atención, pero no por causas accidentales o incidentales (OPS/OMS, 1995: 139).

Existen otras características que también contribuyen a la mortalidad materna además de la marcada cultura machista del estado Chiapaneco, agregó el Lic. Marengo, tales como los rezagos estructurales los cuales condicionan o limitan el acceso a servicios de salud, si es que los hay, así como caminos difíciles de transitar, etc.

El programa PRONTO es una estrategia de capacitación innovadora basada en simulaciones, para la capacitación de personal de salud en hospitales para atención de emergencias obstétricas, las ideas originales y derechos del proyecto son de la Dra. Dilys Walker, Investigadora en Salud Reproductiva del Departamento de Ginecología y Obstetricia, INSP y de la M. C. Susanna Cohen, University of Utah School of Nursing. La implementación del proyecto es en base a cuatro etapas :

Etapas:

Etapas 1: seleccionar muestra aleatoria de hospitales resolutivos del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

Etapas 2: parear los hospitales, nombrando a uno de "Control" y el otro de "Intervención".

Etapas 3: recolectar información de hospitales para medida basal y cotejar cambios a 4, 8 y 12 meses. Encuestas, indicadores epidemiológicos, cuestionarios del personal, observaciones en parto para cotejo de prácticas hospitalarias. Evaluaciones a nivel hospitalario y particular.

Etapas 4: implementación de la intervención.

Esta propuesta de PRONTO es una manera novedosa de aprendizaje, en la cual se presentan casos simulados de mujeres embarazadas, y en algunos de los casos presentan alguna emergencia, se fomenta el trabajo en equipo y tienden a la retroalimentación, los casos se gravan y después se discuten mejorando así la comunicación las técnicas de servicio del equipo, es decir, de l@s medic@s, enfermer@s, etc. Este proyecto lleva en marcha desde el 2009 como fase piloto con 40 personas en dos hospitales: Acala y Cintalapa, para el 2010 ya participaban 123 personas más y se sumaron los hospitales de San Cristobal, Palenque y Pichucalco, ya en 2011 101 personas se agregaron al proyecto de los hospitales de Arriaga, Huixtla, y Yajalón.

Sobre el programa PETUL: te habla de tu salud no hablo mucho el Lic. Marengo debido al corto tiempo disponible, sin embargo mencionó que es una estrategia de enseñanza sobre el cuidado y fomento de la salud, en donde utilizan títeres que son instalados en áreas estratégicas y accesibles (escuelas, parques, centros de salud comunitarios, etc.) simulando obras teatrales que tocan sobre el tema antes mencionado, va dirigido a todo tipo de persona, desde niñ@s hasta personas de la tercera edad, agregó también, que este programa esta diseñado y es impartido por personal capacitado en los temas de salud, así como también que son impartidos en las distintas lenguas indígenas de la región. Finalizó diciendo que en relación a esos programas en Chiapas también cuentan con escuelas o centros de capacitación para mujeres parteras, esto con el fin de brindar mejores formas de atenciones y cuidados para las mujeres que solicitan este tipo de servicio. En estos centros de capacitación se les brinda teoría y herramientas de manera accesible, fomentando el cuidado de la mujer y su hij@.

Experiencias de la Unidad de Género en Salud en el Estado de Chiapas por la Dra. Idolina López Rodríguez, Coordinadora de la Unidad de Género del Instituto de Salud Pública del Estado de Chiapas.

La Dra. Idolina López Rodríguez presentó la experiencia de la Unidad de Género en Salud en el Estado de Chiapas, presentando las acciones que se han desarrollado tales como capacitaciones y adiestramientos continuo en todos los niveles, hizo hincapié que la Secretaria de Salud a través del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva (CNEGSR), tiene como eje orientador hacer evidente la necesidad de erradicar las desigualdades sociales, de género e intergeneracionales, que limitan las capacidades y las oportunidades de las personas. Afirmó que en Chiapas la voluntad política ha dado un fuerte impulso a la atención de las mujeres, con énfasis a aquellas que están en situación de vulnerabilidad, creando a su vez las Procuradurías Municipales de la Mujer, la Fiscalía Especializada en Protección de los Derechos de las Mujeres así como la incorporación de los ODM en la Constitución Política del Estado.

En relación a lo anterior mencionó la creación de la Unidad de Género y Salud, cuyo principal objetivo es impulsar la Equidad de Género a través de la capacitación y sensibilización del personal de salud (personal de las áreas médica, paramédica, psicológica, trabajo social y personal comunitario), así como la difusión de información e implementación de proyectos en el ámbito de la salud.

Dicha Unidad otorga atención integral tanto a mujeres como hombres de Chiapas. Dijo también que se ha trabajado en las 10 Jurisdicciones Sanitarias mediante el diseño de campañas que impulsan la integración de la perspectiva de género sensibilizando y capacitando a prestadores(as) de los Servicios de Salud, así como la realización pláticas de sensibilización con enfoque de género, masculinidad y salud.

Un ejemplo es el curso-taller “Masculinidad Asertiva: Un reto para la Salud de Hombres y Mujeres en Chiapas” en el cual tocan temas de género, violencia de género, paternidad responsable entre otros. Este curso parte del trabajo de hombres con hombres, evaluando la masculinidad en relación al impacto de nuestra salud y de quienes nos rodean, más que nada es un grupo de reflexión para hombres enfatizó la Dra. Idolina, donde se genera un espacio de escucha y atención grupal en el cual los hombres exploran herramientas que les permiten canalizar sus emociones y controlar su ira para construir relaciones equitativas y no violentas con su pareja, familia y otros hombres.

Agregó que han utilizado la estrategia de conformar redes que incorporan instituciones gubernamentales (SEDEM, Fiscalía Especializada en Protección de los Derechos de las Mujeres, Instituto de Población y Ciudades Rurales, SEDESOL, Comisión de los Derechos Humanos, DIF, INJUVE, SEP, INDEPORTE, Seguridad Pública, IMSS, UNACH), académicas y de la sociedad civil para colaborar en acciones de prevención y atención a la violencia familiar y sexual, así como para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación.

Factores de riesgo tempranos de cardiopatía en mujeres. Cardiopatía Isquémica en Mujeres por la Dra. Edith Ruiz Gastelum, Cardióloga del Hospital San José de Sonora.

La Dra. Edith Ruiz Gastelum presentó una valiosa investigación referente a la Enfermedad Cardiovascular (ECV) en la mujer en la que muchas de las personas asistentes mostraron demasiado interés, la mayoría de ellas mujeres, pues en su ponencia describe los factores de riesgo tempranos (tales como el tabaquismo, sobrepeso u obesidad, síndrome metabólico, diabetes mellitus, preeclampsia, uso de anticonceptivos) de cardiopatía en mujeres, haciendo las diferencias tanto en mujeres como en hombres, de acuerdo a su perfil biológico, desde la sintomatología hasta el manejo de tratamiento, el cual debe ser específico al género.

Ella busca fomentar la detección de los factores de riesgo y así evaluar el riesgo cardiovascular global, afirmando que los cambios en el estilo de vida pueden prevenir el alto riesgo de padecer ECV. Y reconocer como el manejo de los Factores de Riesgos Cardiovasculares (FRCV), basado en la

evidencia, particularmente en relación al tratamiento es subestimado, por la pobre representación de las mujeres en los ensayos clínicos, es decir, la mayoría de las veces las mujeres reciben la misma atención que se les da a los hombres sin importar que en las mujeres se presentan otros factores que modifican su tratamiento, por ejemplo, la edad (menopausia), condición física o si toma anticonceptivos, etc.

Afirma que el manejo de los FRCV temprano es indispensable para impactar en la mortalidad de la ECV en las mujeres y que debe haber una evaluación integral de la mujer, no solamente evaluar el aspecto ginecológico, sino un perfil cardiometabólico, desde etapas tan tempranas como el inicio de la vida fértil. De tal manera esta investigación pretende impactar en las políticas públicas de salud pública nacional (puesto que su investigación esta basada y argumentada en estadísticas e investigaciones de USA) ya que necesitan darse cuenta del problema de no reconocer la magnitud de la ECV en la mujer y reflejarlos en políticas públicas de educación dirigidas al médico y al público en general, reconociendo que existen diferencias demostradas de género en las manifestaciones clínicas de la enfermedad cardiovascular y respuestas a la terapéutica.

La Dra. Ruiz también presentó algunos de los mitos referentes a la ECV, como por ejemplo el pensar que el cáncer de mama es la causa mas frecuente de muerte de las mujeres en cambio ella mostró datos estadísticos sobre las causas de mortalidad en mujeres del 2008, donde deja evidente que la principal causa es la Diabetes mellitus y en segundo lugar se encuentran las Enfermedades Isquémicas del corazón y en decimo lugar aparece Tumor maligno de mama. Explica que esta creencia se debe a que la mayoría de las mujeres no sienten el riesgo, conciencia ni vigilancia de padecer una enfermedad del corazón, pues argumenta que el 25 % de mujeres adultas nunca se han realizado un perfil de lípidos, sin embargo el 87% se han realizado un Papanicolaou en 1-3 años previos y un 80% de mujeres mayores de 50 años se han realizado mamografía en 1-2 previos.

Otro mito que menciona es referente a la creencia de que las enfermedades cardiovasculares es un problema de los hombres y mujeres mayores sin embargo datos estadísticos muestran la prevalencia de enfermedades cardiovasculares en las mujeres a partir de los 20 años. Presento algunas otras cuestiones como la de si los médicos conocen el riesgo cardiovascular en la mujer, o si el sustrato de la enfermedad cardiovascular coronaria es igual en las mujeres y hombres, si se manifiesta de igual manera en mujeres y hombres la enfermedad arterial coronaria, si pueden ser tratados igual, o si una vez que ocurre una enfermedad cardiovascular no puedes reducir tu riesgo entre otras.

8. CONCLUSIONES

La Secretaría de Salud considera la salud como parte esencial para el desarrollo de las personas, eje principal para constituir una sociedad con igualdad, equidad, justicia social, reconocimiento a la diversidad y acceso universal a la infraestructura de salud.

En Nuevo León la Constitución Política del Estado en su reciente reforma establece en el Art. 1 tercer párrafo que “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades”.

En congruencia con lo anterior y comprometida con la tarea de institucionalizar los principios de equidad de género en las políticas de salud y en la cultura de la institución, en coordinación con el Instituto Estatal de las Mujeres, establecieron estrategias entre ellas, este Simposio, con la finalidad de sensibilizar al personal, durante los cuales se presentaron un intercambio de mejores prácticas en la implementación de políticas públicas con perspectiva de género, exponiendo temas como los compromisos de la CEDAW, del milenio y algunos padecimientos donde la sintomatología, diagnóstico y tratamiento son diferentes entre mujeres y hombres. De acuerdo a ello y en conjunta participación con personal del área de salud se elaboraron algunas propuestas.

9. PROPUESTAS Y RESULTADOS

- Para ser considerada una Institución de calidad y abierta al cambio la Secretaría de Salud de Nuevo León creó la Unidad de Género, con el compromiso de formalizarla ante el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva para dar legalidad y seguimiento a los compromisos establecidos para este organismo.
- En lo referente a los servicios par el ciudadano se gestionará la implementación de la Clínica para la Atención Integral del Hombre y de esta forma eliminar la discriminación en los servicios de atención primaria con la finalidad de cumplir con la equidad de género.
- Con respecto a la atención del embarazo y parto, actualmente en nuestro Estado, la mortalidad materna es un problema de salud pública multifactorial que sucede en los hospitales de la localidad, existen lineamientos y manuales de procedimientos que se diseñaron y operan en las unidades de atención, aunque ya requieren ser actualizados, una de las estrategias es que se promoverá el acompañamiento de la mujer embarazada por su pareja o algún familiar al acudir a la consulta externa en las unidades de primer nivel y los hospitales de la Secretaría de Salud, y de esta manera se cumplirá con los lineamientos del Programa de Salud Materna.
- Para garantizar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres no basta con integrar los temas de género en las políticas institucionales, es necesario revisar los reglamentos y lineamientos (código de ética, derecho de pacientes, derecho del personal trabajador etc.) para que en su redacción se plasme con perspectiva de género incluyendo el lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Tenemos la firme convicción de que la igualdad y equidad son derechos fundamentales de todas las personas, siendo un factor estratégico para construir una sociedad mas justa cohesionada y con mayores oportunidades de desarrollo y bienestar del personal, por lo que es necesario Capacitar y sensibilizar al personal de salud sobre el tema de igualdad y equidad de género en salud para que esté en posibilidad de ejercer sus funciones empleando los principios de igualdad entre mujeres y hombres.
- Consientes que para que se ejecuten las acciones propuestas se necesitan recursos por lo que se solicitara se asigne un presupuesto

anual específico que permita cumplir con los objetivos de la Unidad de Género.

- Uno de los principales elementos es el conocimiento de Normas, Principios y Leyes para el cual se hará énfasis en la difusión de la ley de igualdad y de acceso a una vida libre de violencia entre mujeres y hombres al personal de salud de la institución.
- Para ser congruente con los principios de igualdad y equidad es requisito indispensable disponer de información suficiente y oportuna que sustente firmemente el diseño y ejecución de las políticas públicas, los programas y proyectos de infraestructura que se requiera para satisfacer las necesidades y demandas de la población por lo cual se solicitara que toda la información, reportes y estadísticas que se generan en la Secretaría de salud estén desagregadas por sexo que permitan evaluar eficazmente los resultados alcanzados.
- Plantear estrategias para implementar horarios de consulta que sean más accesibles a la población trabajadora.
- La Unidad de Género expresa la voluntad institucional del Titular y de quienes son Responsables de Área para formar un consejo integrado como órgano asesor, estableciendo reglamentos, funciones y responsabilidades para la inclusión de la transversalidad de las políticas públicas en programas y estrategias de la Secretaría de Salud.
- Difusión de las funciones y responsabilidades del consejo asesor de equidad de género entre la base trabajadora para que accedan a este órgano cuando lo requieran.
- La comunicación masiva a la población sucede en dos vertientes por Comunicación Social y Promoción de la Salud por lo que es urgente involucrar a estas áreas en los lineamientos, normas y leyes de igualdad, con la finalidad de que los mensajes de los programas, contengan el lenguaje incluyente y no exista al igual que cuando se muestren imágenes se tomen en cuenta ambos sexos.

INSTITUCIONALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DE NUEVO LEÓN
MEMORIA FORO GÉNERO Y SALUD

INDICE

Mensaje inaugural Lic. María Elena Chapa H. Presidenta Ejecutiva IEMujeres	547
Introducción	579
Objetivos del Milenio. Mínimos de Beijing Mtra. María de la Paz López ONU Mujeres	583
Indicadores básicos para el análisis de la equidad de género de salud. Experiencia Centro y Sudamérica Dra. Amalia Ayala - OMS/OPS Lic. María Elena Chapa H. - IEMujeres Dra. María del Refugio Ávila Carmona - IEMujeres	589
Estudio de caso. Experiencia del Estado Mexicano Dra. Aurora del Río Zolezzi Dirección General adjunta de Equidad de Género del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.	594
Experiencia vivencial en Cáncer de Mama Lic. Miriam Ruiz Mendoza Directora de Programa Organización Global Susan G. Komen – México	602
Salud, Género y Derechos Humanos: un cambio de paradigma Dra. Blanca Rico Directora Ejecutiva de Semillas A.C. (Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer A.C.)	604
Mesa Redonda Modera: Dr. Rafael Hernández Flores Director Estatal de Salud pública	607
Conclusiones y Resultados	609

MENSAJE INAUGURAL

Este foro se debe a mujeres muy voluntariosas de parte del Secretario de Salud de la Secretaría de Salud de Nuevo León (SSNL), me permito mencionar que una de esas mujeres trabajadoras y promotoras de la causa es la Dra. Patricia Pérez Reyes, responsable de la Unidad de Equidad de Género de la SSNL, todas estas personas están empeñadas en que esto cambie y que se vea de distinta manera por parte de la SSNL, y por parte del Instituto Estatal de las Mujeres (IEM) está una mujer muy talentosa y muy reconocida, la Dra. María del Refugio Ávila Carmona que ha sido muy constante con sus llamados, además, preocupada, y es que parece algo sencillo, pero es para que todo salga bien, para que ustedes salgan beneficiadas/os, que este foro les deje algo, esa es la verdadera preocupación de la Dra. Ávila.

Gracias a todas, gracias a todos por acompañarnos esta mañana, les va a cambiar un poquito el chip, de ponerle a todo lo que hagan mirada de mujer, que entendamos todas/os que el sustento de género y salud se tiene que dar ya como cambios, también en todo tipo de mediciones y de actuaciones, es decir, por que somos diferentes siendo iguales en derechos, frente a que situaciones tenemos que ver la diferencia y entender que por ser mujeres y por ser hombres en el caso de género les tendremos que poner atención al servicio que prestamos y/o a las investigaciones que hacemos.

Asíes, nos congratula mucho que estén aquí, les agradecemos por el interés y la grata compañía, quiero agregar esto último, una vez le pregunté a un doctor que estaba operando el corazón, que si para operar un corazón el esperaba, siendo hombre, un corazón de hombre, me dijo que no, que él veía lo mismo, que él lo que quería era un corazón, no importaba si era de hombre o mujer, que los dos tenemos el mismo corazón, es decir realiza las mismas funciones, que el corazón de una mujer o un hombre se puede poner en uno u otra sin importar su género, y esto me dio una buena lectura de que somos iguales y que tenemos igual corazón, y, espero que también de igual manera enfrentar este mundo. Muchísimas gracias.

Lic. María Elena Chapa H.
Presidenta Ejecutiva IEMujeres

INTRODUCCIÓN

Como parte de las estrategias del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2012, se llevó a cabo el Foro programado, con el tema de Género y Salud-Equidad e Igualdad, en el que se analizaron lo competente a Leyes, reglamentos y la NOM que les rigen y como aplicar en ambos las diferentes determinantes de la salud.

Siendo el tema Objetivos del Milenio. Mínimos de Beijing, uno de los temas centrales, abordados con gran destreza por la Mtra. María de la Paz; mencionando como ejes central de éstos, el “promover la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres como formas efectivas de combatir la pobreza, el hambre y la enfermedad y de estimular un desarrollo que sea verdaderamente sostenible”.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU (MDG, por sus siglas en ingles), dados a conocer por el Secretario General de la ONU en 2001, son una “hoja de ruta” para la implementación de la Declaración del Milenio.

La Declaración del Milenio aborda los principales problemas y retos que tiene la humanidad a comienzos del nuevo siglo:

- Erradicar el hambre y la pobreza
- Lograr la educación primaria universal
- Corregir las desigualdades de género
- Reducir la mortalidad infantil
- Mejorar la salud materna
- Combatir el VIH/sida, la malaria y otras enfermedades
- Garantizar la sostenibilidad del medioambiente
- Fomentar una asociación mundial para el desarrollo aumentando la cooperación internacional.

Se analizaron los rezagos que tenemos como país, como sociedad, así como los retos a los que nos enfrentamos; si estos Objetivos del Milenio son un punto de partida para iniciar el trabajo de igualdad, pueden ayudar a dar un salto importante para lograr una mayor justicia en el planeta.

Otro de los temas que se abordaron fue el de los Indicadores básicos para el análisis de la equidad de género en salud por la Lic. María Elena Chapa y la Dra. María del Refugio Ávila Carmona, en el que se presentó un análisis de los principales problemas de salud en las mujeres en las diferentes etapas de la vida y su correlación con las desigualdades de género.

Muestra como estas han contribuido en la diferencia de tasas de morbilidad y mortalidad y aun que la esperanza de vida es de 5 años mas que en el hombre esto no significa una mayor calidad de vida. Así mismo presentaron una propuesta de indicadores en las diferentes dimensiones socioeconómicas, de salud, de acceso a la atención de financiamiento y de gestión a la salud. Invitando a hacer una reflexión sobre las muertes evitables y como el comprometerse con la intervención en acciones de salud con perspectiva de género se puede incidir en una mejor calidad de vida tanto en hombres como en mujeres.

Con el estudio de caso, Experiencia del Estado Mexicano, la Dra. Aurora del Río Zolezzi, muestra su maestría en este tema, en el que hizo alusión a los derechos a la salud como parte de los derechos humanos universales, así como la importancia del acceso a los servicios de salud y el porque de las políticas públicas de salud para las mujeres juegan un papel primordial en el crecimiento de la población, así mismo mostró el impacto del género en las diferenciales de riesgo, en el acceso y utilización de recursos y el cuidado y calidad de la atención.

También presentó la experiencia de las acciones que ha realizado la Secretaría de Salud, como la presentación de trípticos y boletines diferenciados por género para lograr la participación en el cuidado de la salud de hombres y mujeres.

Presentó las estrategias del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género, así como los avances y resultados; dentro de estos mostró la agenda pendiente para la igualdad de género en salud, por mencionar algunos, la muerte materna, embarazo adolescente, climaterio, infertilidad; sobrecarga de cuidados a enfermos crónicos dependientes y sobrecarga de responsabilidad doméstica y la salud.

Agregó el tema de los problemas que denotan inequidad de género; como el VIH/sida, Bulimia, anorexia entre otros y uno de los temas álgidos, el de las Mujeres olvidadas, destacando a las mujeres indígenas, privadas de la libertad y viviendo con VIH/sida. Además presentó ejemplos de incorporación de la perspectiva de género así como retos 2007-2012 y lo que falta por hacer.

Se prosiguió con la presentación de la Lic. Miriam Ruiz Mendoza, Directora de Programa de la Organización Global Susan G. Komen-México, con el tema Experiencia vivencial en cáncer de mama, en el que inició con la evaluación del cáncer de mama con el que se reflejan las condiciones de un país, presentando además la iniciativa global en México y América

Latina y un análisis de los estados con altas tasas de mortalidad de cáncer de mama. También presentó ejemplos de estrategias que la Asociación Komen ha hecho en ciudades como la Ciudad de México y Guadalajara, continuó con el impacto de la percepción en la acción contra el cáncer de mama, mencionando como agravantes el diagnóstico tardío y la pobreza debilitante, terminando con una reflexión acerca de las acciones educativas para empoderar a la población para ir en busca de su salud.

Se continuó con la exposición de la Dra. Blanca Rico, directora ejecutiva de Semillas A.C. (Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer A. C.) con el tema Salud, Género y Derechos Humanos, el objetivo de este, fue reflexionar sobre la historia de la incorporación de la perspectiva de género a la salud y su relación con los determinantes de la salud, revisar el marco internacional de los derechos humanos y los aspectos de salud y género incluidos en los pactos, acuerdos y tratados internacionales de derechos humanos.

Haciendo una reflexión sobre el concepto de la salud y la importancia del bienestar para la política y las políticas públicas, señalando su impacto en la salud, la economía. Así mismo destacó los determinantes sociales de salud como la educación, alimentación, agua potable, vivienda digna, entre otros.

Continuando con las características de los Derechos Humanos, los que consideró poco conocidos, respetados y reclamados. Agregando que estos sirven para mejorar las condiciones de los seres humanos, haciendo una correlación de éstos con la medicina, los servicios de salud y la salud pública que persiguen el mismo objetivo.

La Dra. Rico puntualizó acerca del cambio de Paradigma a partir de la IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, mencionando las medidas que se han tomado en derechos reproductivos y salud reproductiva, analizando la correlación entre las metas de desarrollo del milenio y el programa de acción de Cairo.

OBJETIVOS DEL MILENIO. MÍNIMOS DE BEIJING

Mtra. María de la Paz López, Onu Mujeres

La declaración del Milenio y los Objetivos del Milenio (ODM)

La Dra. María de la Paz, fue la encargada de abrir el programa de este Foro, donde expuso los Objetivos del Milenio (ODM), los que ofrecen un marco de desarrollo para alcanzar la igualdad de género; los adelantos en todos los objetivos se basan en el empoderamiento social y económico de las mujeres y en su acceso a la toma de decisiones en todos los niveles (ODM 3).

La capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física) y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad, es decir, la autonomía de sus decisiones.

Los Desafíos para el cumplimiento de los ODM

- Pobreza (ODM1).
- Enfocarse en las mujeres y niñas, quienes continúan soportando una carga desproporcionada de pobreza extrema y hambre.
- Educación indispensable para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- La educación secundaria, el trabajo decente y la participación de las mujeres en la toma de decisiones son fundamentales para enfrentar la discriminación de género y acelerar el progreso en todos los ODM. Autonomía y empoderamiento.

Mortalidad Materna (5ODM)

- Puntualizó que los ODM depende del mejoramiento de la situación de las mujeres.
- Si se mantiene el ritmo de avance actual, sólo 14 países lograrán el objetivo.
- Se estima que hasta 70% de estas muertes podrían evitarse si las mujeres tuvieran acceso a servicios de salud materna y reproductiva, así como a planificación familiar adecuada, resaltó que faltan 3.17 años para el fin del 2015.

El siguiente punto que presentó de los ODM, es Promover la igualdad y el empoderamiento de las mujeres

La paridad en la escuela primaria ha logrado, en general, aunque esto sigue siendo diferencial entre grupos sociales de la población.

Las niñas de hogares más pobres surgen en distintos puntos a través del ciclo educativo y del sistema educativo.

El acceso igual a oportunidades al empleo y el mercado de trabajo es aún una meta lejana sobre todo para ciertos grupos de la población.

Las mujeres están sobre representadas en empleos informales y son víctimas de discriminación.

- Trabajo no remunerado: un obstáculo para el TR.
- Corresponsabilidad social.

El grupo de trabajo sobre igualdad de género del proyecto del Milenio de las Naciones Unidas

La Dra. Ma. De la Paz, Señaló lo siguiente:

- El desarrollo de capacidades —educación, salud, nutrición.
- El acceso a oportunidades y a los recursos materiales y simbólicos —empleo, ingresos, propiedad de la vivienda y tierra, participación política.
- La seguridad y la vida libre de violencia.

Las que confluyen para alcanzar la igualdad de género y erradicar la pobreza.

La capacidad de decidir cuántos y cuándo tener los hijos, es crucial en la vida de las mujeres, especialmente por su responsabilidad en el rol reproductivo en el trabajo de cuidados y el TDNR.

Acceso y utilización de servicios de salud reproductiva y violencia de género.

Garantizar los derechos sobre salud sexual y reproductiva:

El ejercicio de los derechos sobre salud sexual y reproductiva como facilitador del acceso a recursos como la educación, empleo productivo, y la participación política.

Combatir la violencia contra las mujeres y las niñas:

Las desigualdades de género perpetúan la violencia de género la cual limita el desarrollo, de capacidades de las mujeres, reforzando el círculo vicioso contra las mujeres y su desarrollo humano.

Causa de ausencia laboral, deserción escolar, embarazos no deseados, ITS incluyendo VIH/sida, y complicaciones en el embarazo.

Mejor salud para las mujeres

Acceso a información y recursos

Capacidad a información y recursos

Capacidad de decidir sobre el propio cuerpo y sobre el uso oportuno de recursos de salud reproductiva (atención en el embarazo y en el parto por personal capacitado)

La mejora en la Salud Materna

Mujeres: accesibilidad en la atención, valoración de salud, capacidad de decidir sobre el uso de tales servicios:

Educación de las mujeres tiene una correlación directa con el uso de servicios salud reproductiva (planificación familiar, y atención en el parto).

A tres años del plazo fijo para el cumplimiento de los ODM, los avances y los rezagos son los siguientes:

Avances

Prácticamente se ha logrado la paridad en enseñanza primaria entre niñas y niños.

Muchos más niños se han matriculado en la enseñanza primaria, especialmente desde 2000. Las niñas son las que más se han beneficiado.

Rezagos

El descenso de la mortalidad materna está lejos de la meta establecida para el 2015.

Ha habido importantes mejoras en la salud materna y en la reducción de la mortalidad materna, pero los avances siguen siendo lentos.

La disminución del embarazo adolescente y la expansión del uso de los métodos anticonceptivos continúa, pero desde el 2000 lo ha hecho a un ritmo más lento que durante la década precedente.

Retos

La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son asuntos clave. La desigualdad entre los géneros continúa y las mujeres siguen enfrentando discriminación.

La Dra. Ma. De la Paz presentó las recomendaciones del Comité de la CEDAW a México 2012

En 2006 la CEDAW instó al Estrado Mexicano:

Violencia:

Recomendación general 19, adopte sin demora todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa, así como a la violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles.

Servicios de salud:

En referencia al Artículo 33. El comité insta al Estado Parte a que amplíe la cobertura de los servicios de salud, en particular la atención de la salud reproductiva y los servicios de planificación familiar de la familia, y a que trate de eliminar los obstáculos que impiden que las mujeres tengan acceso a los servicios.

Educación sexual a hombres y mujeres adolescentes de ambos sexos.

Recomendación 19: Adoptar medidas para mejorar los servicios de apoyo para las mujeres y niñas víctimas de la violencia.

Rec. 27:

Mejorar la visibilidad del programa PROMAJOVEN y asegurar que el contenido de los planes de estudio en materia de los derechos de salud sexual y reproductiva estén actualizados y basados en evidencia científica, y que los derechos de las niñas y los niños sea una parte regular del plan de estudios en los niveles básico y secundario del sistema educativo;

Rec. 31:

- a) Asegurar el acceso universal a servicios de salud y a la información y educación sobre la salud sexual y reproductiva y los derechos, en particular para los adolescentes y las niñas con el objetivo de prevenir embarazos no deseados en adolescentes,
- b) Mejorar y mantener la campaña de sensibilización “un condón es más confiable que el destino”;
- c) Fortalecer, con el asesoramiento del observatorio de la Mortalidad Materna, los esfuerzos por reducir la tasa de mortalidad materna, adoptando una estrategia integral de maternidad segura, que de prioridad al acceso prenatal y posnatal de calidad, así como a los servicios de obstetricia.

Rec. 33:

Armonizar las legislaciones federales y estatales relacionadas con el aborto y eliminar los obstáculos que enfrentan las mujeres que buscan un aborto legal;

Rec.35:

Adoptar medidas especiales para hacer frente a las disparidades que las mujeres indígenas rurales se enfrentan en el acceso a la tierra y propiedad, así como servicios sociales básicos, como a educación y la salud, y la participación en los procesos de toma de decisiones.

Se presentan indicadores del contexto de las mujeres en México, de América Latina y El Caribe de la situación de Planificación Familiar, mortalidad materna, tomando como fuente estudios de la CEPAL.

Concluyendo que, podemos alcanzar la igualdad de género:

- Con mayor educación para niñas y las jóvenes y erradicando el analfabetismo.
- Incrementando la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y fortaleciendo las políticas públicas para mejorar la calidad del TR de las mujeres.
- Mejorando el acceso de las mujeres al crédito de la tierra y otros activos y recursos.
- Promoviendo los derechos políticos de las mujeres y su participación en la toma de decisiones.
- Expandiendo los programas de salud sexual y reproductiva y con políticas de apoyo a las familias.

Violencia contra las mujeres en México

La Mtra. María de la Paz, inició este tema con la conceptualización de Violencia, descrito en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia para la Mujer, Belém do Pará "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". También incluye la amenaza y el riesgo de muerte.

También hizo mención del concepto que se señala en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

"Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, sexual o la muerte..."

Agregando el concepto de Feminicidio que hace el Alto Comisionado de Derechos Humanos OACNUDH (2009), "Muerte violenta de mujeres, por el hecho de ser tales", o "asesinato de mujeres por razones asociadas a su género", pero también de manera más amplia al incluir "la mortalidad materna evitable, por aborto inseguro, por cáncer y otras enfermedades femeninas, poco o mal tratadas, y por desnutrición selectiva de género".

Presentó el contexto de las defunciones femeninas con presunción de homicidio 2005 y 2009, en el que mencionó:

Menos de una de cada cinco mujeres víctimas de violencia física o sexual de pareja presentó denuncia.

La demanda insatisfecha de anticoncepción disminuyó de 12% a 9.8% entre 2006 y 2009.

La razón de mortalidad materna mostró un ligero incremento de 61.8 a 62.2 defunciones por 100,000 nacidos vivos registrados (NVR) entre 2005 y 2009.

El porcentaje de nacimientos ocurridos en mujeres menores de 18 años también sufrió un incremento al pasar de 6.4% a 7.2% en el mismo periodo.

También presentó las tasas de defunción femeninas con presunción de homicidio, posición y número de las defunciones por entidad federativa, 2010, ubicando a Nuevo León en el 13° lugar con 84 defunciones en el 2010. y en el 14° en incidentes recientes de violencia de acuerdo al ENDIREH 2011.

INDICADORES BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO DE SALUD. EXPERIENCIA CENTRO Y SUDAMÉRICA

Dra. Amalia Ayala.- OMS/OPS
Lic. María Elena Chapa H.- IEMujeres

Este tema lo abordaron la Dra. María del Refugio Ávila y la Lic. María Elena Chapa, ya que por presentársele otro compromiso con LA ONU, la Dra. Amalia Ayala no pudo acudir. Iniciaron con la presentación de los datos a nivel mundial, en la que señalaron que las niñas menores de cinco años tienen más probabilidades de padecer sobrepeso que los niños, factor que junto a la obesidad puede dar lugar a la aparición de enfermedades cardiovasculares, diabetes, trastornos del aparato locomotor y algunos tipos de cáncer en etapas posteriores de la vida. Añadiendo que las enfermedades crónicas, en especial las cardiovasculares y le EPOC, son la causa del 45% de las muertes de mujeres de 60 años o más.

La mayoría de los problemas de salud de mujeres de edad avanzada están relacionados con factores de riesgo que aparecen en la adolescencia y la edad adulta, como el consumo de tabaco, el sedentarismo y las dietas malsanas.

En este mismo tema se hizo la reflexión de la Igualdad de género en la situación de salud, en el que se destacó que a través del mundo, las mujeres tienden a sobrevivir a los hombres y a exhibir una mortalidad menor que la masculina a cualquier edad. En N.L. la esperanza de vida actual para las mujeres es de 78.25 y para los hombres de 73.45, la diferencia es de 5.2 años.

Esto no significa necesariamente que las mujeres disfruten de mejor salud. La mortalidad constituye solo un reflejo del deterioro extremo que puede sufrir la salud y no da cuenta de las profundas variaciones que se registran en el estado de bienestar de quienes sobreviven. La mayor supervivencia de las mujeres no es ni ha sido siempre la norma; las condiciones hostiles del medio social pueden disminuir e incluso, anular la ventaja de supervivencia femenina. La menor mortalidad de las mujeres no es una constante en el tiempo y tampoco lo es para todos los países, grupos de edad y estratos socioeconómicos.

También se hizo mención de que la ventaja de supervivencia no equivale necesariamente a una mejor calidad de vida, la evidencia empírica indica que las mujeres tienden a experimentar una mayor morbilidad que

los hombres a lo largo del ciclo vital, la cual se expresa en: Incidencias más altas de trastornos agudos (crisis o episodios que hacen que acudan a urgencias o demanden más atención en consulta), mayor prevalencia de enfermedades crónicas no mortales (depresión, hipertensión, diabetes, lupus, otras) y en, niveles más altos de discapacidad en el corto y en el largo plazo (pérdida gradual de capacidades motoras, intelectuales, emocionales, entre otras).

También se mencionó que existen diferencias importantes por sexo en la naturaleza, prevalencia, riesgos y consecuencias de los problemas de salud y por ende, en su evitabilidad.

Desde la perspectiva de la igualdad, es necesario enfatizar las diferencias por sexo en la morbilidad y mortalidad que son prevenibles por intervenciones sectoriales o multisectoriales (sector salud; público y privado, con educación, con desarrollo social, con deporte, u otros). La igualdad de género en el acceso a la atención de la salud, no significa que hombres y mujeres reciban cuotas iguales de recursos y servicios. Significa por el contrario, que los recursos se asignen y los servicios se reciban diferencialmente de acuerdo con las necesidades particulares de cada sexo, etapa de la vida y contexto cultural-socio-económico e independientemente de la capacidad de pago de las personas.

Señalaron que en el 2002, se instituyó un Grupo de Alto desempeño de OMKS-OPS que realizó un:

Ejercicio democrático de producción de conocimiento que culmina en una propuesta de indicadores básicos para el análisis de género en salud que culminó en el 2004. Fue encabezado por Ann K. Blanc de la Unidad de Género, Grupo Étnico y Salud de la OPS y, revisada por un grupo de profesionales de México, Chile, Uruguay, Brasil, Colombia y España.

En una tercera versión llevada a las realidades nacionales de Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú. La Dra. Lilia Jara es quién impulsó, coordinó y convirtió este recorrido en un ejercicio democrático de conocimiento.

También se presentó el Marco Conceptual, en el que se señalaron los ejes de Sustentación:

- Salud
- Igualdad
- Género
- Participación Ciudadana

Haciendo referencia al marco conceptual de análisis, el que debe de hacer marcando diferenciales por sexo y medición de brechas.

La diferencia evalúa la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres.

La razón evalúa la diferencia relativa entre los grupos de población.

En lo que respecta a la medición de brechas:

La diferencia evalúa la magnitud de la brecha entre los grupos de población.

Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental ya que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

En cuanto a la medición de brechas

La razón evalúa la diferencia relativa entre los grupo de población; Ej. Razón de mortalidad materna. Relaciona el número de defunciones debidas a complicaciones del embarazo, parto o puerperio durante un año con el número total de nacidos vivos para el año o periodo de estudio.

Su construcción corresponde a una razón al relacionar dos fenómenos independientes: el número de defunciones materna que ocurren en un año o un periodo, respecto a los nacidos vivos durante el mismo durante el mismo año o periodo.

También se hizo referencia a el Análisis Basado en Género como parte de los indicadores, el cual identifica como estas condiciones afectan la salud de las mujeres y los hombres, así como su acceso e interacciones con el sistema de salud. Resaltando que es una herramienta analítica que utiliza el sexo y el género, como un principio de organización que ayuda a:

- Clarificar las diferencias entre mujeres y hombres
- La naturaleza de sus relaciones sociales
- Sus diferencias en el ámbito social
- En las expectativas de vida
- En las circunstancias económicas

Primero: en el análisis de la situación de salud, segundo: en la formulación y evaluación de políticas que afectan la salud, y, tercero: n el monitoreo de los avances en el ámbito de la salud. Estos destacaron la importancia de incorporar la perspectiva de género en la : investigación sobre la salud, la formulación de políticas públicas saludables, incluidas las económicas y, los procesos de desarrollo de la salud.

Subrayaron la necesidad de desarrollar: Procedimientos e indicadores para el análisis de género como, para el monitoreo del progreso hacia el logro de la: Igualdad en la Salud y Gestión. El significado y dimensiones de la Igualdad de Género en Salud; se traduciría en la ausencia de disparidades remediabiles e injustas entre mujeres y hombres que se asocian con desventajas sistemáticas de uno u otro sexo en el contexto socioeconómico.

- Se presentó la propuesta de indicadores en las diferentes dimensiones.
- Equidad de género y determinantes socioeconómicas de la salud.
- Equidad de género en el acceso a atención de la salud.
- Equidad de género en el financiamiento de la atención.
- Equidad de género en la gestión de la salud.

Agregaron los Determinantes Socioeconómicos

- Dimensión demográfica
- Dimensión socioeconómica: Educación, Trabajo e Ingresos
- Condiciones ambientales
- Dimensión política y legal en la Igualdad de género y Salud Sexual y Reproductiva

Se resaltó que en la Situación de Salud, es relevante:

- La esperanza de vida
- La mortalidad evitable
- Morbilidad y lesiones evitables
- Comportamientos de riesgo
- Salud sexual y reproductiva

Así en la mortalidad evitable, se mencionó la mortalidad de menores de 1 a 4 años de edad por causas evitables. En la mortalidad evitable por detección y tratamientos oportunos, se toman en cuenta la razón por mortalidad, la mortalidad por neoplasias malignas del útero, el número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por EDA. Y el número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por IRA.

También en la mortalidad evitable se mencionó el número de defunciones por sida, por sexo.

- Mortalidad por deficiencias nutricionales y anemias por sexo
- Mortalidad por homicidio y lesiones infringidas intencionalmente por otra persona, por sexo

Así mismo se mencionaron otras causas de mortalidad evitable en menor grado.

- Por neoplasias malignas del pulmón, tráquea y bronquios por sexo.
- Por cirrosis y otras enfermedades crónicas del hígado, por sexo.
- Por cáncer de mama en mujeres
- Por cáncer de próstata
- Por enfermedades hipertensivas, por sexo
- Por enfermedades cerebrovasculares, por sexo
- Por enfermedades isquémicas del corazón, por sexo

En cuanto a la Atención a la Salud, se destacó la importancia del Acceso y utilización de los servicios.

En cuanto a:

- Cobertura, Utilización de los servicios, Calidad y Gasto por servicios.

Gestión de la Salud.

- Participación en el Trabajo
- Participación en la remuneración
- Participación en el poder

Para concluir esta presentación, se presentó el tema de Desarrollo Humano, en el que se hizo mención de los índices de Desarrollo Humano que por 20 años midieron los avances en los países.

- IDH-Índice de Desarrollo Humano
- IDG-Índice de desarrollo humano relativo al género
- IPG-Índice de potenciación de género

Resaltando la incorporación de tres nuevos indicadores en el 2010.

- Índice de DH ajustado por desigualdad
- Índice de Desigualdad de Género
- Índice de Pobreza Multidimensional

ESTUDIO DE CASO. EXPERIENCIA DEL ESTADO MEXICANO

Dra. Aurora del Río Zolezzi

Dirección General adjunta de Equidad de Género del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva.

La Dra. Aurora del Río Zolezzi, inició su presentación con el tema El Derecho a la Salud, en el que hizo hincapié que es: uno de los derechos fundamentales reconocidos tanto a nivel internacional como nacional es el llamado comúnmente derecho a la salud, la ONU lo reconoce como el derecho a disfrutar del nivel más alto posible de salud física, mental y social. Este derecho sólo debería estar limitado por los avances de la ciencia médica para la prevención y atención de las enfermedades.

El artículo 4º de la Constitución Política de los EUM establece que "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de la Constitución".

Las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud a que hace referencia el artículo 4º constitucional son:

- Para los trabajadores formales del sector privado el seguro médico proporcionado por el IMSS
- Para los trabajadores formales de instituciones públicas el seguro médico proporcionado por el ISSSTE y sus similares (SEDENA, SEMAR, PEMEX)
- Para la población que no tiene un seguro médico de este tipo quedan básicamente tres opciones: los servicios médicos privado de pago directo y los servicios médicos públicos para población no asegurada
- A partir de 2003 el Seguro Popular de Salud

Continuando con las políticas de Salud para las mujeres, mencionó tres etapas.

Primera etapa.- La mujer como vehículo para controlar el crecimiento poblacional (1974). Eleva a rango constitucional la Planificación Familiar, Ley de Población, Creación del Consejo Nacional de Población, Coordinación General de Planificación Familiar.

Segunda etapa.- La mujer como madre. Programas de salud materno

infantil (1984). Programas de atención prenatal, crecimiento y desarrollo infantil.

Tercera etapa.- La mujer como sujeto con necesidades integrales en las esferas sexual y reproductiva (1994), por lo que se refiere a Salud Reproductiva a Género y Salud, es importante: promover una visión de la salud a lo largo del ciclo vital de la mujer y del hombre, con un enfoque holístico y de derechos humanos.

El primer derecho humano de las mujeres es el derecho a la vida en primera persona. Que integre, pero no se limite a la salud sexual y reproductiva. Con énfasis en aquellos problemas o aspectos que son relevantes para la salud de las mujeres porque:

- Les son “exclusivos” (salud reproductiva)
- Tienen una mayor prevalencia entre ellas (Ej. anorexia, depresión)
- Tienen consecuencias mas graves (Ej. Alcoholismos, tabaquismo)
- Implican factores de riesgo diferentes (Ej. Violencia familiar, sexual)
- Reciben una atención diferente en los servicios (Ej. Cáncer pulmonar e infartos)

Y de los hombres, porque:

- Les son exclusivos (cáncer de próstata)
- Tienen una mayor prevalencia entre ellos (Ej. VIH/SIDA, cirrosis)
- Implican factores de riesgo diferentes (Ej: accidentes, adicciones, ITS).
- Reciben una atención diferente en los servicios (Ej. Anticoncepción)

Las mujeres vistas no sólo como usuarias de servicios de salud, sino como trabajadoras de la salud a nivel profesional, familiar y comunitario.

También abordó Los Objetivos del programa Sectorial de Salud:

- Mejorar las condiciones de salud de la población
- Reducir las brechas o desigualdades mediante intervenciones focalizadas en grupos vulnerables y comunidades marginadas
- Prestar servicios de salud con calidad y seguridad
- Evitar el empobrecimiento de la población por motivos de salud
- Garantizar que la salud contribuya al combate a la pobreza y al desarrollo social del país

Agregando que la asignación de roles de género determina: riesgos diferentes por tipo de actividad, patrones de comportamiento y espacios de movilidad que son las diferencias de riesgo.

La percepción de signos y síntomas de enfermedad, el momento en que se busca atención médica que es el Acceso y utilización de los servicios. Así como la manera en que se asume o no el rol de la persona enferma y la persona cuidadora, así como las necesidades específicas de atención que es el Cuidado y calidad de la atención.

También hizo alusión a los componentes del programa Mujer y Salud:

- Institucionalización de la perspectiva de género
- Información e investigación
- Salud de las mujeres
- Trabajadoras de la Salud
- Salud doméstica y comunitaria

Por lo que el impacto diferencial sobre las mujeres, se observará en:

- Mejorar la Salud en Diabetes Mellitus, Cáncer de Mama y CU
- Reducir brechas en la muerte materna rural/urbano, indígenas, violencia de género, VIH/sida
- Calidad en el trato diferenciado entre géneros, deficiente calidad en la atención de problemas exclusivos de las mujeres
- Evitar empobrecimiento en el menor acceso a esquemas de aseguramiento vía seguridad social
- Salud = desarrollo social, construcción de ciudadanía en salud, reducción de AVISAS perdidos asociados al género como determinante de salud
- Presentó cifras de la Mortalidad según sexo en México en el 2008. observando en los primeros lugares la muerte por Diabetes Mellitus mayor en mujeres que en hombres, Cardiopatía isquémica mayor en hombres que en mujeres, cirrosis y otras enfermedades del hígado en mayor parte de hombres y enfermedades cerebro vasculares en mayor porcentaje en mujeres que en hombres

También presentó las gráficas de quienes utilizan los servicios hospitalarios por edad y sexo, observando que de los 10 a los 40 años, las mujeres son las más utilizadoras de servicios hospitalarios, mientras que de los 55 a los 70 años son los hombres.

En cuanto a la prevalencia de trastornos mentales las mujeres son las que presentan mayor porcentaje, solamente en los trastornos por uso de sustancias los hombres los que ocupan una mayor proporción. En relación a la mortalidad por diabetes, ocurre con mayor proporción en las mujeres.

Mencionó también el Boletín Género y Salud, emitido por la Secretaría de Salud, como un documento que apoya las acciones que se realizan en

materia de género en la Secretaría.

La Dra. del Río mostró una propuesta de Programa de Prevención y atención a la violencia familiar, sexual y contra las mujeres con los siguientes puntos:

- Documentar la magnitud del problema, legitimarlo
- Modelo integrado de Prevención y atención a la violencia familiar que incluye atención médica, psicológica y orientación legal
- Concertación de acciones para la ejecución de 32 programas estatales
- Capacitación de personal operativo para la detección y manejo de personas que viven en violencia
- Instalación de servicios especializados de atención a la violencia en unidades de salud
- Servicios de refugio para mujeres maltratadas y Casas de la salud de las mujeres indígenas
- Guía para la atención médica APRA las personas violadas
- Inclusión de la atención médica y psicológica a la VFS en el Seguro Popular

La prevalencia a Nivel Nacional de la Violencia es de un 33.3% al 2006; siendo la psicológica la que se presenta en mayor porcentaje, mientras que la capacidad de detección es de sólo un 14%.

En las intervenciones de salud pública contra la violencia de género, es importante la desnaturalización de la violencia con un diagnóstico temprano y tratamiento oportuno, para limitar el daño, coadyuvar en la recuperación del proyecto de vida y prevenir la muerte con la instalación de refugios.

La conducta de los prestadores de servicio frente a la violencia fue en primer lugar el de aconsejar para mejorar las relaciones, en segundo lugar le explicó sus derechos, en tercer lugar brindó apoyo psicológico, en otras lo regañó, le envió a un servicio especializado y un último atendió heridas.

Los datos que reportó en cuanto a la capacitación que se impartió al personal de salud al 2006, se han capacitado a 18,000 médicos aproximadamente, y lo que refieren de porque no se han capacitado refieren que por que no existe en la Institución esa capacitación.

También informó que los servicios especializados en el 2006, se atendieron a 30,973 mujeres maltratadas.

Resaltó algunos hechos relevantes:

- 2006.- Ley General de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y Hombres
- 2007.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- 2009.- NOM-046-SSA2-2005 Norma de Igualdad Laboral entre Mujeres Hombres

Como retos la Dra. del Río mencionó:

Capacitar a todo el personal operativo y directivo de los Servicios Estatales así como sensibilizar a todo el personal directivo de la Secretaría de Salud Federal y de los SESA.

Garantizar la sustentabilidad de la revista Género y Salud en cifras.

Incorporar la perspectiva de género en todos los programas de salud.

Transversalizar la perspectiva de género en el ámbito laboral de las instituciones de salud (federal y estatal), incluyendo 0 tolerancia efectiva al hostigamiento sexual y acoso sexual.

Así mismo planteó las estrategias que han implementado en la Secretaría para hacer más atractivo a los hombres las acciones del cuidado a la salud, ya que estas tienen que ser diferenciadas, de acuerdo a la mentalidad de éstos, para poder tener éxito en su participación.

Como estrategias del programa de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género:

- Reforzar la detección oportuna de la violencia familiar en las unidades del primer nivel de atención, en las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud
- Ampliar la capacidad de atención médica y psicológica especializada a mujeres que viven en violencia severa, en las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud
- Contribuir a la operación de las organizaciones e instituciones que proporcionan servicios de refugio
- Incorporar acciones para la promoción, prevención y atención de la Violencia Familiar y de género, en todas las instituciones Públicas del Sistema Nacional para la Prevención y la Promoción de una Mejor Salud
- Mejorar la oportunidad de reporte de casos de violencia familiar al Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica

Actualmente se está analizando una encuesta para evaluar la aplicación de la norma y el funcionamiento del programa con representatividad estatal y por institución.

La Dra. del Río señaló como retos para el 2012

- Consolidar la detección temprana para brindar la atención oportuna a mujeres en situación de violencia y con ello contribuir a la reducción de los daños a la salud
- Lograr que opere un servicio especializado de atención a la violencia familiar y de género en cada hospital general
- Desarrollar estrategias de seguimiento y evaluación que permita conocer la efectividad de los servicios otorgados a través del programa
- La adaptación de estrategias preventivas y de atención a poblaciones especialmente vulnerables como son las mujeres indígenas y de zonas rurales

Como agenda pendiente para la igualdad de género en salud presentó:

- Sobrepeso, obesidad, diabetes y síndrome metabólico, cardiopatía isquémica
- Muerte materna, embarazo adolescente, climaterio, infertilidad
- Cobertura de detección y atención de CACU, CaMa
- Atención a la salud mental: estigma y discriminación
- Detección y atención a la violencia de género
- Detección y atención a adicciones
- Sobrecarga de cuidados a enfermos crónicos dependientes.
- Sobrecarga responsabilidad en salud doméstica y participación en programas de salud comunitaria

Continuó con la exposición de los problemas que denotan inequidad de género.

- Enfermedades comunes a ambos sexos: diabetes, insuficiencia renal, infarto agudo al miocardio.
- VIH/sida
- Violencia De género (de pareja, social o institucional)
- Accidentes y violencia
- Aborto, anticoncepción y planificación familiar
- Acceso a recursos para la salud
- Mujeres como trabajadoras de salud
- Reforma del sector salud (sobrecarga de trabajo a las mujeres como cuidadoras de la salud)

Así mismo expuso las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles.

- Tasas de desnutrición/anemia mayores en niñas que en niños menores de 5 años
- Mayor mortalidad por accidentes en niños, adolescentes y hombres (hombre audaz, valiente, arriesgado, jugar en la calle, aventurero)
- Bulimia y anorexia con tasas mayores en mujeres adolescentes por presiones de moda-estereotipos de belleza
- Calificación para entrar a la residencia médica o trabajo: mujer, casada con hijos (-3 puntos) vs hombre, casado, con hijos (+3 puntos).
- Promedio de horas a la semana que las mujeres dedican al cuidado de la salud en el hogar= 19 vs 10 de los hombres
- Participación comunitaria en salud= trabajo de las mujeres en acciones de la salud; escasa o nula participación en la toma de decisiones

Agregando evidencias de inequidades en la atención a enfermedades crónicas como en el caso de la diabetes mellitas en las que la atención en las intervenciones quirúrgicas de las mujeres se reporta más tardíamente.

Así mismo destacó la Interacción entre género, acceso y control de recursos, y salud de los hombres con las siguientes ejemplos:

- Los hombres pueden no tener acceso a la información sobre los programas de detección de enfermedades (cáncer de próstata, D.M. etc.)
- Decidir no hacerse la revisión médica adecuada, por temor o vergüenza
- No atenderse oportunamente, por falta de tiempo
- Los servicios de salud tienen horarios incompatibles con las actividades productivas de los varones no derechohabientes de la salud
- Prácticas sexuales riesgosas para el hombre y sus parejas

También hizo alusión a las Mujeres Olvidadas, Indígenas, privadas de la Libertad y viviendo con VIH/sida. Mencionando como principales problemas de salud de las mujeres indígenas:

- Desnutrición, anemia, estrés, infecciones respiratorias y gastroenteritis, tuberculosis, tripanosomiasis, tragona.
- Violencia de género.
- El riesgo de morir de una mujer indígena durante el embarazo, parto o puerperio es casi tres veces más alto que el de una mujer no indígena.
- Falta autonomía para el cuidado de la salud

- En cuanto a la salud de las mujeres privadas de la libertad la CNDH observó en 124 centros penitenciarios
- Falta de personal médico y de fármacos para tratar las enfermedades más comunes
- Se proporciona atención médica sólo por demanda de las mujeres y en caso de urgencia se trasladan a Hospitales de las SES
- No existen locales ex profeso, mobiliario, ni instrumental para atender a las mujeres, entre otros

Por lo que para terminar su presentación, la Dra. Aurora del Río señaló lo que falta por hacer:

- Contar con responsables de programa en todas las entidades e instituciones del Sector Salud
- Capacitación en género y salud, presupuestos sensibles al género y violencia de género
- Diagnósticos de salud, de acuerdo, de acuerdo a programas de acción, con perspectiva de género
- Diagnósticos de salud, de acuerdo a programas de acción, con perspectiva de género
- Reflejar el género en el presupuesto en salud
- Contar con información sobre actividades/servicios proporcionados/recursos , desagregada por sexo y grupos de edad
- Poner en marcha el modelo de prevención y atención a la violencia en todas las instituciones de salud

EXPERIENCIA VIVENCIAL EN CÁNCER DE MAMA

Lic. Miriam Ruiz Mendoza

Directora de Programa
Organización Global Susan G.Komen-México

La Lic. Ruiz Mendoza, inició con la presentación, haciendo referencia a que la evaluación del cáncer de mama refleja las condiciones en todo el país., con relación a la iniciativa global en México y América Latina reportó que hay 129 personas graduadas del CFTC, 76 organizaciones con 6 perfiles de la comunidad. Para continuar con las estadísticas de los estados con más alta tasa de mortalidad de cáncer de mama, ubicando a Nuevo León en el 5to. Lugar con 269 casos y una tasa estandarizada de 13.4, haciendo referencia a la percepción de las mujeres mexicanas sobre el cáncer de mama, las que concibe con falta de información, con sentimientos relacionados con el cáncer de mama de tristeza, miedo, negación y vergüenza de tocarse o dejar que un médico la toque.

Debido a la falta de recursos económicos, la salud ocupa el ultimo lugar en las vidas de las mujeres. Agregó que el papel tradicional de la mujer y la falta de apoyo de los cónyuges, disminuye los esfuerzos de detección precoz. Mencionó el caso del DF, de un grupo de mujeres en Tlalpan, donde aludieron que la falta del propio cuidado, la reticencia a buscar servicios médicos, la "imposibilidad de obtener permiso" de su familia o ser capaces de demandar salud en cuestiones de mamas a sus médicos, los que están ligadas al escaso valor que la sociedad le da a la mujer o el que ella misma se da. Las mujeres suelen carecer de asertividad al defender su salud.

Presentó los hallazgos en América Latina, haciendo referencia que en Panamá las mujeres expresaron su temor a morir, la vergüenza que les han inculcado sobre el cuerpo y en las comunidades indígenas la comunicación con el personal médico es muy difícil.

Continuó con la exposición del impacto de la percepción en la acción contra el cáncer de mama, en el que hizo alusión a que el 71% de todos los casos forman parte de las estadísticas de la última etapa de diagnóstico, en estadíos III y IV.

- La respuesta de Komen contra estas percepciones es:
- Trabajar en objetivos que se alinean con la estrategia de gobierno.

- Facilitar el acceso a entrenamiento para profesionales de salud.
- Educar mujeres sobre factores de riesgo y signos de alerta.
- Promover navegación de pacientes y detección temprana.
- Incentivar exámenes periódicos y mamografías.

Agregó que el Equipo Komen en México sostiene que sin una mirada abarcadora desde los derechos de las mujeres y amplia mirada de derecho a la salud, el avance seguirá limitado a los logros que las organizaciones asistenciales tengan.

SALUD, GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS: UN CAMBIO DE PARADIGMA

Dra. Blanca Rico

Directora Ejecutiva de Semillas A. C.
(Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer A. C.)

La Dra. Blanca Rico, inició su presentación, con los siguientes objetivos:

Reflexionar sobre la historia de la incorporación de la perspectiva de género a la salud y su relación con los determinantes sociales de la salud. Revisar el marco internacional de los derechos humanos y los aspectos de salud y género incluidos en los pactos, acuerdos y tratados internacionales de derechos humanos. Explicar por qué es necesario un cambio de paradigma para integrar estas dos categorías al sector salud.

Continuó dando la definición de lo que es la Salud, según la Organización Mundial de la Salud, en su Constitución de 1946, define a la Salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, subrayando el término bienestar. La salud implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: afectivas, sanitarias, nutricionales, sociales y culturales. Esta definición la consideró utópica, pues se considera que sólo entre el 10 y el 25% de la población mundial se encuentra completamente sana.

Presentando los indicadores individuales como los parámetros para considerar a una persona sana tomando en cuenta el peso, talla, vacunación de acuerdo a la edad. Agregando que la mortalidad, la mortalidad infantil, la materna, la morbilidad son signos de Malestar. Resaltó la importancia del bienestar para las políticas en este momento como lo es el impacto sobre la salud, mencionando que las personas felices viven 7 años más. EL impacto sobre la economía, ya que las personas felices son más creativas y emprendedoras. Y el impacto sobre la ciudadanía, por considerar a las personas felices más generosas, altruistas y sociables.

Subrayó que la Inequidad de género no sólo lastima a las niñas y a las mujeres adultas, sino a los niños y hombres a través de conexiones biológicas con los roles sociales impuestos; mencionando que existen otras variables que se cruzan con el género: pobreza, clase, etnicidad, discriminación, Etc. Que inciden en determinantes sociales de la salud, como la educación, agua potable, vivienda digna, trabajo digno, acceso

a la justicia, vida sin violencia; no fue sino hasta el 2005 que la OMS instaló un Comité de Determinantes Sociales de la Salud.

La salud de una población está determinada por múltiples factores tanto biológicos como ambientales y sociales. La pobreza se asocia con la enfermedad, pero más que la pobreza, lo que se asocia es la inequidad. A mayor desigualdad entre ricos y pobres, peor es la situación de la población.

La Dra. Rico subrayó su presentación, con la pregunta ¿para que sirven los DDHH?

- Para defender a la humanidad de las brutalidades como los genocidios y de regímenes dictatoriales.
- Para proteger a los ciudadanos frente a Estados autoritarios.
- Para garantizar la impartición de justicia.
- Para lograr disminuir las inequidades.
- Para ampliar las libertades.
- Para mejorar los servicios: educativos, de salud, administrativos, financieros.
- Para mejorar el medio ambiente.
- Para lograr tener ciudadanos conscientes, participativos y verdaderamente ciudadanos. Agregando que la medicina, los servicios de salud y la salud pública mejoran las condiciones de los seres humanos con signo de interrogación.

La Dra. Rico, expuso que en la IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en 1994, presentó un cambio de paradigma: de la mujer como vehículo de control de la población a planificación familiar a salud sexual y reproductiva; de la mujer como vehículo a la mujer como sujeto de derechos y en el centro de las políticas. También mencionó las metas de desarrollo del milenio y el programa de acción de Cairo.

- MDM.- Erradicar la pobreza y el hambre
- CAIRO.- Alcanzar la erradicación de la pobreza
- MDM.- Alcanzar la educación primaria universal
- CAIRO.- Alcanzar el acceso universal a la educación primaria universal
- MDM.- Promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres
- CAIRO.- Los países deberán actuar para empoderar a las mujeres y eliminar las inequidades entre hombres y mujeres
- MDM.- Reducir la mortalidad infantil
- CAIRO.- Promover la salud y la sobrevivencia infantil
- MDM.-Mejorar la salud materna

- CAIRO.- Alcanzar una rápida y significativa reducción de la morbilidad y mortalidad materna
- MDM.- Combatir el VIH/sida, la Tb, malaria y otras enfermedades
- CAIRO.- Reducir La propagación del VIH/sida y minimizar su impacto.
- MDM.- Garantizar la sustentabilidad ambiental
- CAIRO.- Reducir los patrones de consumo y producción no sustentables así como los impactos negativos de los factores demográficos en el medio ambiente
- MDM.- Desarrollar una alianza global para el desarrollo
- CAIRO.- Urgir para que la comunidad internacional adopte políticas macroeconómicas que promuevan un crecimiento económico sustentable

Entonces Sí para lograr la salud de la población, es necesario centrarse en el bienestar y no sólo en la enfermedad, y si los derechos humanos, incluyendo la calidad de género, son prerrogativas para promover y garantizar la dignidad y bienestar de las personas, el sector salud debería trabajar en el marco de estos derechos, lo cual supone un verdadero cambio de paradigma. Añadió que el nuevo paradigma del acto médico en el que anteriormente, y en la mayor parte del sector, se siguen los principios de beneficencia y paternalismo, y la finalidad curativa del acto médico determina su licitud.

En este nuevo paradigma, el principio de autonomía debe determinar que sea insuficiente la finalidad curativa del acto médico, ya que es necesario realizarlo respetando múltiples derechos humanos (fundamentales). Resaltando que hoy hay ausencia o vicios en el consentimiento informado violación de la privacidad, intimidad y confidencialidad negativa de los servicios a los que tienen derecho las personas usuarias (por ejemplo, interrupción legal del embarazo o acceso a métodos anticonceptivos).

MESA REDONDA

Para concluir con el programa se procedió a la presentación de la mesa redonda moderando el Dr. Rafael Hernández Flores, Director Estatal de Salud Pública: con la dinámica de preguntas de parte de los asistentes y respuestas de los expertos:

Pregunta dirigida a la Dra. Aurora del Río Zolezzi, usted nos reflejó en las estadísticas que en efecto la mujer va a recibir, es decir, se tiene la creencia de que la mujer acudía más a los servicios de salud a recibir atención médica, pero ya ajustándolo o quitando los eventos reproductivos, se ve que los hombres siguen asistiendo más con el médico. Bajo el supuesto que la mujer vive más que el hombre (5 años más en promedio, comentaron hace un momento), en relación a esto, **¿al acudir la mujer con sus hijos a recibir atención médica, estas visitas indirectas nos ayudan como factor protector para que la mujer viva más?**

R.- Lic. Chapa.- Son lecciones aprendidas que no deben repetirse, revisar las prácticas en otros países, como España o Bolivia. Las cuotas de las mujeres en Argentina hay una enorme distancia entre la Federación y los municipios, que tendremos que hacer en casa de la CEDAW, porque no hay una sola diferencia de violencia familiar, son procesos largos como vincular las normas internacionales con lo que opera en salud; por lo que es necesario conjuntar todo en una misma dirección, si no hay acuerdos federales como va a haber estatales, concluyendo que no conocemos el Marco de los Derechos Humanos.

Dra. Aurora del Río.- Las mujeres consumen más servicios preventivos que los hombres mueren el mismo número de hombres por cáncer de próstata que las mujeres por cáncer, pero es poco trabajado poco publicitado. La atención preventiva tiene sesgo de género por los horarios, a los hombres no se les convoca a la hora de adherirse.

Pregunta para la Dra. Blanca Rico, ¿los servicios de salud deficientes pueden concebirse como una violación a los derechos humanos?

R.- Dra. Rico.- Sí, los Derechos humanos, económicos, sociales y culturales son progresivos; los Estados están obligados a garantizar los derechos, el Estado puede ir progresivamente mejorando las condiciones para mejorar estos derechos, sí, es el Estado, es el responsable de que existan o no garantizan estos derechos.

Pregunta para la Dra. Ma. del Refugio Ávila, **¿cómo incorporamos a las mujeres y hombres en el cuidado de su salud?**

Dra. Ávila.- Incorporando a las actividades la salud materna, nadie enseña sino aprende, sino aprende no enseña, se le debe insistir al hombre más joven, los cambios se dan desde la infancia, hay que cambiar la cultura institucional.

Pregunta para la Dra. Aurora, hay una pregunta muy importante antes de finalizar este evento, referente a las costumbres de los pueblos mexicanos, **¿las costumbres de los pueblos en la republica mexicana afectan en las políticas de equidad de género?**

Dra. Aurora.- Las costumbres de los mexicanos afectan los Derechos Humanos por lo tanto la igualdad de género; los usos y costumbres de las personas que están en desventaja deben ser respetadas. Si los ubicamos por encima de los derechos humanos de las personas. con menos poder de las comunidades.

La venta de niños en México por uso y costumbre, por casarse deben eliminarse.

Dra. Blanca Rico.- Los derechos individuales vs. derechos colectivos buscan el bienestar de la colectividad, cuando se respetan los derechos colectivos contribuyen de una manera positiva a la comunidad se tienen que ir modificando las costumbres porque no benefician a la comunidad.

CONCLUSIONES Y RESULTADOS

En base a lo que se abordó en los temas expuestos en este Foro de Género y Salud, se llegan a las siguientes conclusiones: para poder incidir en los cambios esquemáticos de la sociedad que se tienen acerca de la perspectiva de género y la salud, los objetivos del Programa Sectorial de Salud contribuirán al impacto del género y viceversa al mejorar la salud, se podrán reducir brechas al otorgar servicios de calidad, evitando el empobrecimiento y alcanzando el desarrollo social, así mismo con la implementación del Programa de Prevención y atención a la violencia familiar, sexual y contra las mujeres, es necesario documentar la magnitud del problema, legitimarlo.

Establecer un Modelo integrado de Prevención y atención a la violencia familiar y sexual que incluya atención médica, psicológica y orientación legal. Capacitación del personal operativo para la detección y manejo de personas que viven en violencia. Instalación de servicios especializados de atención a la violencia en unidades de salud. Incrementar los servicios de refugio para mujeres maltratadas y casas de la salud de las mujeres indígenas. Elaboración de una guía para la atención médica de las personas violadas. Incluir la atención médica y psicológica a la VFS en el Seguro Popular.

Se tiene que trabajar para contar con responsables de Programas de Prevención a la violencia familiar en todas las entidades e instituciones del Sector Salud. Capacitación continua en género y salud, presupuestos sensibles a género y violencia de género. Contar con información sobre actividades / servicios proporcionados / recursos, desagregada por sexo y grupos de edad. Poner en marcha el modelo de prevención y atención a la violencia en todas las instituciones de salud.

Existen rezagos en materia de salud como el que la mortalidad materna está lejos de la meta establecida para el 2015, que aún que ha habido avances estos no van al paralelo con el crecimiento poblacional y la tecnología de punta. La desigualdad entre géneros continúa y las mujeres siguen enfrentando discriminación. La igualdad de género se podría alcanzar con mayor educación para niñas y las jóvenes y erradicando el analfabetismo. Incrementando las intervenciones tempranas para el desarrollo infantil. Incrementando la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y fortaleciendo las políticas públicas para mejorar la calidad del trabajo remunerado de las mujeres.

Se entregó una evaluación del Foro a los asistentes al foro para recabar las impresiones de éste recabando lo que manifestaron, entre ellas mencionamos las siguientes:

“aprendieron la diferencia de equidad e igualdad de género, términos de salud reproductiva en género y salud, que los hombres y mujeres son iguales en derechos pero diferentes, que debemos implementar mejoras en el desempeño de las actividades con un enfoque diferente a las pacientes, que aunque las mujeres somos diferentes a los hombres debemos luchar por tener los mismos derechos, que ya existe una legislación y una reforma que nos beneficia, se reflexionó sobre el tema de género en todos los ámbitos de la vida, la importancia de que los programas de salud sean implementados con perspectiva de género, el tema central de la vida de las mujeres es la salud, después empoderamiento y de ahí estar bien informadas en sus derechos, tratar de participar con más decisión en el hogar, las mujeres requieren tiempo para su salud y los hombres darse tiempo para la misma, los objetivos que se basan en el empoderamiento social y económico de las mujeres en base a la toma de decisiones mirada con perspectiva de género, el uso de datos cuantitativos para fortalecer investigaciones que son mayoritariamente cualitativas, factores de riesgo, causas de feminicidio, distinción de los valores que permiten la igualdad del hombre y la mujer, indicadores de equidad y género, reactualización de conceptos, importancia de los datos estadísticos, relevancia de la salud integral, que nos falta mucho por recorrer en el cambio cultural que favorezca a la humanidad, la participación de la mujer en la toma de decisiones es fundamental para erradicar la discriminación y sobre todo que somos diferentes biológicamente pero tenemos igualdad de derechos, la relación que hay entre el género y la salud, derechos humanos e indicadores de salud”

Así mismo algunas de las propuestas de los asistentes se mencionan a continuación:

“Realizar acciones encaminadas a sensibilizar a la población y al profesional de salud en especial a los hombres, proporcionar más apoyo a los hombres que son violentos y que haya más instituciones donde ellos puedan acudir, campañas acerca de los mitos que impiden que las mujeres no acudan a realizarse los estudios de cáncer de mama, llevar el programa de género a más temprana edad, mayor información del tema de género, insistir en IMSS e ISSSTE que implementen esta materia”.

Siendo las 14:30 horas se dieron por terminados los trabajos.

PROGRAMA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES
Y HOMBRES (2012-2015)
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

INDICE

Mensaje del C. Secretario de Educación del Estado de Nuevo León	615
I. Presentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Educación por la Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León	617
II. Fundamento Normativo	617
III. Diagnóstico sobre la Secretaría de Educación	624
IV. Alineación con el PED 2010-2015, Programa Sectorial y Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD	635
V. Objetivos Estrategias y Líneas de Acción	644
Objetivo I. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León. • Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo II. Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Educación y áreas de su competencia. • Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo III. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Educación y en su esfera de competencia. • Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo IV. Incorporar el enfoque de género en el sistema educativo así como promover el mejor desempeño del personal docente. • Estrategias y Líneas de Acción	

Objetivo V. Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo VI. Incrementar la cobertura y mejorar la calidad de la educación de manera equitativa y con perspectiva de género.

- Estrategias y Líneas de Acción

VI.- Glosario

665

VII.- Bibliografía

677

MENSAJE DEL C. SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Nuevo León siempre se ha distinguido por ser el pionero en programas que enaltecen a la sociedad, buscando el desarrollo del capital social con estos.

Asimismo, en el nivel educativo el estado sobrepasa de entidades menos favorecidas, por lo que es un gran reto superar el estándar educativo hasta ahora ganado.

Sin embargo, la visión con perspectiva de género en el sistema educativo es nueva para nosotros, aunque está contemplado en el Programa Estatal de Desarrollo. Estamos conscientes de que la igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un paso que la sociedad educativa necesita con urgencia, toda vez que la educación es formativa y trascendental en nuestra niñez.

Diversos estudios han mostrado cómo los modelos de diferenciación y segregación entre los sexos en los ámbitos social y político han determinado el sistema educativo y a su vez, cómo este determina a la sociedad.

La ausencia o invisibilidad de las mujeres se debe a diversas argumentaciones, entre las que cabe destacar la vinculación de ellas a la familia y en general a todo aquello a lo que no se le otorga relevancia política ni económica, por una parte, y a la orientación familiar transmitida por las ideologías que sustentaban la planificación educativa por la otra. La meta es llegar a la relación entre iguales, defendiendo las diferencias individuales y reconociendo las aportaciones de cada uno de ambos sexos, en los temas estructurales y culturales de nuestra niñez y de quienes somos responsables de la educación formal.

El horizonte de la escuela coeducativa vendrá definido; por lo tanto, por la superación de la dicotomía entre los modelos femenino y masculino, por el reconocimiento de la pluralidad de modelos sin que tenga que existir una jerarquización entre ellos, con hegemonía de lo masculino sino por la consideración de la totalidad de las personas como sujetos y por la relación entre personas diferentes sin que eso signifique una desigualdad.

En definitiva, la coeducación pretende crear un nuevo modelo de relación, de interpretación, creación y valoración, en el que las personas puedan reconocerse en diferentes roles, actitudes y expectativas sin discriminación

de ningún tipo. Sabemos que es un gran reto implementar el Programa de Igualdad entre la Idiosincrasia y Cultura Patriarcal que arrastramos como sistema educativo en todos los niveles, desde el tomador de decisiones hasta el alumnado.

Queremos tomarlo con la responsabilidad que requiere. Por lo que nos adherimos a las políticas del Instituto Estatal de las Mujeres para llevar a cabo este compromiso.

Ing. José Antonio González Treviño
Secretario de Educación

I. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2012-2015)

II) FUNDAMENTO NORMATIVO

En los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, nacional y estatal, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por tanto, el presente programa posee un marco legislativo sumamente amplio.

Ámbito internacional

México ha suscrito la mayoría de los convenios y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, en los que se compromete a realizar programas y acciones encaminadas a crear las condiciones necesarias para mejorar la vida y el bienestar de mujeres y hombres, de acuerdo con el estándar al que deben aspirar en toda sociedad.

Dichos documentos forman parte del sistema jurídico mexicano al ser contemplados en los artículos 76, 89 fracción X y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde los considera Ley Suprema. Además con el reciente reconocimiento de los Derechos Humanos en nuestra Carta Magna, en su artículo 1º explicita las obligaciones del Estado en materia de tratados y convenios internacionales y los revaloriza. También el párrafo tercero del mismo artículo 1º, establece: "Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad..."

Algunos de los acuerdos que ha suscrito nuestro país y que necesariamente se encuentra obligado a cumplir, son los siguientes:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, que condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla. En ella se destaca el papel fundamental que debe jugar el Estado en la promoción de la igualdad real, en el enfoque de derechos

que debe inspirar a las políticas públicas y la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres a todo nivel. También estipula que los Estados tomarán medidas para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres en todas las esferas, particularmente en las esferas política, social, económica y cultural con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), que es el primer instrumento internacional que los Estados ratifican o se adhieren a ella, en materia de violencia contra las mujeres. Esta Convención reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y a sus libertades fundamentales, que limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Por ello los Estados firmantes se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas.

Las Conferencias mundiales sobre las mujeres. Han contribuido a situar el derecho a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial y han unido a la comunidad internacional, estableciendo un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción para el adelanto de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada.

- I. Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
- II. Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
- III. Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
- IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer. Es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad y para combatir las limitaciones y obstáculos que afectan la vida de las mujeres y promover su adelanto y potenciación en todo el mundo. Esta declaración es de enorme riqueza en la orientación y guía para el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de las organizaciones sociales e internacionales.

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. En la Declaración del Milenio se recogen ocho Objetivos referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, materna, el avance del VIH/sida y el sustento del medio ambiente. Uno de sus objetivos es lograr la igualdad entre mujeres y hombres y promover la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y de estimular un desarrollo sostenible.

Igualmente, México ha firmado y ratificado **la Declaración Universal de los Derechos Humanos**, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** proclamado por Naciones Unidas en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 y el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** proclamado en esa misma fecha.

Ámbito nacional

En el ámbito nacional en los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

El Estado Mexicano, en su Constitución Política, ha consagrado el principio de igualdad al referir en su artículo 4o que: “El varón y la mujer son iguales ante la Ley”, por lo que es obligación del Estado llevar a la práctica este principio y garantizar su total y libre observancia. Esta es la máxima disposición de nuestro sistema jurídico en la materia.

Son indudables los avances legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres en México, ejemplo de éstos son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, mismas que comparten el objeto de coordinar instituciones federales y estatales para garantizar los principios de no violencia, igualdad y no discriminación.

En el mismo orden de ideas, la Ley General de Desarrollo Social establece en su Artículo 11o que la Política Nacional de Desarrollo Social tiene el objetivo de “Propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como

la superación de la discriminación y la exclusión social".

Por otro lado el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) es el documento rector del rumbo que deberá seguir nuestro país para lograr el desarrollo humano sustentable. En él se establece como premisa básica en el Eje 3 la Igualdad de Oportunidades, además de que contempla en la estrategia 3.5 la igualdad entre mujeres y cita como objetivo 16: "Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual". Para el cumplimiento del mismo, propone diversas estrategias:

- 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, gobiernos estatales y municipales;
- 16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género;
- 16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas;
- 16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas;
- 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral;
- 16.6 Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles;
- 16.7 Dar especial atención a las mujeres en pobreza;
- 16.8 Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer;
- 16.9 Promover la participación política de la mujer.

Para contribuir al cumplimiento del PND, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), instancia rectora de las políticas públicas en pro del adelanto de las mujeres mexicanas, formuló el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008–2015 (PROIGUALDAD), que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a

la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su participación económica a favor de mayores

oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Desde esta perspectiva, nuestro país cuenta con un marco jurídico fortalecido, y por ello ha impulsado la creación de instituciones gubernamentales y políticas públicas cuyas disposiciones buscan contribuir a garantizar la erradicación de las desigualdades.

Ámbito local

En el ámbito local, la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León** establece en el párrafo cuarto de su artículo 1o que: “El varón y la mujer son iguales ante la Ley “....” Cuando la terminología de género empleada en las disposiciones de observancia general sea en masculino, deberá entenderse que se refiere tanto al varón como a la mujer”.

En materia de igualdad el estado de Nuevo León cuenta con la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** entrada en vigor en diciembre de 2011, que tiene por objeto regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado. Además cuenta con el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incorporado en junio de 2011, el cual es un instrumento de política en materia de igualdad de género.

Son principios rectores de la presente Ley:

- I. La igualdad de trato y de oportunidades;
- II. La no discriminación;
- III. La equidad de género;
- IV. La perspectiva de género y
- V. Los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es por lo anterior que al enunciar las atribuciones del Poder Ejecutivo Estatal, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León refiere en su Artículo 13:

- I. Conducir y evaluar la Política Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en concordancia con las políticas nacional y estatal, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;
- IV. Fomentar la igualdad y sus principios rectores, mediante la implementación de políticas, programas, proyectos y la debida aplicación de las medidas que esta Ley prevé;
- V. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la transversalidad, por parte de las dependencias y

entidades del estado.

En el mismo sentido, el Artículo 19o señala que la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá considerar, los siguientes lineamientos:

- I. Hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- III. Observar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, convenios y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

Aunado a lo anterior, la **Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de Nuevo León**, dispone en su artículo 7º fracción I: que el Instituto tiene como atribuciones apoyar la formulación de las políticas públicas gubernamentales y promover las de la sociedad, para alcanzar la igualdad de género y en su fracción III: que el Instituto debe estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Por su parte el artículo 3º fracción I de la **Ley Estatal de Planeación de Nuevo León**, establece que el propósito de la planeación es impulsar el desarrollo sustentable equilibrado y equitativo y estará basada en el respeto irrestricto de las garantías individuales y sociales (art. 6º fracción IV). El artículo 19 establece: "Los programas estatales serán los instrumentos de la administración pública estatal en los que se organicen y se detallen los objetivos, metas y acciones a ejecutar para cumplir con las responsabilidades que la ley le otorga". Además cuenta con un Sistema Estatal de Planeación cuya tendencia es ampliar y sustentar las condiciones económicas y sociales prevalecientes en la entidad.

También cabe recordar que el estado, a través de sus poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, firmó el 12 de junio de 2007 la carta de adhesión al Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley de Educación para el Estado de Nuevo León, publicada el 16 de octubre del año 2000, regula la educación que se imparte en el estado,

conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes locales correspondientes y establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del Estado de Nuevo León, tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo estatal.

La Ley que crea la Unidad de Integración Educativa de Nuevo León, por medio de esta Ley se crea un Organismo Público Descentralizado que se denominará Unidad de Integración Educativa de Nuevo León que tiene por objeto la prestación de los servicios de educación que le sean transferidos por el Gobierno Federal, conforme a los términos que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes correspondientes. Esta Unidad asume la titularidad de las relaciones jurídicas de los trabajadores pertenecientes al Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación, en los términos de los Convenios suscritos entre éste y el Ejecutivo Estatal, y entre el Ejecutivo Federal, el Ejecutivo del Estado y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, ambos de fecha 18 de Mayo de 1992.

El Programa Sectorial de Educación establece como objetivo general, consolidar el liderazgo del estado en educación mediante el fortalecimiento de su sistema educativo en materia de cobertura, equidad, calidad, pertinencia, desarrollo profesional de docentes, investigación e innovación y mejora de la gestión.

Asimismo tiene como visión para el 2015, que Nuevo León cuente con un sistema educativo que tenga un alto nivel de reconocimiento local, nacional e internacional por su calidad, cobertura, pertinencia y equidad; que opere con base en esquemas transparentes, eficientes y eficaces de gestión, evaluación y participación social, contribuyendo a ser un estado líder, competitivo, innovador y con un alto grado de desarrollo social y calidad de vida.

III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Diagnóstico hacia el exterior de la Secretaría de Educación

La Ley de Educación para el Estado de Nuevo León reconoce la importancia de la tarea educativa y establece que: "La educación es un medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad y es factor determinante para la adquisición de conocimientos para formar a los hombres y mujeres de manera que tengan sentido de solidaridad social".¹

El Gobierno del Estado de Nuevo León ha trabajado por consolidar un sistema educativo que responda con oportunidad y calidad a las demandas de la sociedad. Sin embargo pese a los esfuerzos y a los avances logrados los beneficios educativos aún no llegan por igual a toda la población, y en particular a los sectores o grupos de población que se encuentran en condición de desventaja.²

El estado de Nuevo León de acuerdo a datos proporcionados en el Programa Sectorial de Educación 2010-2015, cuenta con 7,880 centros escolares en los diferentes niveles de educación, 6 mil 678 son escuelas en donde se imparte educación básica. La educación media superior es impartida en 192 instituciones; el subsistema de educación superior en el estado lo integran 122 instituciones; en 287 escuelas se imparten cursos de capacitación para el trabajo, mientras que la educación para adultos es impartida en 124 centros.³

Es el estado con menor porcentaje de analfabetismo 2.2% seguido del Distrito Federal que tiene el 2.0%. En relación al grado promedio de escolaridad, se encuentra por arriba de la media nacional, ocupando también el segundo lugar con 9.9 por ciento.⁴

En relación a la capacitación para el trabajo, que es la educación que se brinda a mujeres y hombres para que se incorporen a la actividad productiva, durante el 2010 y el 2011 en Nuevo León se han capacitado a 96,173 personas, de los cuales 38,867 son mujeres y 57,306 son hombres. Es necesario mencionar que esta capacitación se imparte en cursos de entre 100 y 450 horas de duración, por espacio de tres a cinco meses, según de qué se trate; prepara al educando en técnicas industriales, agropecuarias, comerciales y de servicios. No equivale a la educación secundaria, esto

¹ Ley de Educación del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico Oficial, el lunes 16 de octubre de 2000.

² Programa Sectorial de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León 2010-2015.

³ Programa Sectorial de Educación. Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

es, los estudios que realiza el alumno no le permiten ingresar al bachillerato. Esta educación es proporcionada por la Secretaría de Educación.⁵ Nuevo León, en educación media superior se encuentra entre los estados de eficiencia terminal alta (55.0) y deserción alta (21.0)⁶. En este rubro las mujeres tienen una eficiencia de 40.3% y los hombres de 39.2%. Las mujeres tienen un índice de deserción de 22.9% y los hombres de 26.7%.⁷ En educación básica, el sistema educativo estatal atiende a casi la totalidad de la población entre 3 y 14 años, lo que implica una cobertura prácticamente universal, similar a las tasas promedio de los países de la OCDE y de la Unión Europea.

En el nivel de preescolar aún debe ampliarse la atención a niños de tres años, de acuerdo con el mandato constitucional. En la educación media superior, la cobertura en el estado para la población de 15 a 17 años es de 62.6 por ciento, lo que implica un área de oportunidad para atender en el sistema educativo a más de 60 mil jóvenes de ese grupo de edad. Con respecto al nivel superior sólo el 31.7 de la población entre 18 y 23 años cursa estudios de licenciatura. El rezago educativo en el estado de Nuevo León es de 1 millón 32 mil 284 personas de las cuales, alrededor del dos por ciento son atendidas en los servicios de educación básica en los 51 municipios de la entidad.

El 85 por ciento de la matrícula de educación básica y media superior de acuerdo al programa sectorial, se concentra en los municipios que conforman el área metropolitana de Monterrey. En menor proporción en los municipios de las regiones Periférica, Citrícola y Sur se atiende respectivamente al 5.8, 4.2 y 2.6 por ciento de los estudiantes de esos niveles educativos. Por su parte, los municipios del Norte y Noreste concentran sólo al 1.9 y 0.8 por ciento del total de estudiantes del estado.

Al inicio del curso escolar del 2011-2012 de acuerdo a datos proporcionados en la página de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Educación Preescolar	97,952	98,223
Educación Primaria	283,316	296,525
Educación Secundaria	119,997	124,079
Educación Media Superior	70,198	79,994
Normal	4916	1650
Licenciatura	69,337	81,448
Posgrado	8352	8221
Sistema de Educación Escolarizado	654,404	690,140
Sistema de Educación No	700,818	740,169

4 Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales cifras ciclo escolar 2010-2011. Gobierno Federal 2011.

5 Ibid p. 90

6 Ibid. P. 123

7 Ibid. P.124

De acuerdo a datos proporcionados por la Dirección General de Planeación y Coordinación Educativa de la Secretaría de Educación en el estado de Nuevo León en el curso 2011-2012, los docentes por género eran los siguientes⁸:

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Educación Preescolar General	9,035	104
Educación Preescolar CONAFE	305	67
Educación Preescolar CENDI	78	0
Educación Primaria General	15,773	6,488
Educación Primaria CONAFE	66	57
Educación Secundaria General	5,663	4,733
Educación Secundaria Técnica	2,403	2,337
Educación Secundaria CONAFE	20	32
Profesional Técnico Medio	829	925
Educación Media Superior	5,246	5,083
Licenciatura	5,125	6,973
Posgrado	1,135	1,967
Sistema de Educación Escolarizado	45,143	28,358
Sistema de Educación No Escolarizado	3,608	1,359
Total General de Docentes	48,751	29,717

8 FUENTE: Levantamiento Estadístico realizado al Inicio del Ciclo escolar a través del formato 911 /Coordinación de Estadística.
 /1 Incluye la población atendida por la Coordinación Estatal de Educación para Adultos (Alfabetización, Primaria, Secundaria, Capacitación para el trabajo, Capacitación para el trabajo comunitario) y el INEA.
 /2 Se incluye a la población de alumnos que reciben apoyo de USAER. Para evitar la doble contabilización, los alumnos de dicho programa no se agregan en la cifra Total General, ni en el total de No Escolarizado.

Es necesario destacar que el diagnóstico del Programa Estratégico de Educación 2010-2015, del Gobierno del Estado de Nuevo León, no cuenta con perspectiva de género ni con datos desagregados por sexo, situación que tendrá que atender la Secretaría de Educación del Estado, a partir del Programa Institucional de Igualdad.

El Gobierno del Estado de Nuevo León, estima que la demanda por nuevos servicios educativos en la próxima década será particularmente exigida en secundaria, que deberá incorporar al menos 60 mil nuevos alumnos; educación media superior, que deberá atender a 67 mil estudiantes adicionales y en licenciatura a 92 mil nuevos estudiantes.

El sur del estado de Nuevo León sigue siendo la región en la que existen menos grados de escolaridad y un mayor rezago educativo, equiparables a los índices de estados como Chiapas y Guerrero.

En relación a la permanencia y conclusión de estudios, el porcentaje de alumnos que cada año abandonan la escuela ha disminuido en primaria de 0.9 por ciento; en secundaria 44 por ciento; educación media superior poco menos de una quinta parte de los estudiantes. Con respecto a la educación superior de acuerdo a la ANUIES, el índice de eficiencia terminal es de alrededor del 54 por ciento. Especial atención merece la educación media superior que alcanza niveles de deserción inaceptables para el nivel de desarrollo que necesita el estado de Nuevo León.

En cuanto al desarrollo profesional del docente, existen quince instituciones formadoras de docentes: nueve públicas y seis particulares. Las capacidades para la formación de docentes se han potenciado y articulado mejor al crearse en 2009 el Sistema de Educación Normal del estado.

La formación continua para los docentes se ofrece a través de 19 centros de capacitación del magisterio que brindan apoyo académico permanente a los docentes de educación básica en servicio.

El gran reto en esta materia consiste en incrementar el financiamiento público a la educación para continuar incrementando las tasas de cobertura, mejorar la calidad y la igualdad, y en particular, para ampliar las oportunidades de acceso de los grupos en condición de desventaja.

Diagnóstico hacia el interior de la Secretaría de Educación en materia de Igualdad

A fin de conocer las percepciones de las y los servidores públicos sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las diferentes dependencias del Gobierno Estatal del 15 de septiembre al 3 de diciembre de 2010, se llevó a cabo un Estudio de Diagnóstico. Dicha investigación tuvo como objetivo identificar, mediante el instrumento de una encuesta auto aplicada, —la cual fue aplicada a 7955— las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las 24 entidades públicas de la administración pública estatal de Nuevo León, en las que se incluyeron las Secretarías del Gobierno Central y Organismos Descentralizados de segundo a séptimo nivel.

La elaboración de este diagnóstico fue impulsado por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, y ha contribuido en la institucionalización de la perspectiva de género, y ha ayudado a determinar las brechas de desigualdad de género existentes en cada ámbito laboral .

En el caso de la Secretaría de Educación se aplicaron 443 cuestionarios a las y los servidores públicos de la Dependencia a fin de determinar cuál es la situación en la que se encuentra en materia de desigualdad y determinar las áreas de oportunidad para desarrollar estrategias que coadyuven a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Es importante destacar que este Diagnóstico no especifica las necesidades puntuales de cada Dependencia, sino que brinda datos generales de la situación en la que se encuentra toda la administración pública en el estado. Sin embargo arroja datos muy valiosos a partir de los cuales se elabora el presente Programa.

La encuesta fue planteada en relación a los siguientes temas: consideraciones generales sobre discriminación y desigualdad; el clima laboral; la comunicación inclusiva; la selección del personal; salarios y prestaciones; la promoción vertical y horizontal; capacitación y formación profesional; conciliación vida laboral, personal y familiar; hostigamiento y acoso sexual y laboral. Cada tema se conformó por una batería de preguntas las cuales se clasificaron en sus respuestas para determinar los factores críticos que permiten inferir las áreas de oportunidad que mejoren el funcionamiento institucional y el desempeño laboral de los empleados y empleadas de cada dependencia.

La encuesta fue respondida por **7,955** funcionarios/as de todos los niveles de puesto, con una participación del **52%** de mujeres y **48%** de hombres. De edades entre los **30** y **44** años de edad. El **87.4%** de los informantes fueron de los niveles **6** y **7** correspondiente a jefes y personas operativas, de los cuales **80.2%** son mujeres y el **67.6%** son hombres.

Del diagnóstico se desprende lo siguiente

El **78%** del funcionariado entrevistado considera que en términos generales en México sí existe discriminación. El **17.3%** mencionó que **“en parte”**, el **4%** indicó que **“no”** y el **0.7%** que **“no sabe”**.

El **39%** de las personas entrevistadas mencionó que sí hay discriminación en el estado de Nuevo León por género, mientras que el **33%** declaró que en parte.

El **87.5%** de las personas entrevistadas declaran que el desempeño de las mujeres en el sector público es muy bueno o bueno, **14** puntos porcentuales más de la opinión que se tiene de los hombres, e incluso perciben que las mujeres han tenido un mejor desempeño laboral que los hombres.

En una de cada 2 dependencias de gobierno, no existe diferencia significativa entre el género de los/as empleados/as **44.1%**

En la **segmentación por sexo**, se aprecian diferencias significativas sobre todo en la desigualdad salarial y en las condiciones de trabajo donde la diferencia porcentual es mayor en las mujeres **7%** y **6%** respectivamente. Para 1 de cada 2 mujeres hay discriminación hacia las mujeres en los sueldos.

En relación al **hostigamiento y la discriminación** hacia el funcionariado se recogió en distintos momentos a lo largo de la entrevista, a nivel laboral y a nivel personal. Los resultados a nivel total y por sexo fueron los siguientes, resalta que 1 de cada 4 funcionarios/as declara conocer algún caso de humillación en el trabajo.

En el factor de **condiciones de trabajo**, el funcionariado declara que hay discriminación en contrataciones, promociones y/o ascenso, así como un trato desigual por la edad, sexo, etnia y capacidad intelectual. También en este rubro, el personal del séptimo nivel son quienes perciben mayor grado de discriminación, sobre todo en las cargas de trabajo, respeto desigual entre jefes y jefas y distinción de sexo en actos protocolarios.

En cuanto al factor **reclutamiento de trabajadoras/es** la calificación mayor fue la correspondiente a que se niega a las mujeres a realizar trabajos nocturnos al considerarse que no son horarios adecuados para ellas. Además cuando se recluta al personal, no se toma en cuenta conocimiento, habilidades y aptitudes. El 19.6% mencionó que solo el personal masculino ocupa puestos de decisión.

En relación al factor **suelo, salarios y prestaciones**, el **17.7%** del funcionariado declaró que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo puesto. El **81.1%** de los hombres y el **87.2%** de las mujeres declaran que en México las mujeres ganan menos salario por hacer el mismo trabajo que un hombre debido a la discriminación. El **75.4%** de los hombres y el **83.5%** de las mujeres declaran que el Machismo es otra de las razones. El **13.9%** menciona que no se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y a hombres.

En materia de **capacitaciones al personal**, el **11.6%**, menciona que no se evalúa el desempeño, sin discriminar a mujeres y hombres se concentró en el rubro de capacitación adecuada a las mujeres. El **32.4%** mencionó que las capacitaciones no son tomadas en cuenta para ascender o en promociones, por lo que registran mayor nivel de discriminación en este rubro. En tanto el personal del cuarto nivel (Directores/as) opina que falta capacitación adecuada a las mujeres.

En cuanto al factor de **ascensos**, la calificación mayor para el factor se dio en la variable “los ascensos son para los amigos y amigas de los jefes” (**44.3%**), seguido de la variable “para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas” (**34.6%**). También el **27.1%** mencionó que no se promueve el acceso de hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores. Además se puede observar que el funcionariado de séptimo nivel —personal operativo— perciben mayor discriminación en el factor de ascenso en el trabajo. Sólo el **18.8%** de las personas entrevistadas declaró que ha tenido la oportunidad en el último año de ascender.

En cuanto a si existen procedimientos que regulen el acceso igual entre mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, éstos sólo existen en el **23.9%** de los casos.

Los resultados indican que cerca del 80% de las mujeres encuestadas, no ha tenido oportunidades de crecimiento en el último año. Si bien es cierto que un buen número de hombres tampoco han tenido oportunidades, su porcentaje es 6 puntos debajo que el de la mujer.

En el factor **comunicación interna**, el **13.7%** del funcionariado declara que no se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal. El **23.3%** menciona que en los formularios internos no se toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. El **18.5%** dice que te discriminan por tu forma de vestir y el **15.6%** menciona que te discriminan por tu forma de hablar. Además el **10.1%** menciona que mujeres y hombres no tienen el mismo acceso a material informativo de la dependencia. Para 1 de cada 4 mujeres hay discriminación en esta variable de comunicación.

En relación al factor **familia y vida privada**, el **16.6%** mencionaron que no se fomenta el cuidado de las hijas y los hijos; el **7.3%** opina que las mujeres se deben quedar en casa para atenderla; el **45.2%** dice que las mujeres pueden jubilarse a edad más corta que los hombres, el **46.7%** de las mujeres entrevistadas declara estar a favor que ellas se puedan jubilar antes que los hombres y el **14.6%** menciona que solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

Respecto al **hostigamiento y discriminación** los resultados a nivel total y por sexo fueron los siguientes, resalta que 1 de cada 4 personas funcionarias declara conocer algún caso de humillación en el trabajo. El **76%** de los hombres y el **62%** de las mujeres declaran que existe un ambiente favorable de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. En tanto que el **32%** de las y los servidores públicos, sabe que existe un código de ética que previene la violencia laboral y el acoso y abuso sexual, contra el **34%** que sabe que existe una normatividad en caso de violencia laboral. Además es el rubro donde mayor desigualdad hay entre mujeres y hombres.

El **4.3%** de las personas entrevistadas declaró haber sido víctima de hostigamiento sexual, de los cuales sólo el **23.5%** denunció su caso. Las más afectadas han sido las mujeres, el **6.6%** padeció hostigamiento sexual y sólo denunció el **22.8%**. Cabe señalar que el análisis de este factor tiene una tolerancia “cero” dado que es un tema delicado y sensible por lo que independientemente del número de casos, será considerada como un factor crítico.

En tanto que el **15.7%** de las personas entrevistadas declaró haber sido víctima de discriminación, de los cuales sólo el **14.3%** denunció su caso. Cerca del **20%** de las mujeres afirma haber recibido algún tipo de **discriminación**. Solo el **14.1%** denunció. Al igual que en el hostigamiento sexual, las mujeres presentan mayor caso de discriminación en comparación a los hombres, **18.6%** de las mujeres padeció discriminación contra **12.7%** de los hombres.

El **35.9%** del funcionariado ha sentido que no se les respetan sus derechos, de los cuales el **40.1%** son mujeres. Tan solo el **15%** de los informantes manifestó haber sido excluido de alguna actividad por su género, siendo igualmente las mujeres quienes más casos registran (**19%**).

El **6.2%** de las mujeres ha sufrido **acoso sexual**. El **2%** de los hombres afirma haberlo padecido también. La tasa de denuncia es mayor a la discriminación y los hombres denuncian este delito más que los hombres.

Más de la mitad del funcionariado entrevistado declara que son muchas o bastantes las posibilidades de que las mujeres tienen de mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, para 3 de cada 10 mujeres la posibilidad de mejora es poca o ninguna.

Más de la mitad del funcionariado entrevistado declara que el tiempo que pasa con su familia vs. El tiempo que trabaja es insuficiente, sin diferencias significativas al cruzar por género.

En cuanto al uso de lenguaje sexista el **54%** de las personas entrevistadas declararon que en la dependencia en la que labora, se promueve un lenguaje no sexista, sin diferencia significativa al cruzar por género.

En relación al conocimiento de la **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, el **59%** de los hombres y el **55.2%** de las mujeres declaran tener conocimiento de la Ley. En tanto que el **61.7%** del funcionariado conoce la ley de violencia, las más enteradas son las mujeres de mayor escolaridad y mayores de 60 años Sin embargo el **30%** de los encuestados no conoce la Ley General de Igualdad.

Finalmente el Diagnóstico concluye que el **45%** de la población encuestada percibe que las dependencias están formadas por igual entre mujeres y hombres. Cerca del **27%** percibe que hay más mujeres que hombres.

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en los siguientes factores:

1. No se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.
2. Para ascender, no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas.
3. El sexo importa para ser promocionado o para un ascenso.
4. Cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimiento, habilidades ni aptitudes.

5. La capacitación es inadecuada para las mujeres.
6. Las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones.
7. En campañas públicas de difusión no se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.
8. No se fomenta el cuidado de los hijos/as. Los cuales corresponden a los factores de:

- Ascenso en el trabajo
- Reclutamiento de trabajadores
- Capacitaciones al personal
- Comunicación Interna
- Familia y vida privada

Siendo el factor de “Ascenso en el trabajo” el aspecto peor evaluado al concentrar mayor número de variables críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores.

En general, con poco esfuerzo, se puede lograr una mejor opinión del funcionariado hacia la discriminación en dependencias de gobierno, es decir reducirla significativamente o mejor aún erradicarla. La planeación y buena ejecución de otras acciones dependientes de tan sólo 5 variables de 4 factores harán a corto plazo que mejore mucho, la opinión del funcionariado y a consecuencia erradicar la discriminación por género.

Se recomienda:

- Mayor capacitación al personal;
- Se sugiere capacitar al igual a mujeres y hombres;
- Tomar en cuenta para los ascensos, las capacitaciones para motivar a las y los trabajadores.

IV) ALINEACIÓN CON EL PED 2010-2015, PROGRAMA SECTORIAL Y PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PROIGUALDAD)

Este Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León tiene que estar alineado con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); con el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 y con el Programa Sectorial de la Secretaría de Educación del Estado 2010-2015.

El Programa se basa en los indicadores básicos que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, conforme a los siguientes:
(tablas en archivo anexo)

OBJETIVOS	PRINCIPIOS	LINEAMIENTOS
I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación; III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado de Nuevo León, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.	I. La igualdad, la no discriminación y la equidad; II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello; II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político; III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres; VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, y VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

Por su parte el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, cuenta con cinco ejes rectores:
(tablas en archivo anexo)

1	Estado de Derecho y seguridad	
2	Economía competitiva y generadora de empleos	
3	Igualdad de oportunidades	Estrategia 3.5 <i>Manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD</i>
4	Sustentabilidad ambiental	
5	Democracia efectiva y política exterior responsable	

A su vez el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)**, establece siete objetivos estratégicos para lograr la igualdad que son:
(tablas en archivo anexo)

1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los tres poderes, en los tres órdenes de gobierno y en el sector privado
2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho
3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil
4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género
6	Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo
7	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática

El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2010-2015

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en materia de igualdad
Desarrollo Social y Calidad de Vida.	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres", ¹⁰	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres: ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de equidad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles.
		2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal: ➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.
		3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales: ➤ Proponer y promover una agenda legislativa con perspectiva de género en los temas laboral, violencia, salud, trata de personas, toma de decisiones, educación, y materia civil, penal y administrativa, entre otros. ➤ Establecer sinergias con académicos y colegios de profesionales, para revisar en forma integral los ordenamientos legales estatales y municipales, y promover conjuntamente iniciativas de reforma, con perspectiva de género. ➤ Consolidar el programa reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

A su vez el **Programa Sectorial de Equidad y Género 2010-2015 del Estado de Nuevo León** que tiene como objetivo general “Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres”, establece los siguientes cuatro objetivos específicos:
(tabla en archivo anexo)

Objetivo específico	Contenido
1	Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres de Nuevo León, creando, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.
2	Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas, y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.
3	Impulsar un marco jurídico de igualdad de género acorde con la normativa federal y los compromisos internacionales vinculados a los derechos humanos, laborales, políticos, económicos y sociales de las mujeres.
4	Fortalecer la gobernabilidad y la gobernanza a través de la participación ciudadana en la toma de decisiones mediante acuerdos y consensos que favorezcan la igualdad y el buen gobierno.

De igual forma el Programa Sectorial de la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León tiene como objetivo general: Consolidar el liderazgo del estado en educación mediante el fortalecimiento de su sistema educativo en materia de cobertura, equidad, calidad, pertinencia, desarrollo profesional de docentes, investigación e innovación y mejora de la gestión.

Para lograrlo tiene contemplados los siguientes objetivos:

Objetivo Estratégico 1

Incrementar la cobertura de atención educativa privilegiando la equidad.

Objetivo Estratégico 2

Mejorar la calidad de la educación en todos los niveles y modalidades para alcanzar los más altos estándares internacionales.

Objetivo Estratégico 3

Incrementar la capacidad del estado para la innovación e investigación educativas que redunden en la mejora continua de la calidad de los servicios educativos de todos los niveles.

Objetivo estratégico 4

Fortalecer la vinculación del sistema educativo estatal con los sectores productivo y social del estado.

Objetivo Estratégico 5

Mejorar la gestión del sistema educativo estatal.

Para generar una cultura de igualdad y no discriminación, observar el marco jurídico en la materia e institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación se plantean dos estrategias, una de ellas es a través de la transversalidad (*mainstreaming* de género) y la otra la Acción Positiva.

La transversalidad es una estrategia imprescindible que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en todas las instituciones públicas y acciones de las autoridades del estado, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acto de autoridad que se programe, sea éste de tipo legislativo, de política pública, administrativo, económico o cultural.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la Acción Positiva que implica promover la igualdad real implementando acciones que equilibren las diferencias de poder en el acceso a las oportunidades y los recursos entre mujeres y hombres, tal y como la establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la ejecución de políticas de igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla, por su incidencia en aspectos más estructurales; y por otro lado, la acción positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

Conforme al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres también es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, en realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Además de lo anterior, se requiere hacer visible, contable y evaluable, un conjunto de variables sociales y económicas y tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación de políticas públicas analizando en cada circunstancia, las causas sociales y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos. En el caso específico del estado de Nuevo León, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico Oficial el 26 de diciembre de 2011, genera la Política Estatal de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y por el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015. El Instituto Estatal de la Mujeres de Nuevo León es la encargada de revisar de manera anual el cumplimiento del Programa y la Comisión estatal de Derechos Humanos la responsable de dar seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley.

Bajo este marco, el presente Programa de Igualdad Institucional de la Secretaría de Educación impulsará la integración de la perspectiva de igualdad de género en la vida institucional por medio de la herramienta de programación y presupuestación con perspectiva de género. Ello significa la elaboración de políticas, programas y presupuestos con esta perspectiva, reconociendo que las acciones en materia de igualdad serán llevadas a cabo a través de planeación, monitoreo y evaluación. El proceso implica también el diseño de indicadores. La programación y presupuestación con perspectiva de género comprenderá políticas hacia el interior de la institución y hacia el exterior. De igual manera, se integrará a la normatividad interna como eje para impulsar la perspectiva de género en la institución.

También, se llevarán a cabo procedimientos específicos con perspectiva de género, acorde a las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional a través del diseño de procedimientos específicos acordes a las facultades de la institución. Esta definición garantizará homogeneidad en el ejercicio y permitirá el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirán con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de género hacia fuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirán procedimientos específicos en las siguientes áreas: área jurídica, planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes serán modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de género en cada una de las áreas.

Con relación a las modificaciones normativas, se integrará a la ley interna, reglamento, lineamientos y formatos internos de manera progresiva la perspectiva de igualdad de género, iniciando con la integración de los principios de igualdad, no discriminación y paridad en el máximo instrumento normativo de la misma. Ello garantiza la sostenibilidad de la transversalización de la perspectiva de género e institucionaliza las acciones impulsadas. La armonización normativa que se impulsará garantizará operativizar estos principios en el quehacer institucional. La modificación normativa debe abarcar la implementación de medidas externas tanto como internas. De manera general se partirá de una premisa: toda medida operativa que se impulse tendrá su correlato en la normatividad. De esa manera se garantiza su sostenibilidad.

Aunado a lo anterior, es necesario impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual, para dar cumplimiento a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Dicho mecanismo garantizará relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual. El mecanismo se constituirá al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se preverá la elaboración de un Protocolo de actuación. El mecanismo actuará como órgano de sensibilización en la materia para el personal que labora en la institución. De la misma forma, impulsará, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar sanciones administrativas en caso de violencia laboral (acoso y abuso sexual específicamente) por motivos de género.

En este contexto y tomando en consideración que la Secretaría de Educación es la dependencia encargada de establecer, ejecutar y coordinar la política educativa en el estado, el Programa de Igualdad Institucional, contempla seis objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Objetivo Estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León.

Este objetivo busca construir en la Secretaría una administración que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad de la perspectiva de género.

Objetivo Estratégico 2: Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Educación y áreas de su competencia.

Busca reconocer y garantizar los derechos humanos, con el apoyo de ordenamientos legales vigentes en armonía con las Convenciones y Tratados Internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo.

Objetivo Estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Educación y en su esfera de competencia.

Comprende las acciones para prevenir, atender y erradicar la violencia en contra de las mujeres, mediante la aplicación de una política institucional que brinde garantías para su seguridad e integridad física, que al mismo tiempo permita un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres y garantice el ejercicio primordial de la libertad de las mujeres en un entorno laboral propicio. Asimismo comprende todas las acciones que la Secretaría de Educación debe implementar para brindar servicios de calidad y con perspectiva de género.

Objetivo Estratégico 4: Incorporar el enfoque de género en el sistema educativo así como promover el mejor desempeño del personal docente.

La educación impulsa el desarrollo integral de las personas, en donde un requisito básico es la igualdad de oportunidades educativas, para lograrlo es necesario incorporar la perspectiva de género en el sistema educativo y darse cuenta las necesidades de mujeres y hombres en este ámbito.

Objetivo Estratégico 5: Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se orienta a la eliminación de las barreras que limitan la plena participación de la mujer en el ámbito laboral. También implica facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de las políticas institucionales.

Objetivo Estratégico 6: Incrementar la cobertura y mejorar la calidad de la educación de manera equitativa y con perspectiva de género.

Este objetivo se enfoca a la necesidad de ampliar la cobertura educativa de manera equitativa para mujeres y hombres, tomando en consideración las necesidades específicas de cada uno. Asimismo también contempla la mejora en la calidad educativa con el fin de que la educación que brinde el Estado se encuentre en los estándares más altos.

IV) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Líneas de Acción

1.3.1 Establecer un código de conducta para eliminar la violencia institucional y laboral que promueva la igualdad de género al interior de la Secretaría.

1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional basada en un clima de respeto.

1.3.3 Establecer políticas y acciones afirmativas que aseguren la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, mejoren las condiciones de competencia laboral, productividad y eleven la calidad de vida del personal de la Secretaría.

1.3.4 Impulsar acciones afirmativas para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión en la Secretaría.

1.3.5 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Secretaría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.

1.3.6 Instituir un código de conducta para eliminar el hostigamiento laboral y sexual y formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.

1.3.7 Promover, mediante campañas internas de difusión, el respeto a los derechos humanos entre las y los trabajadores y combatir el sexismo, la violencia institucional y laboral.

1.3.8 Integrar un lenguaje no sexista y la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de comunicación social de la Secretaría.

1.3.9 Promover que las prácticas y la comunicación social de la Secretaría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores.

Líneas de Acción

1.4.1 Integrar la perspectiva de género en las normas y lineamientos de la Secretaría para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, y para el diseño de encuestas que permitan identificar avances y obstáculos para alcanzar los objetivos de la Política Institucional de Igualdad.

1.4.2 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados

de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.

1.4.3 Mantener actualizada la información y los diagnósticos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, edad, región y grupos específicos de población.

1.4.4 Realizar la adaptación de los sistemas informáticos de gestión de la información de las diferentes áreas de la Secretaría que garanticen su desagregación por sexo, así como la incorporación de otros datos que se estimen oportunos.

1.4.5 Crear o mejorar los sistemas de Indicadores de la Secretaría con catálogos y formas de registros homologados que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región, municipio sobre usuarios, beneficiarios y población atendida.

1.4.6 Analizar, implementar y evaluar las políticas públicas con perspectiva de género.

(tabla)

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Educación	Unidad de Género	0	Contar con una Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Educación en el 2015
Políticas públicas implementadas con perspectiva de igualdad de género	Políticas	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 5 políticas públicas con perspectiva de género
Difusión de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación	Difusión	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 difundir al interior de la Secretaría de Educación la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, hasta llegar al 100% del personal
Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, estado civil, nivel educativo, en la Secretaría de Educación	Mecanismo	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 ir instrumentando paulatinamente un mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, estado civil, nivel educativo, en la Secretaría de Educación
Capacitaciones brindadas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación en materia de género	Capacitaciones	1	Durante el 2013, 2014 y 2015 capacitar al 100% del personal de la Secretaría de Educación en materia de género

Objetivo Estratégico 2

Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto de los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Educación y ámbito de competencia

El 17 de julio de 2011, fue publicada la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual eleva a rango constitucional los derechos humanos, lo que representa un avance de gran importancia para el reconocimiento de los Tratados y Convenios Internacionales en esta materia. Los objetivos de esta reforma son: 1. Introducir plenamente el concepto de Derechos Humanos; 2. Garantizar la más alta jerarquía y eficacia normativa a los instrumentos internacionales de derechos humanos; 3. Introducir nuevos Derechos Humanos no reconocidos en la Constitución; 4. Fortalecer la protección de algunos de los derechos ya reconocidos por la Constitución a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos; 5. Introducir la perspectiva de género en la manera en que la Constitución protege y reconoce los derechos humanos y; 6. Reforzar las garantías y mecanismos de protección de los derechos humanos.

A partir de esta reforma el artículo 1º constitucional establece que "... Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece".

En materia educativa el artículo 3º constitucional menciona que la educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia. Por lo que de ahora en adelante existe el mandato constitucional de educar conforme al respeto y garantía de los derechos humanos.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los Tratados y Convenciones Internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Es por ello que ha impulsado la creación y modificación de varios ordenamientos legales, con el fin de armonizar nuestro sistema jurídico mexicano. Además ha construido diversas políticas públicas que fomentan la defensa y respeto de los derechos humanos como parte de la cultura democrática de este país. Estas acciones tienen como base estructural la no discriminación, y han sido posibles gracias a la participación integral

de los tres órdenes de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía.

Nuevo León, también cuenta con un marco jurídico armonizado respecto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación y por ello ha implementado leyes como: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León y también ha implementado programas de acción. Además ha realizado estudios, diagnósticos, estadísticas e indicadores, sobre la situación de la mujer en el estado y sobre las causas, efectos y expresiones de la violencia en las diferentes regiones de la entidad.

Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración y se ha instalado el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Sin embargo tiene que impulsar la aprobación de la Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En este contexto, el Programa Institucional de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la Secretaría de Educación da especial relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación, con el fin de extender la cultura de respeto al interior de la dependencia y en la labor educativa que le toca desempeñar. Además, busca fomentar el pleno respeto a los derechos humanos, ya que el derecho a la educación es un derecho fundamental del que la Secretaría debe ser garante.

Con la finalidad de lograr el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, es conveniente adoptar tres acciones esenciales:

- a) Fomentar y arraigar en el personal la cultura de respeto a los derechos humanos.
- b) Generar confianza en la sociedad de que en sus acciones se respetan los derechos humanos.
- c) Prevenir las causas de violaciones a derechos humanos que originan quejas y recomendaciones de la Comisión Estatal y Nacional de Derechos Humanos.
- d) Brindar una educación apegada al respeto y garantía de los derechos humanos.

Estrategia 2.1

Diseñar políticas públicas en la Secretaría de Educación, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de Acción

2.1.1. Elaborar un programa amplio de educación en derechos humanos con objeto de aumentar el conocimiento y la conciencia sobre su respeto.

2.1.2. Empezar una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Secretaría a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

2.1.3 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.

Estrategia 2.2

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres a través de la orientación, asesoría, sensibilización, capacitación, difusión e investigación.

Líneas de Acción

2.2.1 Llevar a cabo modificaciones legales con perspectiva de género y de derechos humanos a la Ley de Educación y al Reglamento Interior de la Secretaría de Educación, con el fin de adicionar atribuciones que favorezcan el adelanto de las mujeres en el ámbito educativo.

2.2.2 Promover y desarrollar la edición de libros y demás recursos didácticos con perspectiva de género y diseñar programas informáticos y tecnológicos para apoyar la educación en materia de derechos humanos.

2.2.3 Promover estrategias y objetivos al interior de la Secretaría relacionados con la igualdad a fin de eliminar obstáculos al ejercicio de los derechos de las mujeres y erradicar todo tipo de discriminación.

2.2.4 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría en los que se desenvuelven, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.

2.2.5 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género.

2.2.6 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Secretaría sobre perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación.

Estrategia 2.3

Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de género.

Líneas de Acción

2.3.1 Impulsar conforme a Convenciones internacionales “el derecho de la mujer a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor”.

2.3.2 Desarrollar alternativas de protección para promover de manera equitativa las contrataciones, promociones y/o ascensos.

2.3.3 Tomar en consideración los conocimientos, habilidades y capacitaciones del personal en los ascensos.

2.3.4 Garantizar la igualdad, la no discriminación en la Secretaría para las personas con discapacidad a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y educativas y permitir una mayor valorización y despliegue de sus capacidades.

2.3.5 Garantizar el acceso a la educación a las mujeres con discapacidad, indígenas, reclusas, refugiadas, migrantes, indigentes, desplazadas, repatriadas, adultas mayores, niñas, niños y adolescentes.

(tabla)

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Educación, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Educación

Objetivo Estratégico 3

Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Educación y en su esfera de competencia

La violencia contra la mujer persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género.

Koffi Annan exsecretario de Naciones Unidas ha dicho que “la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. Causa sufrimientos indecibles, cercena vidas y deja a incontables mujeres viviendo con dolor y temor en todos los países del mundo. Causa perjuicio a las familias durante generaciones, empobrece a las comunidades y refuerza otras formas de violencia en las sociedades. La violencia contra la mujer les impide alcanzar su plena realización personal, restringe el crecimiento económico y obstaculiza el desarrollo. La generalización y el alcance de la violencia contra la mujer ponen de manifiesto el grado y la persistencia de la discriminación con que siguen tropezando las mujeres. Por consiguiente, sólo se puede eliminar tratando de eliminar la discriminación, promoviendo la igualdad y el empoderamiento de la mujer y velando por el pleno ejercicio de los derechos humanos de la mujer”¹¹.

En México las políticas públicas desarrolladas hasta el momento en materia de violencia contra la mujer han estado enfocadas a la creación de un marco jurídico en la materia, hacia la capacitación y sensibilización, hacia las repercusiones en la salud y hacia la procuración de justicia. Sin embargo, en el ámbito de la educación los estudios y las intervenciones han sido escasos y recientemente se han enfocado al denominado bullying como un tipo de violencia entre pares, que tiene como finalidad el maltrato, intimidación y amedrentamiento que un individuo o grupo de personas que ocasiona intencionalmente a otras personas dentro del ámbito escolar o fuera de él.

Las políticas públicas en materia de prevención de la violencia contra las mujeres han sido laxas, ya que se han emprendido escasas acciones para caucionar el problema. Las actuaciones han estado dirigidas a la población afectada y hacia la recuperación de las víctimas y no se ha trabajado mucho sobre las causas.

Las manifestaciones sexistas, presentes en los seres humanos (pensamientos, conductas, actitudes) se fundamentan en un porcentaje significativo en el sistema de creencias de las personas. Y los pensamientos, la con-

11. Estudio del Secretario de Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas.

ceptualización y las creencias se aprenden a lo largo del proceso de socialización de los seres humanos y en ese proceso, la escuela se presenta como uno de los tres pilares esenciales.

Un sistema educativo que sustente supuestos sexistas potenciará la aparición de comportamientos discriminatorios por razón de género en las relaciones sociales del sujeto y apuntalará el desequilibrio necesario para generar vulnerabilidad de las mujeres a la violencia.

Por ello, uno de los fines del sistema educativo debe estar basado en la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre mujeres y hombres, y trabajar para la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad¹².

Conforme a la Ley de Educación y al Reglamento Interior de la Secretaría, es su competencia administrar, desarrollar y operar con excelencia el funcionamiento del sistema educativo estatal, mediante un enfoque integral, innovador y promotor de un proceso de enseñanza-aprendizaje, que permita formar personas con un alto desarrollo humano comprometidas con el desarrollo sustentable de la comunidad, conllevando a elevar la calidad de vida tanto individual como social.

En este sentido, el sistema educativo debe contribuir en la formación del respeto a la igualdad y a la resolución pacífica de conflictos. Pero la realidad es que hoy en día los y las profesionales de la educación no cuentan en su formación con contenidos de adiestramiento para enfrentar estos objetivos, por lo que es importante capacitarlos de manera permanente sobre igualdad y violencia de género.

Para que el sistema de prevención funcione son necesarios dos elementos imprescindibles: un conocimiento fiel sobre cómo se produce el fenómeno de la violencia y sobre los elementos que lo potencian (el sexismo) y profesionales adecuadamente formados en la materia. Para ello el sistema educativo debe adaptar la formación inicial para todo el profesorado.

En Nuevo León 35 de cada 100 mujeres casadas o unidas con menor nivel de instrucción o que carecen de estudios sufren de violencia por su pareja. Mientras que entre aquellas con instrucción superior y posgrado la proporción de mujeres que viven hechos violentos es menor 20 de cada 100. Las cifras en el país tienen el mismo patrón de comportamiento, también entre las mujeres con nivel de instrucción superior se registra la menor proporción de violentadas.

12. Álvarez, Ángeles. Ponencia sobre Retos en el ámbito educativo, 7 de junio de 2005: Miembro de la Red Feminista de Organizaciones contra la Violencia de Género y responsable del Programa de Violencia de Fundación Mujeres. España.

En la entidad 68,124 mujeres casadas o unidas han sufrido violencia de extrema gravedad, de las cuales el 52.8% han requerido de atención médica para superar los daños ocasionados por las agresiones mientras que 44.6% han sido pateadas por su esposo o pareja, las han amarrado, tratado de ahorcar o asfixiar, agredido con cuchillo o navaja, o les han disparado con un arma; así mismo, 25.7% de ellas ha soportado que su esposo o pareja haya usado su fuerza física para obligarlas a tener relaciones sexuales; el menor porcentaje lo constituyen las mujeres que su pareja les ha hecho cortaduras, quemaduras, pérdida de dientes, fracturas, entre otros, de acuerdo a la ENDIREH 2006.

De acuerdo a datos proporcionados por la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, en el 2009 en materia de violencia familiar se recibieron 9,369 denuncias, 7,910, en 2010, 8,744 en 2011 y 7,879 de enero a agosto de 2012. En esta materia de acuerdo al Semáforo Delictivo del mes de agosto de 2012 establecido por la Procuraduría la violencia familiar ha aumentado respecto al promedio histórico en la mayoría de los municipios del estado y solo en la ciudad de Monterrey ha habido una reducción de menos del 25% y en los municipios de San Pedro y Santiago de más del 25%.

Estrategia 3.1

Promover y coordinar acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la Secretaría de Educación.

Líneas de Acción:

3.1.1 Elaborar el Programa Institucional de Violencia de la Secretaría de Educación y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

3.1.2 Incrementar las políticas, programas y acciones de prevención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género a través de campañas y mecanismos de información para mujeres y hombres.

3.1.3 Promover entre la población la cultura de la denuncia en materia de violencia.

3.1.4 Incorporar la formación en género y el conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León y de los derechos humanos de las mujeres en los manuales de formación del personal de la secretaría.

3.1.5 Incorporar la formación en género y el conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León y de los derechos humanos de las mujeres en los manuales de for-

mación del personal de la secretaría.

3.1.6 Instrumentar mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan mejorar la coordinación de todas las políticas, programas y acciones institucionales dirigidas a la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

3.1.7 Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo y en la Secretaría.

Estrategia 3.2

Promover y coordinar acciones para fomentar la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el ámbito educativo.

Líneas de Acción

3.2.1 Brindar cursos de capacitación y sensibilización al personal docente y directivos, sobre los contenidos y alcances de la Ley Estatal de Violencia contra las Mujeres, derechos humanos y género.

3.2.2 Incorporar en los planes de estudio el tema de los derechos humanos, el derecho a la igualdad y no discriminación y la violencia de género.

3.2.3 Brindar cursos de capacitación y sensibilización a niñas niños y adolescentes sobre los contenidos y alcances de la Ley Estatal de Violencia contra las Mujeres, violencia en el noviazgo, derechos humanos y género.

3.2.4 Promover en las escuelas en todos los niveles escolares una cultura de convivencia y participación pacífica e igualitaria.

3.2.5 Definir en las políticas educativas los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos.

3.2.6 Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres, así como el respeto a su dignidad.

3.2.7 Desarrollar investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos de detección de la violencia contra las mujeres en los centros educativos.

3.2.8 Incorporar en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendentes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres.

3.2.9 Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que

sufren algún tipo de violencia.

3.2.10 Diseñar y difundir materiales educativos que promuevan la prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

3.2.11 Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres.

3.2.12 Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres.

(tabla)

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Elaborar el Programa Institucional de Violencia y su puesta en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres	Programa	0	Para el 2015 contar con el Programa institucional de Violencia para la Secretaría de Educación
Número y tipo de acciones promovidas por la de Educación en el sector educativo en materia de violencia contra las mujeres	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el en el sector educativo en materia de violencia contra las mujeres
Cursos de capacitación y sensibilización brindados	Cursos	1	Durante el 2013, 2014 y 2015 capacitar al 50% del
en materia de género, derechos humanos y violencia de género al funcionariado de la Secretaría de Educación y personal docente			personal de la Secretaría y 25% del personal docente
Políticas públicas implementadas para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas en las aulas	Políticas		Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 2 políticas públicas al año

Objetivo Estratégico 4

Incorporar el enfoque de género en el sistema educativo así como promover el mejor desempeño del personal docente

La situación de las mujeres en México y en el estado de Nuevo León ha cambiado; actualmente su participación en actividades económicas, políticas, culturales y profesionales es cada vez más notoria. Sin embargo, el ejercicio pleno de los derechos de todas las mujeres en ocasiones es obstaculizado por la violencia y la desigualdad que todavía prevalecen en la vida de las niñas y las mujeres.

Mejorar sus condiciones de vida, no sólo depende de la asignación de recursos suficientes para atender la creciente demanda estatal por acceder a los centros escolares; también de impulsar un sistema de transmisión de la educación que garantice la distribución de oportunidades y el desarrollo educativo con igualdad y equidad de género.

La educación reviste gran importancia como institución generadora de cambios en la formación de las personas, por lo que puede contribuir a eliminar estereotipos y construirla equidad de género, como un valor a transmitir en las instituciones de educación básica.

La educación es un ámbito fundamental para el desarrollo individual y colectivo de las personas y las naciones. La inversión educativa es la más rentable de las inversiones tanto para la sociedad como para el individuo. En la década de los noventa surgen los ejes transversales de la educación: derechos humanos, perspectiva de género, desarrollo humano, medio ambiente, construcción de ciudadanía y no violencia, entre otros.

Con estas nuevas concepciones, el estado se ve en la necesidad de replantear y estructurar una nueva política educativa que dé respuesta y articule todas estas demandas. Cuando se incorporen estos ejes en el sistema educativo, se formarán personas íntegras para una sociedad verdaderamente democrática.

La educación impulsa el desarrollo integral de las personas, en donde un requisito básico es la igualdad de oportunidades educativas. Esto lo señala Carmen Rodríguez Martínez cuando afirma que “La igualdad en la educación busca equilibrar las desigualdades sociales, en cuanto al acceso de alumnas y alumnos al sistema educativo (ciclo cuantitativo) y con respecto al trato que éste les proporciona (equidad). A la igualdad le preocupa la opresión, la explotación y la exclusión de cualquier individuo

o colectivo, porque quiere que todos los ciudadanos y ciudadanas, y no sólo algunos, alcancen la libertad, como capacidad individual de elegir y de actuar de una forma plural, porque sus opciones lo son y para ello necesitan que sus circunstancias no les limiten en el desarrollo de su plan de vida" (Rodríguez, 2006)¹³.

La política pública de género en educación en México incluye los términos de igualdad de oportunidades educativas entre mujeres y hombres; en este tipo de políticas el papel que juega el Estado es fundamental tanto en su construcción, aplicación, evaluación, impacto y seguimiento.

Hablar de género en educación se refiere a que niñas y niños, mujeres y hombres sean capaces de comenzar a transformar patrones valorativos y de conducta que les permita efectivamente adquirir diferentes destrezas y habilidades desde el respeto a sus diferencias sexuales y de género, como un principio pedagógico que enriquezca a las personas. Este es el propósito de transversalizar la perspectiva de género como política pública.

Para la profesionalización del magisterio es necesario dotar a los docentes de herramientas conceptuales, didácticas y metodologías que les permitan la revisión de su actuar en el aula, así como buscar el trato equitativo e igualitario de su relación con sus estudiantes y de ellos entre sí, y de la relación con sus iguales, el uso de un lenguaje incluyente hacia su alumnado, todo ello mediante la sensibilización, capacitación y formación en perspectiva de género, que esté disponible en las instancias de formación, profesionalización y actualización de magisterio.

Para avanzar en la política pública de género y educación se requiere de la vinculación entre los diferentes ámbitos de gobierno: federal, estatal y municipal; además de la academia, y de la sociedad civil organizada. Esto implica generar canales permanentes de consulta, participación, seguimiento y rendición de cuentas, que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, su pleno desarrollo, y el ejercicio de sus derechos.

Estrategia 4.1

Incorporar el enfoque de género y de derechos humanos en el sistema educativo estatal y en el magisterio.

13. RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, C. (2006). Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo. Madrid: Akal.

Líneas de Acción

- 4.1.1 Promover la aplicación de las convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres en el sistema educativo, así como en los instrumentos normativos de la Secretaría de Educación y en el Magisterio.
- 4.1.2 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en todo el sistema educativo, y trabajar desde el Ejecutivo Local en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en el ámbito municipal.
- 4.1.3 Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo.
- 4.1.4 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.
- 4.1.5 Establecer sanciones administrativas a directoras/es de escuelas que nieguen el acceso a la educación a las niñas y adolescentes embarazadas.
- 4.1.6 Incorporar en el Sistema Estatal de Evaluación y Acreditación de la Educación Media Superior y Superior el enfoque de género y de derechos humanos.
- 4.1.7 Incorporar en las comisiones estatales para la planeación de la educación media superior y superior el enfoque de género y de derechos humanos.
- 4.1.8 Integrar a las instituciones de formadores de docentes, así como a los programas de actualización, evaluación y certificación de docentes de todos los niveles educativos los temas de derechos humanos, género y violencia.
- 4.1.9 Impulsar las reformas legales correspondientes para incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en el Sistema Educativo Estatal.
- 4.1.10 Actualizar los planes y programas de estudio e incorporar en la currícula el enfoque de género y de derechos humanos.
- 4.1.11 Impulsar la coordinación institucional a través de acuerdos y convenios de colaboración.

Estrategia 4.2

Garantizar el acceso de las mujeres a la educación y eliminar la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Estatal.

Líneas de Acción

4.2.1 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.

4.2.2 Garantizar el derecho de las niñas y mujeres a la educación: a la alfabetización y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles, a través de la obtención de becas y otras subvenciones.

4.2.3 Ampliar las becas educativas, el apoyo a útiles y uniformes, a transporte y desayunos escolares, para los estudiantes de menores recursos en todos los niveles educativos.

4.2.4 Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

4.2.5 Brindar información sobre educación sexual para prevenir embarazos en adolescentes no deseados.

Estrategia 4.3

Evaluar las condiciones de trabajo del personal femenino de la Secretaría de Educación para ofrecerles condiciones equitativas a las del personal masculino, en términos de remuneraciones y condiciones laborales, así como favorecer su desempeño laboral.

Líneas de Acción

4.3.1 Seguir impulsando el Servicio Civil de Carrera para el personal femenino y masculino de la Secretaría.

4.3.2 Realizar un estudio sobre el nivel salarial del personal femenino.

4.3.3 Proponer la nivelación salarial acorde a los trabajos, responsabilidades y riesgos que implica el desarrollo de funciones en las diferentes categorías analizadas siempre con perspectiva de género.

4.3.4 Proponer un plan de incentivos económicos al mejor desempeño con perspectiva de género.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Incorporación del	Servicio	0	Para el 2015 contar con el
Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación	Profesional de Carrera		Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación
Políticas públicas implementadas en materia laboral con perspectiva de género que contribuyan al adelanto de las mujeres en la Secretaría de Educación	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas laborales para favorecer el adelanto de las mujeres

Objetivo Estratégico 5

Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de ninguna naturaleza, tienen derecho a alcanzar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, así como de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, en otras palabras de contar con un empleo digno que le permita obtener los elementos satisfactorios necesarios para su subsistencia, respetando su dignidad humana.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Equidad y Género, ha referido que el 73.4% de mujeres y hombres trabajan mañana y noche, y reportan que las y los trabajadores del sector formal laboran más horas extras (STPS, s/f).

La STPS ha señalado que la incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico no se dio en igualdad de oportunidades, además, informó que las horas de jornada laboral es de 8.39 horas para las mujeres y 6.84 para los hombres¹⁴.

También la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) llevada a cabo en agosto del 2007 en Ecuador, (Consenso de Quito), reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económico que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propician la desvalorización y la falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres. Por esta razón es indispensable configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales y de un modo distinto, de cooperación entre mujeres y hombres se posibilite un reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida personal y profesional.

Conforme al Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 del estado de Nuevo León, tradicionalmente las mujeres han dedicado su tiempo y atención a las labores del hogar y al cuidado de sus hijas e hijos; sin embargo, durante los últimos 30 años se ha incrementado notablemente su participación en las actividades económicas remuneradas.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicada por el INEGI, señala que para el segundo trimestre de 2010, la Población

14. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. 2008.

Económicamente Activa (PEA) de Nuevo León se integra por 2 millones 138 mil 977 personas, de esta cifra, 801 mil 277 son mujeres y representa 37.5 por ciento de la PEA total.

De acuerdo a la tasa neta de participación, se estima que aproximadamente 46 de cada 100 mujeres tienen un empleo y 79 de cada 100 hombres. Por su parte, las tasas de participación por edad señalan que la PEA femenina es mayor en el rango de edad de 20 a 49 años.

En cuanto a las mujeres que no forman parte de la PEA, los datos señalan que 18.2 por ciento estudia y 78.9 por ciento se dedica a los quehaceres del hogar; en cambio, de los hombres que no forman parte de la PEA, un porcentaje mayor se dedica a estudiar y representan un 47.7 por ciento, mientras que 26.7 por ciento realiza tareas en el hogar.

El 73.5 por ciento de las mujeres trabajadoras solo cuentan con estudios de educación básica, situación que las ubica con serias desventajas ante un mercado laboral altamente competido. De ahí la necesidad de reiterar que la escasa preparación académica limita sus oportunidades para obtener empleos más estables, mejor calificados y con una mayor remuneración.

El estado civil es otra variable inherente a la decisión de participar en el mercado de trabajo. Según el estado conyugal apreciamos que 41.3 por ciento de las mujeres casadas forman parte de la PEA y 42.4 por ciento de las mujeres que viven en unión libre.

Por su parte, entre las mujeres que no están unidas a una pareja, las proporciones de inserción en el mercado laboral son más elevadas: 53.8 por ciento de las solteras, 73.3 por ciento de las divorciadas, 75.3 por ciento de las mujeres separadas y 23.9 por ciento de las mujeres viudas participan activamente en la vida laboral¹⁵.

A pesar de los cambios en la división del trabajo por la creciente participación femenina en el mercado laboral, los valores continúan anclados en estereotipos fuertemente arraigados en la cultura.

Ante esta situación, el gobierno del estado busca asegurar el derecho a la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y de la representación política. Las mujeres han mejorado su formación y, cada vez más de ellas, ocupan puestos de liderazgo, aumentando su presencia en la representación política. Por ello la importancia de impulsar también el trabajo de las mujeres en el sector

15. Datos obtenidos del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015.

educativo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral junto con la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Estrategia 5.1

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Educación y en el Sistema Educativo Estatal.

Líneas de Acción

5.1.1 Contar con guarderías infantiles para los y las trabajadoras en los centros de trabajo.

5.1.2 Incorporar la licencia de paternidad en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales.

5.1.3 Incluir en las políticas laborales estatales disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral si ser discriminadas.

5.1.4 Establecer horarios laborales más flexibles sobre todo a las cabezas de familias monoparentales para el cuidado de hijas, hijos.

5.1.5 Reconocer la función social de la reproducción y lo que esto conlleva a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Acciones implementadas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Educación	Acciones	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 3 acciones
Acciones para promover el ejercicio efectivo de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales	Acciones	0	Para el 2014 haber implementado las licencias de paternidad en la Secretaría de Educación

Objetivo Estratégico 6

Incrementar la cobertura y mejorar la calidad de la educación de manera equitativa y con perspectiva de género

Hablar de equidad de género en la educación implica especificar que las condiciones de acceso y logros escolares tienen que ser semejantes para mujeres y hombres. Significa que ambos tienen el derecho de acceder en igualdad de circunstancias a la educación.

Aquí nos encontramos con dos grandes aspectos de la inequidad: uno es la desigualdad en el acceso a la educación escolar, término bajo el cual se engloban una serie de variables, como la cobertura y matrícula, la permanencia/abandono, el egreso, los años de escolaridad y el analfabetismo. El segundo aspecto, es la desigualdad en la calidad de la educación, observada a través de pruebas nacionales e internacionales que miden diferentes dimensiones del desarrollo de niños y niñas en la escuela.

Ambos aspectos —el acceso y la calidad— muestran una correlación muy alta con las desigualdades socioeconómicas: las niñas y los niños ubicados en los estratos sociales desfavorecidos acceden menos a la educación y aprenden de manera insatisfactoria respecto a los sectores más acomodados.

“Para Carlos Peña “la igualdad esperada del sistema escolar” posee dos dimensiones o aspectos: una es la igualdad de acceso al sistema escolar; la otra es la igualdad de oportunidades sociales que ofrece la educación, la que se observa en la progresión social y económica de las personas en su vida adulta. En efecto, ni el nivel de acceso a la escuela, ni el nivel socio-económico del sector social de origen puede explicar porqué, a iguales años de estudio, los ingresos de las mujeres provenientes del trabajo remunerado, son menores que los de los hombres ¿Cómo interpretar este hecho, y qué responsabilidad le cabe a la escuela? Es cierto que la educación formal no es el único factor que influye en esta situación, pudiendo argumentarse que es la sociedad la que introduce la discriminación y no la escuela, ya que ésta, “es más democrática que el mercado económico”. Sin embargo, parece necesario preguntarse al menos. ¿En qué contribuye la educación escolar a acentuar o minimizar esta desigualdad?”¹⁶

Desde este punto de vista es necesario avanzar hacia un concepto de igualdad en las políticas de educación, que no sólo dé cuenta de la desigualdad socio-económica en el acceso, la calidad y las oportunidades sociales generadas por el sistema escolar, sino que indague en las raíces

16.- Hexagrama Consultoras. Equidad de Género y Reformas Educativas. Casos Argentina, Chile, Colombia y Perú. Flacso. Santiago de Chile 2006. Artículo escrito por ELIZABETH GUERRERO CAVIEDES, PATRICIA PROVOSTE FERNÁNDEZ, ALEJANDRA VALDÉS BARRIENTOS. Acceso a la Educación y Socialización de Género en un Contexto de Reformas Educativas.

culturales de la desigualdad y en los mecanismos que la reproducen dentro y fuera de la escuela, orientando mejor las acciones necesarias para superarla.

En este sentido la Secretaría de Educación de Nuevo León, como encargada de establecer, ejecutar y coordinar la política educativa del estado tiene una gran tarea que desempeñar y por ello se ha propuesto como objetivo: "Consolidar el liderazgo del estado en educación mediante el fortalecimiento de su sistema educativo en materia de cobertura, igualdad, calidad, pertinencia, desarrollo profesional de docentes, investigación e innovación y mejora de la gestión". Para lograrlo entre otras cosas se proponen las siguientes estrategias.

Estrategia 6.1

Ampliar las oportunidades de acceso en todos los niveles educativos, privilegiando la igualdad de género.

Líneas de Acción

- 6.1.1 Optimizar el uso de los recursos y la capacidad instalada del sistema educativo estatal.
- 6.1.2 Ampliar el servicio educativo público en todos los niveles y privilegiar el acceso de niñas, niños y adolescentes de escasos recursos.
- 6.1.3 Crear condiciones que favorezcan el acceso y la participación equitativa de las niñas, niños y adolescentes en el sistema educativo estatal.
- 6.1.4 Brindar facilidades de manera equitativa a mujeres y hombres con estudios inconclusos a fin de que puedan concluirlos.
- 6.1.5 Crear centros educativos para la enseñanza de artes y oficios, coordinados por la Secretaría de Educación y operados bajo esquemas de participación público-privada a los que las mujeres puedan acceder.
- 6.1.6 Establecer lineamientos claros sobre el acceso a la educación para adolescentes embarazadas y brindar facilidades para continuar con su educación.
- 6.1.7 Dotar de recursos y materiales educativos de manera equitativa a las y los estudiantes de educación básica de bajos recursos, para propiciar su acceso y permanencia en la escuela.
- 6.1.8 Fortalecer los programas de formación inicial y continua de docentes para dotarlos de las competencias necesarias para la atención adecuada de las y los estudiantes con discapacidad y/o en contextos vulnerables.

Estrategia 6.2

Fortalecer los procesos educativos a fin de que las y los estudiantes de todos los niveles alcancen una formación integral con altos estándares de aprendizaje.

Líneas de Acción

6.2.1 Implementar las políticas públicas necesarias con perspectiva de género para brindar una educación de calidad que promueva la adopción creciente de enfoques pedagógicos participativos centrados en el aprendizaje y orientados al desarrollo de competencias para la vida.

6.2.2 Impulsar la ampliación de planteles en el programa de escuelas de tiempo completo.

6.2.2 Incrementar el número de escuelas participantes en el programa de escuela siempre abierta.

6.2.3 Promover la capacitación, y actualización permanente de todos los niveles de las y los docentes para asegurar su participación de calidad.

6.2.4 Promover la consolidación de las reformas legales necesarias para contar con un marco jurídico fortalecido.

6.2.5 Implementar las políticas públicas necesarias para ampliar y modernizar la infraestructura educativa y el equipamiento científico y tecnológico de todos los niveles.

6.2.6 Fortalecer la enseñanza para mujeres y hombres de la ciencia y la tecnología en la educación básica y en la media superior para reforzar el perfil de egreso de las y los estudiantes.

(tabla)

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Escuelas de tiempo completo incorporadas al sistema educativo de Nuevo León	Número	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 incorporar 3 escuelas de tiempo completo sobre todo en las zonas urbanas
Acciones para promover el ejercicio efectivo de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales	Acciones	0	Para el 2014 haber implementado las licencias de paternidad en la Secretaría de Educación

V) GLOSARIO

Acción afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad inicial en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad de cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente".¹⁷

El acoso

Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello. Al no existir una sanción colectiva entre dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y sexual.¹⁸

Acoso Laboral

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13).¹⁹

Acoso Moral o Psicológico

Tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la

17. "Glosario de Género" publicado por Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, noviembre de 2007.P. 13

18. Ibid. P. 14

19. Ibidem

burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte de la persona agresora, estableciendo una relación de dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido.²⁰

Acoso Sexual

Es una forma de violencia de género que consiste en el ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual. Dado que se trata de una conducta delictiva, el Código Penal Federal, en su artículo 260, contempla una pena de 6 meses a cuatro años de prisión para quienes lo cometan. Si el mismo se hiciera a través del uso de violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena aumentarán hasta la mitad.

Análisis de Género

Es la herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Éste consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto del acoso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.²¹

Armonización Legislativa

Procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos.²²

Brechas de Desigualdad

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación

20. *Ibíd.* P. 15

21. *Ibíd.* p. 20

22. *Ibíd.* P. 25

económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la igualdad de género.²³

Capacitación

Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica por lo general de carácter laboral.

La capacitación en género se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias y funcionarios aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño programación y presupuestarios y de ejecución y evaluación de las políticas públicas.²⁴

Conciliación entre la vida familiar y laboral

Históricamente la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la esfera doméstica. Esta división del trabajo si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica porque se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social.

A pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.²⁵

Democracia paritaria

Su planteamiento principal consiste en que no puede haber una democracia si ésta excluye de hecho a más de la mitad de su población. De tal suerte que la paridad se expone como un instrumento para la reivindicación política de las mujeres en el poder político y una exigencia de renegociación del contrato social.

Esta afirmación parte del supuesto de que el contrato social ha sido funcional sólo para satisfacer las aspiraciones de los hombres, aun cuando fue creado con base en un criterio político y ético de carácter aparentemente universal. La exclusión de las mujeres del contrato social obliga a replantarlo para transformar las “actuales democracias

23. *Ibíd.* P. 25

24. *Ibidem*

25. *Ibíd.* p. 30

patriarcales en democracias más representativas y legítimas”. Dado que el objetivo de esta reivindicación es repartir de manera paritaria el poder político a través de la desconcentración del monopolio masculino del poder, se contempla la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder; lo que implica la paridad de las cuotas de participación política de forma proporcional.

La paridad es una estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres.

Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalentes al porcentaje de la población que representen.²⁶

Empoderamiento

El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment) por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos equivalentes. Entre los más usados están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes de poder social. Para ello es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales.

26. Ibíd. P. 39

Al lado del enfoque de empoderamiento, se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternas para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación.

Se reconoce que el ejercicio del poder no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales.²⁷

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.²⁸

Discriminación

De acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es: "Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Esta definición concuerda con la definición de la CEDAW en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.²⁹

Equidad de género

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de hecho de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias". Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los

27. *Ibid.* Pp. 58 y 59

28. *Ibid.* p. 50

29. *Ibid.* p. 51

30. *Ibid.* p. 59

derechos humanos y la igualdad de oportunidades.³⁰

Estereotipos

Es una preconcepción generalizada surgida a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social.³¹

Piaget dice que son creencias generales acerca de características que se supone son típicas de cada sexo.

Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales.

Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos.³²

Género

Es la construcción social de la diferencia sexual." "Es una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a grupos de individuos con referencia a su sexo.

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

A partir del desarrollo de la teoría de género se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es

31. Cook, Rebecca. (Stereotyping Transnational Legal Perspectives). Universidad de Toronto Canadá.

32. Glosario de Género. Op.cit. p. 62

inevitable. Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos.³³

Igualdad de género

De acuerdo al artículo 6º de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

Igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

La igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios.

La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

La igualdad de género aspira a una sociedad en la que la integración de las individualidades ocurra al ser superados los estereotipos del sistema sexo-género. Plantea que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y por tanto pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. No pretende homogeneizar, sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres.

Misoginia

Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer. Se le considera un comportamiento de desprecio hacia las mujeres, característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y a la reproducción.

33. Ibíd. p. 76

Perspectiva de género

Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5º fracción IX establece que es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política pública

Se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera.³⁴

Políticas transformadoras o redistributivas de género

Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las relaciones que propician una redistribución más equitativa de responsabilidades y recursos. Estas políticas replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar.

Presupuestos con perspectiva de género

Un presupuesto sensible al género consiste en el entendimiento de cómo la distribución de recursos afecta las oportunidades económicas de mujeres

34. Ibíd. p. 108

y hombres, y el diseño de dotaciones que las hagan más equitativas, lo cual no implica asignaciones separadas por género (Budlender 2002).

Características:

El presupuesto es la herramienta política más importante de todas las que usa el Gobierno, ya que incide en el éxito de la ejecución de todas las demás políticas.

Los presupuestos sensibles al género no son presupuestos separados para mujeres y hombres.

Un presupuesto sensible al género asegura que las necesidades e intereses de los individuos de diferentes grupos sociales (sexo, edad, raza, etnia, lugar) se tomen en cuenta en las políticas de gastos e ingresos.

Usa varias herramientas, enfoques y estrategias para controlar los resultados, productos, actividades e insumos de los presupuestos con perspectiva de género.

Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública. Los presupuestos públicos con perspectiva de género deben ser elaborados y ejercidos tomando en cuenta las diferencias de las necesidades de mujeres y hombres en la vida social, política y económica de un país.

Los presupuestos sensibles al género en México se han institucionalizado principalmente a través de dos vías: la etiquetación del gasto y la transversalidad del género en el proceso de programación y presupuestación.

La etiquetación del gasto consiste en identificar los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de éstas. No se trata de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

Roles de género

Tarea o actividad que se espera que desempeñe una persona según el sexo al que pertenece.

Es el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona

generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Entre los roles que tradicionalmente se han asignado a las mujeres se encuentran: a) las responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas y, b) las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo, la docencia y la enfermería.

Sexismo

Forma de discriminación basada en el sexo de las personas. El cual beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a las mujeres como seres inferiores debido a sus diferencias biológicas con el hombre. El sexismo es un sistema de estructuras de poder y está presente en todos los ámbitos de la vida y esto incluye al Derecho.

De acuerdo a Margrit Eichler existen 7 formas de manifestaciones del sexismo:

El androcentrismo;

La sobre generalización y/o la sobre especificidad;

La insensibilidad al género;

El doble parámetro;

El deber de ser de cada sexo;

El dicotomismo sexual y

El familismo.

Transversalidad

El sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres pueden beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

Violencia contra las mujeres

La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.³⁵

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. Causa sufrimientos indecibles, cercena vidas y deja a incontables mujeres viviendo con dolor y temor en todos los países del mundo.

Causa perjuicio a las familias durante generaciones, empobrece a las comunidades y refuerza otras formas de violencia en las sociedades. La violencia contra la mujer les impide alcanzar su plena realización personal, restringe el crecimiento económico y obstaculiza el desarrollo.

La violencia contra las mujeres persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género.

Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto.

El Exsecretario General de Naciones Unidas Kofi Annan ha dicho que, mientras siga existiendo la violencia contra la mujer, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.

De acuerdo con el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”. Esta Ley tipifica la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y sexual.

Tipos de Violencia

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción

35. Discurso del Secretario General de Naciones Unidas. Kofi Annan el Día Internacional de la Violencia contra la Mujer. 25 de noviembre de 2006.

a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VI) BIBLIOGRAFÍA

América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. Igualdad 2010.

Álvarez, Ángeles. *Ponencia sobre Retos en el ámbito educativo*, 7 de junio de 2005: Miembro de la Red Feminista de Organizaciones contra la Violencia de Género y responsable del Programa de Violencia de Fundación Mujeres. España.

Budlender, Debbie. *Una Cuestión de Pesos. Manual de Capacitación sobre Presupuestos Sensibles al Género.* 2000.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.* H. Cámara de Diputados. México, 2008.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Aprobada el 18 de abril de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará). Aprobada por la Asamblea General de la OEA el 9 de junio de 1994.

Cook, Rebecca J. y Simone Cusack. *Stereotyping Transnational Legal Perspectives.* University of Pennsylvania Press, 2010. 288 p.

Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Berumen, Información, Estrategia y Solución. Nuevo León. Diciembre 2010.

Estudio del Secretario de Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas

González Ramírez, Ma. de los Ángeles y Marta Leticia Villaseñor García. *La Perspectiva de Género en el Sistema Educativo de Jalisco: Bases para la Acción.* Revista de Educación y Desarrollo. Junio de 2010.

Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, Noviembre de 2007.

Guerrero Caviedes Elizabeth. Equidad de Género y Reformas Educativas. Argentina Chile, Colombia y Perú. Flacso. Santiago de Chile. 2006. Artículo Acceso a la Educación y Socialización de Género en un Contexto de Reformas Educativas. Elaborado por Elizabeth Guerrero Caviedes, Patricia Provoste Fernández y Alejandra Valdés Barrientos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México, 2007.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León No. 127, del jueves 20 de septiembre de 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada el 2 de agosto de 2006.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Nuevo León diciembre 2011.

Ley Estatal de Planeación. Nuevo León Julio 2004.

Ley de Educación para el Estado de Nuevo León. Nuevo León, octubre 2000.

Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León. Nuevo León 2009.

Ley que Crea la Unidad de Integración Educativa de Nuevo León. 1992 ultima reforma diciembre 2010.

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León. Publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 162 de fecha 17 de Diciembre de 2003.

Montané, López, Alejandra. Perspectiva de Género: Educación, Formación y Empleabilidad, Pensamientos y Políticas. Universidad de Barcelona.

Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 del Estado de Nuevo León.

Programa Especial de Equidad y Género 2010-2015. Nuevo León.
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012. México.

Programa Sectorial de Educación 2010-2015. Estado de Nuevo León.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación de Nuevo León.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ., C. (2006). Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo. Madrid: Akal.

PROGRAMA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
(2012-2015)

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL
ESTADO DE NUEVO LEÓN, ÓRGANOS
DESCONCENTRADOS Y ENTIDADES SECTORIZADAS

INDICE

Mensaje del C. Secretario de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León	685
I. Presentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Económico por la Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León	687
II. Marco Jurídico y Legislativo	687
III. Diagnóstico sobre la Secretaría de Desarrollo Económico	695
IV. Alineación con el PED 2010-2015, Programa Sectorial y Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD	704
V. Objetivos Estrategias y Líneas de Acción	715
Objetivo I. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo II. Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y áreas de su competencia Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo III. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y en su esfera de competencia. Estrategias y Líneas de Acción	

Objetivo IV. Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género
Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo V. Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio
Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo VI. Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Estrategias y Líneas de Acción

VI. Glosario	749
VII. Bibliografía	761

MENSAJE DEL C. SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO

Para la Secretaría de Desarrollo Económico es un gran compromiso desarrollar el Programa de Igualdad, por ser la dependencia encargada de establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas tendientes a lograr el desarrollo económico del estado y las que se establecerán las pautas para continuar en cadena, los procesos de igualdad.

Tomando en cuenta nuestra misión, en donde se considera el facilitar, fomentar y apoyar el desarrollo económico en el estado, a través de la coordinación subsidiaria de los actores económicos, académicos y gubernamentales; de la atracción de inversión en sectores estratégicos que aprovechen las ventajas competitivas de Nuevo León; del impulso a las exportaciones; del fortalecimiento a las PYMES y de la innovación y el desarrollo tecnológico, de manera que se generen empleos bien remunerados y de alto valor agregado.

En esta tarea, es de suma importancia tomar en cuenta la participación de las mujeres en el área económica, pues constituyen un gran porcentaje de la ciudadanía y de la Población Económicamente Activa (PEA) y muchas de ellas también forman parte de la no reconocida; ya que en las últimas décadas ha ido en crecimiento la mano de obra femenina en el área laboral, así como en forma independiente en el comercio informal o en el remunerado. Un gran compromiso social tiene esta dependencia con el Gobierno del Estado a través del Plan Estatal de Desarrollo y por lo tanto, con la población de Nuevo León.

Sabedores que con este programa damos un gran paso a la disminución de las brechas de género y a la vez con la problemática de la violencia. Esto nos dará sustento para la creación de la Unidad de Género, con lo que ganaremos estrategias que coadyuven a la igualdad, tanto al interior como al exterior de nuestra dependencia.

Conscientes estamos que al incrementar las oportunidades para las mujeres y hombres por igual, lo hacemos para la vida económica de más calidad, y contribuiremos a la estabilidad familiar de los hogares y de Nuevo León. Por lo que agradezco al Instituto Estatal de las Mujeres, el apoyarnos para hacer posible este compromiso en pro de nuestra sociedad.

Lic. Federico Vargas Rodríguez
Secretario de Desarrollo Económico

PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2012-2015)

I) PRESENTACIÓN

II) MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

En los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, nacional y estatal, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por tanto, el presente programa posee un marco jurídico legislativo e institucional sumamente amplio.

Ámbito internacional

México ha suscrito la mayoría de los convenios y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, en los que se compromete a realizar programas y acciones encaminadas a crear las condiciones necesarias para mejorar la vida y el bienestar de mujeres y hombres, de acuerdo con el estándar al que deben aspirar en toda sociedad.

Dichos documentos forman parte del sistema jurídico mexicano al ser contemplados en los artículos 76, 89 fracción X y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde los considera Ley Suprema. Además con el reciente reconocimiento de los Derechos Humanos en nuestra Carta Magna, en su artículo 1º explicita las obligaciones del Estado en materia de tratados y convenios internacionales y los revaloriza. También el párrafo tercero del mismo artículo 1º, establece: "Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad..."

Algunos de los acuerdos que ha suscrito nuestro país y que necesariamente se encuentra obligado a cumplir, son los siguientes:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, que condenan la

discriminación contra las mujeres en todas sus formas y conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla. En ella se destaca el papel fundamental que debe jugar el Estado en la promoción de la igualdad real, en el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas y la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres a todo nivel. También estipula que los Estados tomarán medidas para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres en todas las esferas, particularmente en las esferas política, social, económica y cultural con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), que es el primer instrumento internacional que los Estados ratifican o se adhieren a ella, en materia de violencia contra las mujeres. Esta Convención reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y a sus libertades fundamentales, que limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Por ello los Estados firmantes se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas.

Las Conferencias mundiales sobre las mujeres. Han contribuido a situar el derecho a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial y han unido a la comunidad internacional, estableciendo un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción para el adelanto de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada.

- I. Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
- II. Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
- III. Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
- IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer. Es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad y para combatir las limitaciones y obstáculos que afectan la vida de las mujeres y promover su adelanto y potenciación en todo el mundo. Esta

declaración es de enorme riqueza en la orientación y guía para el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyan al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de las organizaciones sociales e internacionales.

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. En la Declaración del Milenio se recogen ocho Objetivos referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, materna, el avance del VIH/sida y el sustento del medio ambiente. Uno de sus objetivos es lograr la igualdad entre mujeres y hombres y promover la autonomía de las mujeres como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y de estimular un desarrollo sostenible.

Igualmente, México ha firmado y ratificado la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos proclamado por Naciones Unidas en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclamado en esa misma fecha.

Ámbito nacional

En el ámbito nacional en los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

El Estado Mexicano, en su Constitución Política, ha consagrado el principio de igualdad al referir en su artículo 4o que:

“El varón y la mujer son iguales ante la Ley”, por lo que es obligación del Estado llevar a la práctica este principio y garantizar su total y libre observancia. Esta es la máxima disposición de nuestro sistema jurídico en la materia.

Son indudables los avances legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres en México, ejemplo de éstos son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, mismas que comparten el objeto de coordinar

instituciones federales y estatales para garantizar los principios de no violencia, igualdad y no discriminación.

En el mismo orden de ideas, la Ley General de Desarrollo Social establece en su Artículo 11o que la Política Nacional de Desarrollo Social tiene objetivo de “Propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social”.

Por otro lado el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) es el documento rector del rumbo que deberá seguir nuestro país para lograr el desarrollo humano sustentable. En él se establece como premisa básica en el Eje 3 la Igualdad de Oportunidades, además de que contempla en la estrategia 3.5 la igualdad entre mujeres y cita como objetivo 16: “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”. Para el cumplimiento del mismo, propone diversas estrategias:

16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, gobiernos estatales y municipales;

16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género;

16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas;

16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas;

16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral;

16.6 Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles;

16.7 Dar especial atención a las mujeres en pobreza;

16.8 Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer;

16.9 Promover la participación política de la mujer.

Para contribuir al cumplimiento del PND, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), instancia rectora de las políticas públicas en pro del adelanto de las mujeres mexicanas, formuló el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2015 (PROIGUALDAD), que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su participación económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Desde esta perspectiva, nuestro país cuenta con un marco jurídico fortalecido, y por ello ha impulsado la creación de instituciones gubernamentales y políticas públicas cuyas disposiciones buscan contribuir a garantizar la erradicación de las desigualdades.

Ámbito local

En el ámbito local, la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León** establece en el párrafo cuarto de su artículo 1o que: “El varón y la mujer son iguales ante la Ley “....” Cuando la terminología de género empleada en las disposiciones de observancia general sea en masculino, deberá entenderse que se refiere tanto al varón como a la mujer”.

En materia de igualdad el estado de Nuevo León cuenta con la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** entrada en vigor en diciembre de 2011, que tiene por objeto regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado. Además cuenta con el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incorporado en junio de 2011, el cual es un instrumento de política en materia de igualdad de género. Son principios rectores de la presente Ley:

- I. La igualdad de trato y de oportunidades;
- II. La no discriminación;
- III. La equidad de género;
- IV. La perspectiva de género y
- V. Los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es por lo anterior que al enunciar las atribuciones del Poder Ejecutivo Estatal, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León refiere en su Artículo 13:

I. Conducir y evaluar la Política Estatal de Igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y estatal, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;

IV. Fomentar la igualdad y sus principios rectores, mediante la implementación de políticas, programas, proyectos y la debida aplicación de las medidas que esta Ley prevé;

V. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la transversalidad, por parte de las dependencias y entidades del estado;

En el mismo sentido, el Artículo 19o señala que la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá considerar, los siguientes lineamientos:

I. Hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad.;

II. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

III. Observar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, convenios y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Aunado a lo anterior, la **Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de Nuevo León**, dispone en su artículo 7º fracción I: que el Instituto tiene

como atribuciones apoyar la formulación de las políticas públicas gubernamentales y promover las de la sociedad, para alcanzar la igualdad y la equidad de género y en su fracción III: que el Instituto debe estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Por su parte el artículo 3º fracción I de la Ley Estatal de Planeación de Nuevo León, establece que el propósito de la planeación es impulsar el desarrollo sustentable equilibrado y equitativo y estará basada en el respeto irrestricto de las garantías individuales y sociales (art. 6º fracción IV). El artículo 19 establece: “Los programas estatales serán los instrumentos de la administración pública estatal en los que se organicen y se detallen los objetivos, metas y acciones a ejecutar para cumplir con las responsabilidades que la ley le otorga”. Además cuenta con un Sistema Estatal de Planeación cuya tendencia es ampliar y sustentar las condiciones económicas y sociales prevalecientes en la entidad.

También cabe recordar que el estado, a través de sus poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, firmó el 12 de junio de 2007 la carta de adhesión al Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

El **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico** publicado el 25 de noviembre de 2009, establece que la Misión de la Secretaría consiste en facilitar, fomentar y apoyar el desarrollo económico en el estado a través de: la coordinación subsidiaria de los actores económicos, académicos y gubernamentales; la atracción de inversión en sectores estratégicos que aprovechen las ventajas competitivas del estado; el impulso a las exportaciones; la generación y el fortalecimiento de las empresas en Nuevo León; la innovación y el desarrollo tecnológico; el fomento al financiamiento de programas y proyectos en el estado; de manera que todo lo anterior posibilite la generación de empleos bien remunerados y de alto valor agregado, enfatizando permanentemente la competitividad.

Finalmente el **Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico** establece como objetivo general “Crear las condiciones económicas que generen en el corto plazo las oportunidades para todos y promuevan la competitividad, el empleo y el crecimiento del estado con base en los recursos y vocaciones económicas regionales y aprovechando las ventajas competitivas de sus sectores estratégicos para lograr en el mediano plazo un desarrollo económico y una mayor distribución de sus

beneficios, de manera que mejore sustancialmente la calidad de vida de la población".

III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Diagnóstico hacia el Exterior de la Secretaría de Desarrollo Económico

La Secretaría de Desarrollo Económico, conforme al artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, es la dependencia encargada de establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas que promuevan el desarrollo económico del estado.

De acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 y acorde a los indicadores económicos y sociales habitualmente considerados, Nuevo León es uno de los estados más desarrollados del país, ya que ocupa el segundo lugar, después del Distrito Federal, en el índice de Desarrollo Humano (0,8817)¹. No obstante, persisten segmentos de la población -principalmente en la zona rural y en las colonias populares de las zonas urbanas-, que padecen pobreza, reciben servicios educativos y de salud insatisfactorios y carecen de la infraestructura social básica.

Por ello el crecimiento y el desarrollo económico demandan una gestión gubernamental eficaz y eficiente, que sea capaz de enfrentar y responder de manera positiva a los retos que se identifican, para ofrecer un mayor bienestar a los habitantes del estado.

Los retos identificados, inicialmente por parte de la Secretaría de Desarrollo Económico y que se plasman en su Programa Sectorial, corresponden con: a) La naturaleza del desarrollo como un proceso dinámico que debe ser incorporado a las personas y a sus relaciones; b) El desarrollo económico debe tener interrelacionado el crecimiento y el cambio social; c) reimpulsar la "inversión humana" y considerar el factor humano como base esencial del proceso; y d) que el objetivo final del desarrollo debe ser una mejor calidad de vida para los habitantes del estado.²

De acuerdo al Diagnóstico presentado en el Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico 2010-2015, Nuevo León es una entidad eminentemente urbana y hasta el 2010, la población se concentraba principalmente en la región metropolitana de la ciudad de Monterrey (85%). El 94% de la población de la entidad habitaba en localidades de 2,500 o más habitantes, esto contrasta con el 74% a nivel nacional.

1.-Cifras dada por organismos del gobierno de México como la CONAPO y la SEP, aplicando una Nueva metodología y haciendo la comparación con otros países tomando en cuenta las cifras de dichos países del PNUD.

2.- Programa Sectorial. Desarrollo Económico y Regional 2010-2015.

Otro elemento es que Nuevo León es un estado que atrae a población migrante. La migración interregional se manifiesta de manera marcada con los estados de Tamaulipas, San Luis Potosí, Veracruz y Coahuila. La combinación de la inmigración y la existente oferta de población en edad productiva y con escolaridad producen presión al mercado laboral que produce desempleo.

Nuevo León hasta el 2011 de acuerdo a datos del INEGI contaba con una tasa de participación económica de 60.9; en la que el 78.8 son hombres y el 44.3 son mujeres y la tasa de ocupación de la población económicamente activa ocupada en el mercado de trabajo es de 93.4, cuando la nacional es de 94.4.³ Los hogares con jefaturas de mujeres hasta el 2010, era del 19.5%, ocupando el lugar 32 a nivel nacional.

El estado de Nuevo León ocupa el segundo lugar nacional con menor porcentaje de su población en pobreza alimentaria y de capacidades y tercer lugar en patrimonial. Sin embargo al 2008 solamente 1.5 millones de habitantes del estado tenían un adecuado nivel de bienestar económico y esto contrasta con el 2.6% de la población que vive en extrema pobreza (más de 100 mil habitantes de la entidad).

Respecto a la inseguridad, se ha incrementado en los últimos años drásticamente. La seguridad personal y patrimonial está comprometida de manera creciente en el ámbito urbano y rural. Del 2004 al 2008 el porcentaje de población que consideraba a Nuevo León como un estado inseguro aumento del 41% a un 70%, de igual manera, de acuerdo a datos del INEGI, es el quinto estado con mayor población que dejó de realizar actividades cotidianas derivado de los problemas de la inseguridad, todo esto trastocando la actividad económica en la entidad.

En relación a la competitividad económica, el marco regulatorio y la inseguridad son las principales debilidades de la entidad. Sin embargo pese al grave problema de inseguridad que se vive en Nuevo León, la entidad alcanzó en materia de competitividad al Distrito Federal, de acuerdo con el informe La Competitividad de los Estados Mexicanos 2012, la Ruta Hacia el Desarrollo. El estudio realizado por la Escuela de Graduados en Administración Pública (EGAP) del Tecnológico de Monterrey, reveló que las entidades mejor posicionadas en 2012 siguen siendo el Distrito Federal, Nuevo León y Querétaro, pero la brecha se ha reducido casi hasta igualarse en los dos primeros, colocándolos con 0.6209 y 0.6207 puntos respectivamente.⁴

En cuanto a la inversión extranjera el estado ocupa un histórico y casi permanente segundo lugar en recepción de flujos de inversión extranjera

3.- Perspectiva Estadística Nuevo León. Diciembre 2011. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

4.- Informe: "La competitividad de los Estados Mexicanos 2012. La Ruta Hacia el Desarrollo. Escuela de Graduados en Administración Pública del Tecnológico de Monterrey. Septiembre de 2012.

directa (IED), con un porcentaje de 11%, hasta el 2011, por debajo del Distrito Federal que tuvo el 55.9%.

La industria manufacturera es la que mantiene el primer lugar en la participación del PIB con un 26% de la economía estatal a lo largo de ocho años, mientras que el sector de comercio, restaurantes y hoteles mantiene una participación del 22% y el sector de servicios comunales, sociales y personales mantiene el 19.13%. Dada la sobresaliente participación de estos sectores es necesario asegurar con políticas públicas que estos sigan teniendo el dinamismo mostrado hasta ahora.

En cuanto al desempeño económico, que evalúa criterios macroeconómicos como el Producto Interno Bruto (PIB) y tasa de desempleo entre otros, compuesto por cuatro sub factores: Economía Doméstica, Comercio Internacional, Inversión y Empleo, Nuevo León se encuentra entre los tres mejores posicionados, junto con Coahuila y Sonora.⁵

En lo referente a la eficiencia de negocios, que incluye elementos tales como la productividad y la creación de empresas y se mide y evalúa el ambiente de negocios que hacen atractivo a un estado para desarrollar actividades económicas y los sub factores que lo integran son: Productividad, Mercado de Trabajo, Mercado Financiero, Prácticas Administrativas y Globalización, Nuevo León se encuentra como líder, junto con el Distrito Federal y Baja California Sur.

Finalmente Nuevo León destaca por ser un estado empresarial ya que el subsector de Dirección de corporativos y empresas presenta una participación promedio del 14.04% sobre el PIB nacional de ese mismo rubro, seguido del subsector de Servicios de apoyo a los negocios con una participación del 11.51% del total nacional respectivo.⁶

Diagnóstico hacia el interior de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de Igualdad

En materia de igualdad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León impulsó un Estudio Diagnóstico sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en la Administración Pública del Estado. Dicho diagnóstico se llevó a cabo del 15 de septiembre al 3 de diciembre de 2010, a fin de conocer las percepciones de las y los servidores públicos sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las diferentes dependencia del Gobierno Estatal.

5.- Ibídem.

6.- Información obtenida de: Desarrollo Económico y Regional. Programa Sectorial del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Esta investigación además tuvo como objetivo identificar, mediante el instrumento de una encuesta auto aplicada, (la cual fue aplicada a 7,955 servidoras y servidores públicos) las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en 24 entidades públicas de la Administración Pública Estatal de Nuevo León, en las que se incluyeron las 14 Secretarías del Gobierno Central y Organismos Descentralizados.

Este diagnóstico ha contribuido en la institucionalización de la perspectiva de género, y ha ayudado a determinar las brechas de desigualdad de género existentes en cada ámbito laboral.⁷

En el caso de la Secretaría de Desarrollo Económico se aplicaron 290 cuestionarios a las y los servidores públicos de la Dependencia a fin de determinar cuál es la situación en la que se encuentra en materia de igualdad y determinar las áreas de oportunidad para desarrollar estrategias que coadyuven a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a erradicar la discriminación.

Es importante destacar que este diagnóstico no desagrega datos específicos de cada dependencia, sino que brinda datos generales de la situación en la que se encuentra toda la Administración Pública del Estado en materia de igualdad. Sin embargo arroja datos muy valiosos a partir de los cuales se elabora el presente programa.

En este diagnóstico se tomaron en consideración el clima laboral; la comunicación inclusiva; la selección del personal; salarios y prestaciones; la promoción vertical y horizontal; capacitación y formación profesional; conciliación vida laboral, personal y familiar; y hostigamiento y acoso laboral y sexual.

La encuesta fue contestada por **7,955** funcionarios/as de todos los niveles de puesto, con una participación del **52%** de mujeres y **48%** de hombres. Con promedio de edades entre los **30** y **44** años de edad. El 87.4% de los informantes fueron de los niveles 6 y 7 correspondiente a jefes y personas operativas, de los cuales 80.2% son mujeres y el 67.6% son hombres.

De la encuesta se desprende lo siguiente

El **39%** de las personas entrevistadas mencionó que sí hay discriminación en el estado de Nuevo León por género, mientras que otro **33%** declaró que en parte.

El **87.5%** de las personas entrevistadas declaran que el desempeño de las mujeres en el sector público es muy bueno o bueno, **14** puntos porcentuales

7.- Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Septiembre-Diciembre de 2010. Realizado por Berumen. Información ,Estrategia, Solución. Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

más de la opinión que se tiene de los hombres, e incluso perciben que las mujeres han tenido un mejor desempeño laboral que los hombres.

En una de cada **2** dependencias de gobierno, no existe diferencia significativa entre el género de los/las empleados/as **44.1%**.

En la segmentación por sexo, se aprecian diferencias significativas sobre todo en la desigualdad salarial y en las condiciones de trabajo donde la brecha de desigualdad es mayor en las mujeres **7%** y **6%** respectivamente. Para 1 de cada 2 mujeres hay discriminación hacia las mujeres en los sueldos.

En el factor, **discriminación, desigualdad en el salario y el acceso al empleo**, 2 de cada cinco encuestadas y encuestados manifestaron que en este rubro es donde mayor desigualdad hay entre mujeres y hombres.

En el factor de **condiciones de trabajo**, el funcionariado declara que hay discriminación en contrataciones, promociones y/o ascensos, así como un trato desigual por la edad, sexo, etnia y capacidad intelectual. También en este rubro, el personal del séptimo nivel son quienes perciben mayor grado de discriminación, sobre todo en las cargas de trabajo, respeto desigual entre jefes y jefas y distinción de sexo en actos protocolarios.

En cuanto al factor **reclutamiento de personas trabajadoras** la calificación mayor fue la correspondiente a que se niega a las mujeres a realizar trabajos nocturnos al considerarse que no son horarios adecuados para ellas. Además cuando se recluta al personal, no se toma en cuenta conocimientos, habilidades y aptitudes. El **19.6%** mencionó que solo el personal masculino ocupa puestos de decisión.

En relación al factor **sueldo, salarios y prestaciones**, el **17.7%** del funcionariado declaró que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo puesto. El **81.1%** de los hombres y el **87.2%** de las mujeres declaran que en Nuevo León las mujeres ganan menos salario por hacer el mismo trabajo que un hombre debido a la discriminación. El **75.4%** de los hombres y el **83.5%** de las mujeres declaran que el machismo es otra de las razones. El **13.9%** menciona que no se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y a hombres.

En materia de **capacitaciones al personal**, el **11.6%**, menciona que para evaluar el desempeño se discrimina si eres mujer o eres hombre; el 32.4% mencionó que las capacitaciones no son tomadas en cuenta para ascender o en promociones; el 41.0% menciona que las mujeres reciben

una capacitación adecuada, sin embargo el personal de cuarto nivel opina que no.

En cuanto al factor de **ascensos**, la calificación mayor para el factor se dio en la variable “los ascensos son para los amigos y amigas de los jefes” (**44.3%**), seguido de la variable “para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas” (**34.6%**). También el **27.1%** mencionó que no se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores. Además se puede observar que el funcionariado de séptimo nivel (personal operativo) perciben mayor discriminación en el factor de ascenso en el trabajo. Sólo el **18.8%** de las personas entrevistadas declaró que ha tenido la oportunidad en el último año de ascender.

En cuanto a si existen procedimientos que regulen el acceso igual entre mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, éstos sólo los reconocen en el **23.9%** de los casos.

Los resultados indican que cerca del 80% de las mujeres encuestadas, no ha tenido oportunidades de crecimiento en el último año. Si bien es cierto que un buen número de hombres tampoco han tenido oportunidades, su porcentaje es 6 puntos debajo que el de las mujeres.

En el factor **comunicación interna**, el **13.7%** del funcionariado declara que no se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal. El **23.3%** menciona que en los formularios internos no se toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres. El **18.5%** dice que te discriminan por tu forma de vestir y el **15.6%** menciona que te discriminan por tu forma de hablar. Además el **10.1%** menciona que mujeres y hombres no tienen el mismo acceso a material informativo de la dependencia. Para 1 de cada 4 mujeres hay discriminación en esta variable de comunicación.

En relación al factor **familia y vida privada**, el **16.6%** mencionaron que no se fomenta el cuidado de las hijas y los hijos; el **7.3%** opina que las mujeres se deben quedar en casa para atenderla; el **45.2%** dice que las mujeres pueden jubilarse a edad más corta que los hombres, el **46.7%** de las mujeres entrevistadas declara estar a favor que ellas se puedan jubilar antes que los hombres y el **14.6%** menciona que solo se otorga a mujeres autorización para atender asuntos familiares.

Respecto al **hostigamiento y discriminación** los resultados a nivel total y por sexo fueron los siguientes, resalta que 1 de cada 4 del funcionariado

declara conocer algún caso de humillación en el trabajo. El **76%** de los hombres y el **62%** de las mujeres declaran que existe un ambiente favorable de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. En tanto que el **32%** de las y los servidores públicos, sabe que existe un código de ética que previene la violencia laboral y el acoso sexual, contra el **34%** que sabe que existe una normatividad en caso de violencia laboral.

El **4.3%** de las personas entrevistadas declaró haber sido víctima de **hostigamiento sexual**, de los cuales sólo el **23.5%** denunció su caso. Las más afectadas han sido las mujeres, el **6.6%** padeció hostigamiento sexual y sólo denunció el **22.8%**. Cabe señalar que el análisis de este factor tiene una tolerancia “**cero**” dado que es un tema delicado y sensible por lo que independientemente del número de casos, será considerada como un factor crítico.

En tanto que el **15.7%** de las personas entrevistadas declaró haber sido víctima de **discriminación**, de los cuales sólo el **14.3%** denunció su caso. Cerca del **20%** de las mujeres afirma haber recibido algún tipo de discriminación. Solo el **14.1%** denunció. Al igual que en el hostigamiento sexual, las mujeres presentan mayor caso de discriminación en comparación a los hombres, **18.6%** de las mujeres padeció discriminación contra **12.7%** de los hombres.

El **35.9%** del funcionariado ha sentido que no se les respetan sus derechos, de los cuales el **40.1%** son mujeres. Tan solo el **15%** de los informantes manifestó haber sido excluido de alguna actividad por su género, siendo igualmente las mujeres quienes más casos registran (**19%**).

El **6.2%** de las mujeres ha sufrido **acoso sexual**. El **2%** de los hombres afirma haberlo padecido también. La tasa de denuncia es mayor a la discriminación y los hombres denuncian este delito más que los hombres.

Más de la mitad del funcionariado entrevistado declaran que son muchas o bastantes las posibilidades de que las mujeres tienen de mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, para 3 de cada 10 mujeres la posibilidad de mejora es poca o ninguna.

Más de la mitad del funcionariado entrevistado declara que el tiempo que pasa con su familia vs. el tiempo que trabaja es insuficiente, sin diferencias significativas al cruzar por género.

En cuanto al uso de lenguaje sexista el **54%** de las personas entrevistadas declaró que en la dependencia en la que labora, se promueve un lenguaje no sexista, sin diferencia significativa al cruzar por género.

En relación al **conocimiento de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, el **59%** de los hombres y el **55.2%** de las mujeres declaran tener conocimiento de la Ley. En tanto que el **61.7%** del funcionariado conoce la ley de violencia, las más enteradas son las mujeres de mayor escolaridad y mayores de 60 años Sin embargo el **30%** de los encuestados no conoce la Ley General de Igualdad.

Finalmente el Diagnóstico concluye que el **45%** de la población encuestada percibe que las dependencias están formadas por igual entre mujeres y mujeres. Cerca del **27%** percibe que hay más mujeres que hombres.

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en lo siguiente:

1. No se promueve el acceso de hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores.
2. Para ascender, no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas.
3. El sexo importa para ser promocionado o para un ascenso.
4. Cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimiento, habilidades ni aptitudes.
5. La capacitación es inadecuada para las mujeres.
6. Las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones.
7. En campañas públicas de difusión no se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.
8. No se fomenta el cuidado de los hijos e hijas.

Los cuales corresponden a los factores de:

- Ascenso en el trabajo
- Reclutamiento de trabajadores
- Capacitaciones al personal
- Comunicación Interna
- Familia y vida privada

Siendo el factor de “Ascenso en el trabajo” el aspecto peor evaluado al concentrar mayor número de variables críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores.

En general, el diagnóstico concluye que con poco esfuerzo, se puede lograr una mejor opinión del funcionariado hacia la discriminación en dependencias de gobierno, es decir reducirla significativamente. La planeación y buena ejecución de otras acciones dependientes de tan sólo 5 variables de 4 factores harán a corto plazo que mejore mucho, la opinión del funcionariado y a consecuencia disminuir la brecha de desigualdad y discriminación por género.

Finalmente se recomienda mayor capacitación al personal institucional. Se sugiere capacitar al igual a mujeres y hombres, así como tomar en cuenta siempre esta formación cuando se motive a los trabajadores con un ascenso.⁸

8.- Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Berumen, Información, Estrategia y Solución. Nuevo León. Diciembre 2010.

IV) ALINEACIÓN CON EL PED 2010-2015, PROGRAMA SECTORIAL Y PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PROIGUALDAD)

Este Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León se encuentra alineado con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); con el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 y con el Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado.

El Programa se basa en los indicadores básicos que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Nuevo León, conforme a los siguientes:

Objetivos	Principios	Lineamientos
I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres; II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación; III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado de Nuevo León, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y	I. La igualdad, la no discriminación y la equidad; II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello; II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político; III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres
IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.		y los hombres; VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, y VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

Por su parte el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, cuenta con cinco ejes rectores:
(tabla)

1	Estado de Derecho y seguridad	
2	Economía competitiva y generadora de empleos	
3	Igualdad de oportunidades	Estrategia 3.5 manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.
4	Sustentabilidad ambiental	
5	Democracia efectiva y política exterior responsable	

A su vez el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)**, establece siete objetivos estratégicos para lograr la igualdad que son:
(tabla)

1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los tres poderes, en los tres órdenes de gobierno y en el sector privado.
2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.
3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6	Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática.

El Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2010-2015

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en Materia de Igualdad
Desarrollo Social y Calidad de Vida	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres". ⁹	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de la igualdad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles.
		2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal
		➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.
		3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales ➤ Proponer y promover una agenda legislativa con perspectiva de género en los temas laboral, violencia, salud, trata de personas, toma de decisiones, educación, y materia civil, penal y administrativa, entre otros. ➤ Establecer sinergias con académicos y colegios de profesionales, para revisar en forma integral los ordenamientos legales estatales y municipales, y promover conjuntamente iniciativas de reforma, con perspectiva de género. ➤ Consolidar el programa reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

A su vez el **Programa Sectorial de Equidad y Género 2010-2015 del Estado de Nuevo León** que tiene como objetivo general “Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres”, establece los siguientes cuatro objetivos específicos:

Objetivo específico	Contenido
1	Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres de Nuevo León, creando, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.
2	Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas, y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.
3	Impulsar un marco jurídico de igualdad de género acorde con la normativa federal y los compromisos internacionales vinculados a los derechos humanos, laborales, políticos, económicos y sociales de las mujeres.
4	Fortalecer la gobernabilidad y la gobernanza a través de la participación ciudadana en la toma de decisiones mediante acuerdos y consensos que favorezcan la igualdad y el buen gobierno.

Por su parte el **Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León** tiene como objetivo general: “Crear las condiciones económicas que generen en el corto plazo las oportunidades para todos y promuevan la competitividad, el empleo y el crecimiento del estado con base en los recursos y vocaciones económicas regionales y aprovechando las ventajas competitivas de sus sectores estratégicos para lograr en el mediano plazo un desarrollo económico y una mayor distribución de sus beneficios, de manera que mejore sustancialmente la calidad de vida de la población”.

Para lograrlo tiene contemplados los siguientes objetivos:

Subsecretaría de Industria, Comercio y Servicios

Objetivo Estratégico 1

Promoción económica de la plataforma estratégica del sistema económico de Nuevo León para su posicionamiento como lugar ideal para impulsar negocios e inversión nacional.

Objetivo Estratégico 2

Consolidar las condiciones para el desarrollo e inserción de las empresas PYMES en las cadenas de valor de los clústers de Nuevo León.

Objetivo Estratégico 3

Promoción del desarrollo tecnológico e innovador para el fortalecimiento de la plataforma estratégica del sistema económico de Nuevo León.

Objetivo Estratégico 4

Impulsar la seguridad patrimonial de los sectores productivos de Nuevo León.

Coordinación General de Promoción e Impulso a MIPYMES

Objetivo Estratégico 1

Impulsar, facilitar y coadyuvar a la creación y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas en todo el estado.

Objetivo estratégico 2

Fortalecer las cadenas productivas locales y fomentar las capacidades innovativas de las MIPyMES.

Subsecretaría de Inversión Extranjera y Comercio Internacional

Objetivo estratégico 1

Impulso de una mayor competitividad que permita incrementar la participación del sector externo y de inversión extranjera en el fomento y generación de riqueza.

Objetivo Estratégico 2

Impulsar la incorporación estratégica de las micro, pequeñas y medianas empresas a las cadenas productivas de exportación.

Subsecretaría de Desarrollo Regional

Objetivo estratégico 1

Fomentar las condiciones clave para el fortalecimiento de la plataforma logística que la competitividad del estado de Nuevo León, a través del impulso de la infraestructura pública de tipo social, productiva, así como la promoción de las regiones productivas.

Objetivo estratégico 2

Detonar los nuevos polos de desarrollo económico en las diferentes regiones del estado mediante la promoción de las vocaciones productivas de las regiones rurales del norte y sur del estado con énfasis en el desarrollo sustentable con equidad social, basado en un sistema de innovación regional para la competitividad.

Corporación para el Desarrollo Agropecuario

Objetivo estratégico 1

Impulsar la productividad y competitividad de los productores primarios, con fuerte impulso a la generación de valor agregado de productos y la sustentabilidad de los recursos naturales; así como propiciar oportunidades de desarrollo en las áreas rurales del estado para generar empleos que coadyuven a diversificar los ingresos familiares y el mejoramiento de las condiciones de vida de las familias, favoreciendo el arraigo de pobladores y jóvenes en sus comunidades.

Corporación para el Desarrollo Turístico

Objetivo estratégico 1

Lograr que el turismo sea considerado como una actividad prioritaria para el desarrollo económico del estado, contando con destinos turísticos de excelencia, así como con altos niveles de calidad en el servicio que contribuyan en un mayor número de visitantes.

Objetivo estratégico 2

Fortalecer la oferta turística de Nuevo León.

Objetivo estratégico 3

Contribuir en la elevación de los niveles de excelencia de la prestación de servicios turísticos, buscando la generación de turistas altamente satisfechos.

Secretaría Técnica y Fomento al Financiamiento

Objetivo estratégico 1

Implementar de los proyectos estratégicos de desarrollo económico del plan estatal de desarrollo.

Objetivo estratégico 2

Gestionar el financiamiento de los programas y proyectos para el desarrollo económico de Nuevo León.

Objetivo estratégico 3

Optimizar el marco institucional para la promoción del desarrollo económico.

Objetivo estratégico 4

Implementar el sistema de evaluación y seguimiento del programa sectorial de la Secretaría privilegiando el principio de gobernanza. Cabe destacar que el Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico, carece de perspectiva de género e hace invisibles totalmente a las mujeres.

Por ello la importancia de generar una cultura de igualdad y no discriminación y observar el marco jurídico en la materia e institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico. Para lograrlo se plantean dos estrategias, una de ellas es a través de la **transversalidad** (*mainstreaming* de género) y la otra la **acción positiva**.

La transversalidad es una estrategia imprescindible que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en todas las instituciones públicas y acciones de las autoridades del estado, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acto de autoridad que se programe, sea éste de tipo legislativo, de política pública, administrativo, económico o cultural.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **acción positiva** que implica promover la igualdad real implementando acciones que equilibren las diferencias de poder en el acceso a las oportunidades y los recursos entre mujeres y hombres, tal y como la establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la ejecución de políticas de igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla, por su incidencia en aspectos más estructurales; y por otro lado, la acción positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

Conforme al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres también es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, en realizar acciones que incidan en la **construcción de una cultura institucional** en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades y por otro, en **incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica**, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Además de lo anterior, se requiere hacer visible, contable y evaluable, un conjunto de variables sociales y económicas y tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación de políticas públicas analizando en cada circunstancia, las causas sociales y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos.

En el caso específico del estado de Nuevo León, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico oficial el 26 de diciembre de 2011, genera la Política Estatal de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y por el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015. El Instituto Estatal de la Mujeres de Nuevo León es la encargada de revisar de manera anual el cumplimiento del Programa y la Comisión Estatal de Derechos Humanos la responsable de dar seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley (art. 12).

Bajo este marco, el presente Programa de Igualdad Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico **impulsará la integración de la perspectiva de igualdad de género en la vida institucional por medio de la herramienta de programación y presupuestación con perspectiva de género**. Ello significa la elaboración de políticas públicas, programas y presupuestos con esta perspectiva, reconociendo que las acciones en materia de igualdad serán llevadas a cabo a través de planeación, monitoreo y evaluación. El proceso implica también el diseño de indicadores. La programación y presupuestación con perspectiva de género comprenderá políticas hacia el interior de la institución y hacia el exterior. De igual manera, se integrará a la normatividad interna como eje para impulsar la perspectiva de género en la institución.

También, se llevarán a cabo **procedimientos específicos con perspectiva de género**, acorde a las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional a través del diseño de procedimientos específicos acordes a las facultades de la institución. Esta definición garantizará homogeneidad en el ejercicio y permitirá el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirán con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de género hacia fuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirán procedimientos específicos en las siguientes áreas: área jurídica, planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes serán modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de género en cada una de las áreas.

Con relación a las **modificaciones normativas**, se integrará a la ley interna, reglamento, lineamientos y formatos internos de manera progresiva la perspectiva de igualdad de género, iniciando con la integración de

los principios de igualdad, equidad, no discriminación y paridad en el máximo instrumento normativo de la misma. Ello garantiza la sostenibilidad de la transversalización de la perspectiva de género e institucionalizará las acciones impulsadas. La armonización normativa que se impulsará garantizará operativizar estos principios en el quehacer institucional. La modificación normativa debe abarcar la implementación de medidas externas tanto como internas. De manera general se partirá de una premisa: toda medida operativa que se impulse tendrá su fundamento en la normatividad. De esa manera se garantiza su sostenibilidad.

Aunado a lo anterior, es necesario **impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual**, para dar cumplimiento a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León. Dicho mecanismo garantizará relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual. El mecanismo se constituirá al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se preverá la elaboración de un Protocolo de Actuación. El mecanismo actuará como órgano de sensibilización en la materia para el personal que labora en la institución. De la misma forma, impulsará, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar sanciones administrativas en caso de violencia laboral -acoso y hostigamiento sexual específicamente- por motivos de género.

En este contexto y tomando en consideración que la Secretaría de Desarrollo Económico es la dependencia encargada de establecer, ejecutar y coordinar la política económica en el estado, el Programa de Igualdad Institucional, contempla seis objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Nacional en la materia y el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Objetivo Estratégico 1. Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León

Este objetivo busca construir en la Secretaría de Desarrollo Económico una administración que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad de la perspectiva de género.

Objetivo Estratégico 2. Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y áreas de su competencia

Busca reconocer y garantizar los derechos humanos, con el apoyo de ordenamientos legales vigentes en armonía con las convenciones y tratados internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo.

Objetivo Estratégico 3. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y en su esfera de competencia

Comprende las acciones para prevenir, atender y erradicar la violencia en contra de las mujeres, mediante la aplicación de una política institucional que brinde garantías para su seguridad e integridad física, que al mismo tiempo permita un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres y garantice el ejercicio primordial de la libertad de las mujeres en un entorno laboral propicio. Asimismo comprende todas las acciones que la Secretaría de Desarrollo Económico debe implementar para brindar servicios de calidad y con perspectiva de género.

Objetivo Estratégico 4. Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género

Es necesario asegurar el desarrollo económico del estado de Nuevo León, con una visión incluyente y con perspectiva de género, a fin de que las mujeres sean tomadas en consideración en todas las políticas públicas.

Objetivo Estratégico 5. Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio

Este objetivo está enfocado a promover el desarrollo económico de las mujeres del estado de Nuevo León a fin de visibilizar sus aportes a la economía de la entidad.

Objetivo Estratégico 6. Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se orienta a la eliminación de las barreras que limitan la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral. Implica facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la adecuación de las estructuras del empleo.

V) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Estratégico I

Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León

Durante muchos años las mujeres han enfrentado desigualdad e inequidad en diversos ámbitos de sus vidas, entre ellos el económico.

A nivel nacional, la participación económica de las mujeres ha aumentado de manera constante durante los últimos 40 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pasó de 17.6% en 1970 a 41.2% en 2009. En el caso de Nuevo León la participación económica de las mujeres en el año 2000, era de 37.6 y en el 2007 de 45.7%, mientras que la de los hombres fue de 81.4% y 79.7% respectivamente.¹⁰ Las mujeres económicamente activas para el año 2000 eran el 32% y para el 2012 el 37%, mientras que en el caso de los hombres es de 68% y 63% respectivamente.¹¹ Sin embargo, estos avances no han significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

Para cambiar esta situación el Gobierno de Nuevo León ha decidido promover la igualdad de oportunidades y fomentar el ejercicio del poder de las mujeres con el fin de que gocen plenamente de sus derechos y libertades sin discriminación ni exclusión. Para ello se requiere un enfoque de género en el diseño de políticas públicas como herramienta analítica, que permita a las y los servidores públicos fijar prioridades y organizar y gestionar recursos, tomando en consideración de manera diferenciada las necesidades de mujeres y de hombres. También hay que tomar en consideración las disparidades y el impacto de los programas y proyectos con esta perspectiva y considerar su condición y posición.

Al analizar el Programa Sectorial y los documentos normativos de la Secretaría de Desarrollo Económico, nos pudimos dar cuenta que carecen de perspectiva de género y por lo tanto las mujeres se encuentran invisibilizadas en este sector. Por ello la importancia de impulsar desde el Instituto Estatal de las Mujeres y en coordinación con la dependencia la implementación del Programa Institucional de Igualdad.

Para efectos de este programa, la transversalidad de la perspectiva de género es considerada una estrategia de intervención que a partir de

10.- Fuente: Inmujeres. Cálculos con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre de 2000. Inmujeres. Cálculos con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2007.

11.- Información Laboral, noviembre 2012. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

identificar el impacto diferenciado que tienen las políticas públicas en las mujeres y los hombres, permite la instrumentación de diversas acciones en materia de igualdad de género en los diversos ámbitos de la institución, como son: reestructuración de procedimientos y normas, cambios en la cultura organizacional, desarrollo de capacidades entre otros, todo ello, con el fin de poder incidir en la mejora, o en su caso, creación de políticas públicas para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

Dicha estrategia tiene como características un enfoque y un proceso. La transversalidad como enfoque promueve la incorporación de las necesidades, experiencias e intereses de las mujeres y de los hombres, en el diseño de políticas públicas con el objetivo de construir un proceso de desarrollo que contribuya a cambiar las representaciones de lo femenino y lo masculino e incida en los diversos ordenes de la sociedad, tales como la familia, el mercado y el Estado y con ello se logre transformar las relaciones entre mujeres y hombres en un sentido igualitario.

Conforme a lo anterior, para institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico, tenemos que enfocar la atención en el proceso administrativo interno, a fin de establecer los mecanismos para transformar la cultura institucional de la dependencia, incorporando la perspectiva de género.

Para lograrlo es necesario contar con la **voluntad política** por parte de los actores institucionales, a fin de que se comprometan a desarrollar las condiciones de respeto a la igualdad, en concordancia con los principios rectores del Plan Estatal de Desarrollo.

También, es necesario **impulsar la gestión jurídica** para lograr la concordancia entre los tratados y acuerdos internacionales, las legislaciones federal y estatal y los documentos normativos de la institución, para que la procuración y administración de justicia sea con respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres. Finalmente necesitamos lograr la **incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de la institución**.

Una herramienta muy valiosa es **crear la Unidad de Género** de la institución, con la finalidad de garantizar la permanencia y la progresividad en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Esta unidad sería un referente para impulsar políticas con perspectiva de género tanto al interior de la institución como al exterior, hacia la población.

Para cumplir con este objetivo se especifican las siguientes estrategias y líneas de acción:

Estrategia 1.1

Transversalizar la perspectiva de género en el diseño, planeación, programación, presupuestación, monitoreo y evaluación de los programas y actividades de la Secretaría de Desarrollo Económico

Líneas de acción

1.1.1 Integrar la perspectiva de género en la normatividad de la Secretaría de Desarrollo Económico, a fin de contar con un marco normativo con visión de género.

1.1.2 Incorporar la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría.

1.1.3 Realizar acciones afirmativas en favor de las mujeres con el fin de cerrar brechas de desigualdad en el ámbito de competencia de la Secretaría.

1.1.4 Crear una Unidad de Género al interior de la Secretaría con recursos suficientes y nivel de decisión en la estructura orgánica para establecer, dar seguimiento, monitorear y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Estatal de Igualdad.

1.1.5 Planear, elaborar, integrar recursos etiquetados para mujeres y la igualdad de género.

1.1.6 Elaborar manuales e instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas de acuerdo a la competencia de la Secretaría.

1.1.7 Planificar e implementar un Sistema de Supervisión, Evaluación, Aplicación y seguimiento del Programa Institucional de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Económico.

1.1.8 Generar en la Secretaría de Desarrollo Económico informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de

género, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

1.1.9 Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas que contribuyan al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la rendición de cuentas del presupuesto y en el gasto etiquetado para la igualdad de género en la Secretaría.

1.1.10 Sensibilizar y capacitar sobre la perspectiva de género e igualdad a quienes se encargan de formular, elaborar y ejecutar planes, políticas y programas.

1.1.11 Desarrollar proyectos de reingeniería institucional enfocados a producir cambios significativos en variables clave y desarrollar capacidades estratégicas para integrar la perspectiva de género.

Estrategia 1.2

Promover que las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico cuenten con una formación en género que les permita potenciar su experiencia laboral, así como analizar, implementar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género

Líneas de acción

1.2.1 Integrar en las políticas de capacitación la obligatoriedad de la formación en perspectiva de género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Secretaría.

1.2.2 Difundir el contenido de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León y el Programa Institucional de Igualdad, entre todos los funcionarios públicos de la Secretaría, a través de distintos mecanismos de comunicación: folletos de difusión, campañas informativas, sitios web, revistas, entre otros.

1.2.3 Establecer en el programa anual de capacitación la obligatoriedad de llevar a cabo las capacitaciones en horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades de capacitación y profesionalización entre las y los servidores públicos de la Secretaría.

1.2.4 Asegurar que la Secretaría de Desarrollo Económico lleve a cabo

todas sus capacitaciones con perspectiva de género.

1.2.5 Llevar a cabo talleres de capacitación de la Secretaría acerca de la implantación de un presupuesto basado en resultados con enfoque de género.

Estrategia 1.3

Transformar los procesos de gestión de la Secretaría de Desarrollo Económico en favor de la igualdad y la equidad de género

Líneas de Acción

1.3.1 Establecer un mecanismo para eliminar la violencia institucional y laboral que promueva la igualdad de género al interior de la Secretaría.

1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional basada en un clima de respeto.

1.3.3 Establecer políticas y acciones afirmativas que aseguren la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, mejoren las condiciones de competencia laboral, productividad y eleven la calidad de vida del personal de la Secretaría.

1.3.4 Impulsar acciones afirmativas a favor de las mujeres para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión en la Secretaría.

1.3.5 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Secretaría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.

1.3.6 Instituir un código de conducta para eliminar el hostigamiento laboral, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.

1.3.7 Promover que las prácticas y la comunicación social de la Secretaría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4

Desarrollar mecanismos de registro de información e indicadores

Líneas de Acción

1.4.1 Integrar la perspectiva de género en las normas y lineamientos de la Secretaría para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, y para el diseño de encuestas que permitan identificar avances y obstáculos para alcanzar los objetivos de la Política Institucional de Igualdad.

1.4.2 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas.

1.4.3 Mantener actualizada la información y los diagnósticos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, edad, región y grupos específicos de población.

1.4.4 Realizar la adaptación de los sistemas informáticos de gestión de la información de las diferentes áreas de la Secretaría que garanticen su desagregación por sexo, así como la incorporación de otros datos que se estimen oportunos.

1.4.5 Crear o mejorar los sistemas de Indicadores de la Secretaría con catálogos y formas de registros homologados que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región, municipio sobre usuarios, beneficiarios y población atendida.

1.4.6 Realizar análisis desde la perspectiva de género de los datos recogidos para plantear mejoras de los programas y actuaciones que llevan a cabo las diferentes áreas de la Secretaría.

1.4.7 Elaborar y ejecutar los programas estatales en el ámbito de su competencia, con perspectiva de género y proponer los indicadores para evaluar la gestión y el impacto de políticas públicas para determinar las metas y estrategias a seguir.

1.4.8 Analizar, implementar y evaluar las políticas públicas con perspectiva de género.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Unidad de Igualdad de género para la Secretaría de Desarrollo Económico.	Unidad de Género	0	Contar para el 2015 con una Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Políticas públicas implementadas con perspectiva de igualdad de género.	Políticas	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 5 políticas públicas con perspectiva de género.
Difusión de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico.	Difusión	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 difundir al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, hasta llegar al 100% del personal.
Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, estado civil, nivel educativo, en la Secretaría de Desarrollo Económico.	Mecanismo	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 ir instrumentando paulatinamente un Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad y estado civil y nivel educativo, en la Secretaría de Desarrollo Económico.
Capacitaciones brindadas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de género.	Capacitaciones	1	Durante el 2013, 2014 y 2015 capacitar al 100% del personal de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de género.

Objetivo Estratégico 2

Consolidar una cultura de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos de las mujeres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y áreas de su competencia

Los derechos humanos son aquellos que poseemos todas las personas, y que tenemos el derecho a disfrutar, simplemente, porque somos seres humanos. Ello sin que importe nuestra edad, el color de nuestra piel, el país en el que nacimos o en el que vivimos, nuestras posibilidades económicas y sociales, nuestra forma de pensar, la religión que adoptemos, si somos de zona rural o urbana, ni otras características que forman parte de nuestras vidas.

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, y cultural que posee el ser humano, y que se reconocen en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Estos derechos humanos han ido surgiendo a partir de necesidades y demandas planteadas por la humanidad, como una forma de garantizar que los seres humanos nos desarrollemos plenamente en todos los campos de nuestra vida y podamos vivir en igualdad, libertad y dignidad con otras personas. Es decir, son nuestra garantía para alcanzar una vida mejor.

Por esta razón, los derechos humanos deben ser entendidos como una forma de vida y no, únicamente, como un conjunto de normas y tratados. Sólo si nos apropiamos de nuestros derechos humanos, entendiendo que éstos tienen relación con nuestra vida diaria, lograremos promoverlos, exigirlos y defenderlos.

En México el 17 de julio de 2011, fue publicada la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual eleva a rango constitucional los derechos humanos, lo que representa un avance de gran importancia para el reconocimiento de los tratados y convenios internacionales en esta materia.

La incorporación de los derechos humanos a la Constitución Mexicana, hace mucho más que modificar el lenguaje normativo. La nueva redacción trae consigo el reconocimiento de un abundante cuerpo jurídico de origen internacional y, principalmente, la forma de concebir la relación entre el Estado y las personas y grupos, orientada a ampliar su ámbito de aplicación.

Los objetivos de esta reforma son:

1. Introducir plenamente el concepto de derechos humanos;
2. Garantizar la más alta jerarquía y eficacia normativa a los instrumentos internacionales de derechos humanos;
3. Introducir nuevos derechos humanos no reconocidos en la Constitución;
4. Fortalecer la protección de algunos de los derechos ya reconocidos por la Constitución a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos;
5. Introducir la perspectiva de género en la manera en que la Constitución protege y reconoce los derechos humanos, y
6. Reforzar las garantías y mecanismos de protección de los derechos humanos.

A partir de esta reforma el artículo 1º constitucional indica que “Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.” Este artículo revaloriza los Tratados Internacionales en la materia dentro del orden jurídico mexicano, y con ello introduce implícitamente las sentencias, resoluciones, informes, observaciones generales, opiniones consultivas y demás insumos provenientes de los comités pertenecientes a Naciones Unidas, de los diversos órganos jurisdiccionales, de defensa de los derechos humanos.

Además el artículo 4º constitucional establece que “... El varón y la mujer son iguales ante la ley”.¹² A partir de esto hombres y mujeres tenemos los mismos derechos desde que nacemos. Sin embargo, a pesar de que nuestros derechos se reconocen tanto nacional como internacionalmente, las mujeres enfrentamos situaciones en que tales derechos no siempre se respetan.

La igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta en la dignidad, atributo que nos corresponde a todos sin importar diferencias de género, origen étnico, religión, nacionalidad y pensamiento entre otros. Mujeres y hombres debemos gozar de nuestros derechos y tener acceso a ellos en condiciones de igualdad.

12.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Es por ello que ha impulsado la creación y modificación de varios ordenamientos legales, con el fin de armonizar nuestro sistema jurídico mexicano. Además ha construido diversas políticas públicas que fomentan la defensa y respeto de los derechos humanos como parte de la cultura democrática de este país. Estas acciones tienen como base estructural la no discriminación, y han sido posibles gracias a la participación integral de los tres órdenes de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía.

Nuevo León, también cuenta con un marco jurídico armonizado respecto a los derechos humanos y la igualdad y por ello ha implementado leyes como: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. También ha implementado programas de acción, estudios, diagnósticos, estadísticas e indicadores, sobre la situación de la mujer en el estado y sobre las causas, efectos y expresiones de la violencia en las diferentes regiones de la entidad.

Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración y se ha instalado el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Sin embargo tiene que impulsar la aprobación de la Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En este contexto, el Programa Institucional de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la Secretaría de Desarrollo Económico da especial relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad, con el fin de extender la cultura de respeto al interior de la dependencia y en la labor que le toca desempeñar.

Con la finalidad de lograr el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, es conveniente adoptar tres acciones esenciales:

- a) Fomentar y arraigar en el personal la cultura de respeto a los derechos humanos;
- b) Generar confianza en la sociedad de que en sus acciones se respetan los derechos humanos;

c) Prevenir las causas de violaciones a derechos humanos que originan quejas y recomendaciones de la Comisión Estatal y Nacional de Derechos Humanos;

d) Brindar una educación apegada al respeto y garantía de los derechos humanos.

Estrategia 2.1

Diseñar políticas públicas en la Secretaría de Desarrollo Económico, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres

Líneas de Acción

2.1.1. Empezar una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Secretaría a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

2.1.2. Promover el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras prohibiendo el trabajo forzado.

2.1.3. Atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento laboral o sexual en el ámbito del trabajo y sancionar cualquier acto de esta naturaleza.

2.1.4 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.

2.1.5 Promover la capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la incorporen como referente en sus programas institucionales y actividades.

Estrategia 2.2

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres a través de la orientación, asesoría, sensibilización, capacitación, difusión e investigación

Líneas de Acción

2.2.1 Promover y desarrollar toda publicación a cargo de la Secretaría con perspectiva de género y de derechos humanos.

2.2.2 Promover estrategias y objetivos al interior de la Secretaría relacionados con la igualdad a fin de eliminar obstáculos al ejercicio de los derechos de las mujeres.

2.2.3 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.

2.2.4 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género mediante asesoría y orientación.

2.2.5 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Secretaría sobre perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación.

2.2.6 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón; para atender las denuncias de las mujeres.

Estrategia 2.3

Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo y reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de género

Líneas de Acción

2.3.1 Impulsar conforme a las Convenciones internacionales “el derecho de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor”.

2.3.2 Desarrollar alternativas de protección para promover de manera equitativa las contrataciones, promociones y/o ascensos.

2.3.3 Tomar en consideración los conocimientos, habilidades y capacitaciones del personal en los ascensos.

2.3.4 Garantizar la igualdad y la no discriminación en la Secretaría para las personas con discapacidad a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y educativas y permitir una mayor valorización.

2.3.5 Desarrollar protocolos de actuación que ayuden a disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres para que erradiquen la discriminación contra las mujeres, en especial contra las adultas mayores y con discapacidades.

2.3.6 Promover programas para mujeres o grupos minoritarios que se encuentran en condiciones de discriminación para que logren la igualdad

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Desarrollo Económico, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.

Objetivo Estratégico 3

Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico y en su esfera de competencia

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una flagrante violación a los derechos humanos. Persiste en todo el mundo y es uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género.

Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto.

El exsecretario general de Naciones Unidas ha manifestado que, mientras siga existiendo la violencia contra la mujer, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.¹³

Por ello el Estado tienen obligaciones concretas y claras para abordarla, ya sea que la ejerzan agentes del Estado como otras personas. Los Gobiernos tienen que responder ante las propias mujeres, ante todos sus ciudadanos y a la comunidad internacional. Tienen el deber de prevenir actos de violencia contra la mujer; investigarlos cuando ocurran, enjuiciar y castigar a los perpetradores; así como de ofrecer reparación y socorro a las víctimas.¹⁴

Las raíces de la violencia contra las mujeres están en la desigualdad histórica de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre. Las disparidades patriarcales de poder, las normas culturales discriminatorias y las desigualdades económicas se han utilizado para negar los derechos humanos de la mujer y perpetuar la violencia.

Es un comportamiento aprendido que tiene sus raíces en la cultura y en la forma como ésta se estructura socialmente. La violencia contra las mujeres se origina en la existencia de desequilibrios de poder en determinados contextos, formas de control interpersonales, posiciones de desventaja social frente a los hombres, y por pautas de construcción y orientación de la identidad.

De ahí que entre las causas de violencia hacia las mujeres, encontramos la exaltación de los estereotipos, roles identidades asociadas a lo masculino-femenino, como categorías binarias y jerarquizadas. Las representaciones

13.- Estudio del Secretario de Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas.

15.- Ibidem

y expectativas que tenemos sobre lo que significa “ser hombre” o “ser mujer” son determinantes en la forma de comportarnos o reaccionar ante situaciones o conflictos.¹⁵

De acuerdo con estas expectativas culturales de la masculinidad y la feminidad, la sociedad tolera e incentiva la violencia de género que se ve reflejada en las prácticas cotidianas y en las disposiciones normativas que justifican y legitiman este tipo de violencia tanto en el ámbito privado como en la vida pública.

Por lo anterior, debe quedar claro que la pobreza, el hacinamiento, el desempleo, la falta de acceso a la educación, el abuso del alcohol y/o drogas son factores que favorecen la violencia.

En México y en específico en el estado de Nuevo León las políticas públicas desarrolladas hasta el momento en materia de violencia contra la mujer han sido enfocadas principalmente a la creación de un marco jurídico en la materia, hacia la capacitación y sensibilización, hacia las repercusiones en la salud y hacia la procuración de justicia. Sin embargo, en el ámbito del desarrollo económico falta mucho por hacer.

Las brechas de desigualdad que separan a las mujeres de los hombres pueden prevenirse y eliminarse a través de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.

La certeza de que la autonomía económica de las mujeres además de favorecerlas a ellas y a sus familias, contribuye también al desarrollo de nuestro país, queda fuera de duda. Por ello la inserción de las mujeres en las actividades económicas, es más que una cuestión de justicia social o de cumplir con obligaciones legales. Tales acciones parten de reconocer la correlación positiva entre el incremento de su actividad productiva y el crecimiento económico de un país, y que se trata de una tarea que nos beneficia a todas y a todos.

Estrategia 3.1

Promover y coordinar acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico

15.- Violencia contra las Mujeres un Obstáculo Crítico para la Igualdad de Género. Volumen 4. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2008

Líneas de Acción

3.1.1 Elaborar el Programa Institucional de Violencia de la Secretaría y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

3.1.2 Incrementar las políticas, programas y acciones de prevención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género a través de campañas y mecanismos de información para mujeres y hombres.

3.1.3 Promover entre la población la cultura de la denuncia en materia de violencia.

3.1.4 Llevar a cabo programas de capacitación y sensibilización sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, a servidoras y servidores públicos de la Secretaría.

3.1.5 Incorporar la formación en género y el conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León y de los derechos humanos de las mujeres en los manuales de formación del personal de la secretaría.

3.1.6 Instrumentar mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan mejorar la coordinación de todas las políticas, programas y acciones institucionales dirigidas a la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

3.1.7 Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo y en la Secretaría.

Estrategia 3.2

Promover y coordinar acciones para fomentar la prevención, atención e la violencia de género en el ámbito económico

Líneas de Acción

3.2.1 Brindar cursos de capacitación y sensibilización en los ámbitos de competencia de la Secretaría, sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, derechos humanos y género.

3.2.2 Instrumentar sin discriminación políticas, estrategias y acciones que promuevan el desarrollo económico de las mujeres.

3.2.3 Impulsar acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

3.2.4 Promover en los sectores económicos del estado una cultura de convivencia y participación pacífica e igualitaria.

3.2.5 Definir en las políticas del desarrollo económico del estado los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos.

3.2.6 Fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico, libre de violencia y discriminación.

3.2.7 Alentar a las pequeñas, medianas y grandes empresas a que incluyan en sus reglamentos internos y programas, según su competencia, la eliminación de la violencia contra las mujeres.

3.2.8 Fomentar la cooperación estatal y municipal con miras a definir estrategias para combatir la violencia, intercambiar experiencias y financiar programas relacionados con la eliminación de la violencia contra la mujer.

3.2.9 Promover reuniones y seminarios entre el sector de competencia de la Secretaría, encaminados a despertar e intensificar la conciencia de toda la población sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres.

3.2.10 Promover la formulación de directrices o manuales relacionados con la violencia contra la mujer, tomando en consideración la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

3.2.11 Promover entre el sector empresarial de su competencia la cooperación con las organizaciones no gubernamentales en todo lo relativo a la cuestión de la violencia contra las mujeres.

3.2.12 Eliminar de los programas de desarrollo económico del estado los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Elaborar el Programa Institucional de Violencia y su puesta en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Programa	0	Para el 2015 contar con el Programa institucional de Violencia para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Número y tipo de acciones promovidas por la Secretaría de Desarrollo Económico en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres.	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres.

Objetivo Estratégico 4

Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género

Uno de los principales retos que enfrenta México, y en estado de Nuevo León hoy en día, es garantizar el desarrollo económico de manera equitativa para mujeres y hombres y reducir las brechas de desigualdad económicas y sociales.

Mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y deberíamos tener las mismas oportunidades de acceso, sin embargo, las mujeres durante muchos años han enfrentado una situación de desventaja en muchos aspectos y el ámbito industrial y comercial es uno de ellos.

En México y el estado de Nuevo León no es la excepción, la participación económica de las mujeres como lo mencionamos anteriormente ha aumentado de manera constante durante los últimos 40 años, sin embargo no ha significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009, llevada a cabo por el INEGI.¹⁶

Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de los mujeres y hombres	41.2%	76.8%
Ingresos de hasta un salario mínimo	17.9%	100%
Ingresos mayores a cinco salarios mínimos	8.2%	12.1%
La ocupación en el sector informal	29.2%	27.5%
Participación como empleadoras y empleadores	18.9%	81.1%
La participación en el trabajo doméstico	96.1%	58.4%
Jefatura de hogar	23%	76.9%
Ocupación parcial y desocupación	9.5%	14.9%

En el caso de Nuevo León y de acuerdo a datos proporcionados por la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre Información Laboral del Estado, hasta el primer trimestre del 2012, los datos eran los siguientes.¹⁷

En el caso de Nuevo León y de acuerdo a datos proporcionados por la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre Información Laboral del Estado, hasta el primer trimestre del 2012, los datos eran los siguientes.¹⁷

Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de las mujeres y los hombres mayores de 14 años	37.3%	62.7%
Participación económica de los hombres y mujeres mayores de 14 años	48.6%	51.4%
Ingresos de menos de un salario mínimo	57%	43%
Ingresos de más de 2 a 5 salarios mínimos	30.2%	69.8%
Ingresos de más de 10 salarios mínimos	31.5%	68.5%
Ocupados/as por nivel de ingreso	37.0%	63.0%
No recibe ingresos	67%	33%
Actividades Agropecuarias	37%	63%
Comercio	46.9%	53.1%
Gobierno y organismos internacionales	50.5%	49.5%
Transporte y comunicaciones	12.7%	87.3%
Industria manufacturera	26.2%	73.8%
Ocupados/as por nivel de educación	37%	63%
Ocupados/as por posición de trabajo	37%	63%
Empleadores/as	18%	82%
Trabajadoras/es asalariadas/os	37%	63%
Trabajadoras/es por su cuenta	62.9%	73%
Trabajadoras/es sin pago	67%	33%

16.- Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2009. : Instituto Nacional de Estadística y Geografía Mujeres y Hombres en México, 2009.

17.- FUENTE: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

En relación al acceso de mujeres al crédito. El Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores FONACOT de enero-septiembre de 2012.¹⁸

Rubro	Mujeres	Hombres
Créditos ejercidos (número)	14,620	35,932
Importe de los créditos ejercidos (miles de pesos)	\$82,558	\$184,478

Conforme a estos datos el porcentaje de mujeres en los niveles más bajos de ingreso es mayor, y por el contrario, es mayor el de los hombres, en los rangos de ingresos más altos. A pesar de la trascendencia del ingreso, como un factor que potencia la autonomía de las mujeres, es precisamente uno de los rubros, donde la desigualdad de género resulta más notoria.

Otro dato que salta a la vista es la mayor precariedad de las mujeres en el empleo. Las tasas de ocupación en el sector informal y de ocupación parcial (menos de 15 horas a la semana) y desocupación, son mayores para ellas, lo que supone falta de protección social y menores posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral.

También es evidente la diferencia en la cantidad de personas propietarias de los recursos de producción, es decir, las y los empleadores, las mujeres apenas figuran. Aunada a su reducida presencia, en este rubro encontramos que el 88.8 por ciento de las empresas a cargo de mujeres, son de tamaño micro, y que los giros en que se desenvuelven principalmente comercio y servicios, las pone en riesgo de tener baja competitividad.

El porcentaje de mujeres y hombres que participan en el trabajo doméstico, es un indicador de que la creciente inserción económica de las mujeres, no se ha visto acompañada de un cambio cultural.

También es necesario destacar como en el caso del acceso a créditos a las mujeres se les dificulta más que a los hombres, en ocasiones por no cumplir con los requisitos establecidos y además por cuestiones culturales. Durante las últimas décadas en México y en el estado de Nuevo León hemos experimentado transformaciones económicas y sociales, derivadas de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, una de ellas son las

18.- Ibidem

nuevas formas de conformar los hogares. Actualmente, a nivel nacional, uno de cada cuatro hogares está a cargo de una mujer.

Conforme a lo anterior, podemos ver la creciente participación de las mujeres en la vida económica, no así su acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas, que es menor comparado con el de los hombres, además de enfrentar precariedad en el empleo, discriminación salarial y una mayor carga de trabajo doméstico.

En este orden de ideas es indispensable reconocer la contribución del trabajo doméstico en el desarrollo económico, ya que el crecimiento de un país depende del trabajo remunerado y del trabajo doméstico.

Dada la complejidad de las relaciones de género y la multiplicidad de factores que conllevan, la perspectiva de género debe ser una constante en todo momento del desarrollo de una actividad o proyecto.¹⁹

Conforme a lo anterior y tomando en consideración el diagnóstico de igualdad llevado a cabo en la Administración Pública del Estado y las competencias de las Secretaría de Desarrollo Económico proponemos las siguientes estrategias y líneas de acción para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el campo del desarrollo económico del estado de Nuevo León.

Estrategia 4.1

Implementar políticas e instrumentos con perspectiva de género para asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente

Líneas de Acción

4.1.1 Garantizar la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los recursos productivos —tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación.

4.1.2 Fomentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral de manera equitativa, sin discriminación ni violencia.

4.1.3 Instaurar políticas públicas que garanticen la incorporación de las mujeres al sector formal del trabajo y a las empresas de alta productividad.

4.1.4 Implementar acciones que acompañen con financiamiento y

19.- Análisis obtenido de: Desarrollo Económico con Perspectiva de Género. Buenas prácticas en la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres. México, octubre 2010.

capacitación a las mujeres para involucrarlas en las tomas de decisiones.

4.1.5 Implementar políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.

4.1.6 Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

4.1.7 Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.

4.1.8 Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.

4.1.9 Integrar el enfoque de género en las políticas públicas de desarrollo económico, desde su planeación, ejecución y evaluación.

4.1.10 Identificar áreas y temas relevantes en cuanto a las desigualdades de género.

4.1.11 Impulsar la presencia de mujeres en los niveles ejecutivos y de gestión en las empresas.

Estrategia 4.2

Promocionar e Impulsar la participación de las mujeres en la micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)

Líneas de Acción

4.2.1 Implementar políticas públicas para que las mujeres se incorporen a las micro, pequeñas y medianas empresas.

4.2.2 Incorporar en los sistemas de financiamiento la perspectiva de género.

4.2.3 Brindar información y cursos de capacitación a las mujeres para impulsar su participación en las micro, pequeñas y medianas empresas.

4.2.4 Promover, fomentar y consolidar los apoyos para el desarrollo

integral de las micro, pequeñas y medianas empresas, gestionando y proporcionando herramientas y programas de capacitación, orientación, asesoría, financiamiento, tecnología, promoción, vinculación, organización de la producción y comercialización artesanal e impulso a las industrias familiares.

Indicadores	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas para garantizar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas que garanticen un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente.
Acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.	Acciones y Mecanismos	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones y mecanismos para favorecer el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.

Objetivo Estratégico 5

Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio

“El grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas económicas, financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto”.²⁰

Como lo mencionamos anteriormente la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue aumentando, aunque no se ha aligerado su carga

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.p. 70

de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. Los ingresos que aportan las mujeres son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas regiones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de las mujeres, en particular en el sector no estructurado. En muchos países como México y el estado de Nuevo León no es la excepción, a las mujeres se les emplea en condiciones especiales, a saber, son las que trabajan en forma temporal, eventual, las que tienen varios empleos a jornada parcial y las que trabajan en su propio domicilio.

También las mujeres han comenzado a participar cada vez más en las micro, pequeñas y medianas empresas y han adquirido más preponderancia en el sector no estructurado. Debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que frecuentemente se las ha preferido a los hombres.

A menudo se pasa por alto la contribución y los intereses de las mujeres en las estructuras económicas, tales como los mercados y las instituciones financieras, los mercados laborales, la economía como disciplina académica, la infraestructura económica y social, los sistemas fiscales y de seguridad social, así como en la familia y en el hogar. En consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Aunque muchas mujeres han mejorado su situación en las estructuras económicas, siguen sin poder alcanzar la autonomía económica y medios de vida sostenibles para ellas y las personas a su cargo. Las mujeres suelen realizar actividades económicas de diversa índole en forma combinada, desde el trabajo asalariado y las actividades agrícolas y pesqueras de subsistencia hasta las actividades del sector no estructurado. No obstante, las barreras jurídicas y consuetudinarias que impiden la propiedad o el acceso a la tierra, los recursos naturales, el capital, el crédito, la tecnología y otros medios de producción, así como las diferencias salariales, contribuyen a obstaculizar el progreso económico de la mujer. Las mujeres contribuyen al desarrollo no sólo mediante su trabajo remunerado sino también mediante una importante labor no remunerada.

Por otra parte, las mujeres participan en la producción de bienes y servicios para el mercado y el consumo de los hogares, en la agricultura, la producción de alimentos o las empresas familiares. Además, sigue realizando también la mayor parte de la labor doméstica y comunitaria no remunerada, como el cuidado de los niños y de las personas de más

edad, la preparación de alimentos para la familia, la protección del medio ambiente y la prestación de asistencia voluntaria a las personas y a los grupos vulnerables y desfavorecidos.

Esta labor no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado. La plena visibilidad del tipo, el alcance y la distribución de esta labor no remunerada contribuirá también a que se compartan mejor las responsabilidades.

Por lo anterior se recomienda que el estado de Nuevo León a través de la Secretaría de Desarrollo Económico visibilice la contribución que hacen las mujeres a la economía del estado y amplíen y apoyen aún más esa contribución, y aprovechen mejor las potencialidades de las mujeres. Para ello es importante la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas gubernamentales.

Estrategia 5.1

Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y al control de recursos económicos

Líneas de Acción

5.1.1 Establecer políticas públicas contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo.

5.1.2 Adoptar medidas para eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna.

5.1.3 Implementar medidas para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna.

5.1.4 Emprender reformas legislativas y administrativas que otorguen a las mujeres iguales derechos que los hombres a los recursos económicos, incluso a la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, al crédito, a la herencia, a los recursos naturales y a la tecnología nueva apropiada.

Estrategia 5.2

Impulsar el acceso a la mujer en condiciones de igualdad, a los recursos, los mercados y el comercio

Líneas de Acción

5.2.1 Impulsar la generación de ingresos de las mujeres de las zonas rurales facilitando la igualdad de acceso y el control de los recursos productivos, la tierra, el crédito, el capital, los derechos de propiedad, los programas de desarrollo y las estructuras cooperativas.

5.2.2 Crear mecanismos apropiados y fomentar instituciones intersectoriales que permitan a las cooperativas de mujeres aumentar al máximo su acceso a los servicios necesarios.

5.2.3 Prestar especial atención a las necesidades de las mujeres al difundir información sobre los mercados, el comercio y los recursos e impartir capacitación adecuada en esas esferas.

5.2.4 Fomentar estrategias de desarrollo económico que alienten a los miembros del sector privado a que creen empleos y establezcan políticas sociales en favor de las personas y las familias.

5.2.5 Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer y fortalecer el acceso al crédito y al capital en condiciones equitativas a la de los hombres.

5.2.6 Incorporar a la mujer rural a los proyectos de desarrollo, para mejorar sus condiciones de vida.

5.2.7 Eliminar las barreras jurídicas y consuetudinarias que impiden a las mujeres el acceso a la propiedad, a la tierra, a los recursos naturales, al capital, al crédito, a la tecnología y a otros medios de producción.

5.2.8 Crear programas que reconozcan el papel decisivo de las mujeres en la seguridad alimentaria y proporcionarles las que se dedican a actividades de producción de alimentos, como la agricultura, la pesca y la acuicultura, igualdad de acceso a tecnologías apropiadas, transporte,

servicios de extensión, comercialización y facilidades de crédito a nivel local y comunitario.

Estrategia 5.3

Proporcionar información y capacitación a las mujeres y facilitarles el acceso a los mercados a los servicios y a la tecnología

Líneas de Acción

5.3.1 Elaborar programas que proporcionen capacitación y readiestramiento a las mujeres, especialmente en nuevas tecnologías y servicios asequibles en gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.

5.3.2 Proporcionar programas de divulgación para informar a las mujeres de bajos ingresos y a las mujeres pobres, especialmente en las zonas rurales y apartadas, de las oportunidades de acceso a los mercados y las tecnologías, y prestar asistencia para aprovechar dichas oportunidades.

5.3.3 Crear servicios de apoyo no discriminatorios para las empresas de propiedad de mujeres, incluidos fondos de inversión, y tener especialmente en cuenta a las mujeres, sobre todo las de bajos ingresos, en los programas de promoción del comercio.

5.3.4 Difundir información sobre mujeres empresarias que hayan tenido éxito en actividades económicas tradicionales y no tradicionales y sobre la preparación necesaria para obtener ese éxito y facilitar la creación de redes y el intercambio de información.

5.3.5 Abogar en todos los niveles por la promoción y el apoyo de los negocios y las empresas de propiedad de mujeres, incluidas las del sector no estructurado, y por la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos.

5.3.6 Integrar una perspectiva de género en todas las políticas de reestructuración económica y ajuste estructural y elaborar programas para las mujeres que se vean afectadas.

5.3.7 Prestar apoyo a los programas que mejoren la autosuficiencia de grupos especiales de mujeres, como las mujeres jóvenes, las mujeres con discapacidad, las mujeres ancianas y las mujeres que pertenezcan a minorías raciales y étnicas.

5.3.8 Prestar apoyo a las actividades económicas de las mujeres indígenas teniendo en cuenta sus conocimientos tradicionales, de manera de mejorar su situación y desarrollo.

5.3.9 Impulsar la coordinación institucional a través de acuerdos y convenios de colaboración.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral.	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral.
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para fortalecer el crédito para las mujeres.	Acciones	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para facilitar el acceso de las mujeres al crédito.
Capacitaciones para las mujeres, sobre nuevas tecnologías, servicios, gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.	Capacitaciones	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 llevar a cabo 3 capacitaciones por año a mujeres.

Objetivo Estratégico 6

Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de ninguna naturaleza, tienen derecho a alcanzar su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, así como de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, en otras palabras de contar con un empleo digno que le permita obtener los satisfactores necesarios para su subsistencia, respetando su dignidad humana.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Equidad y Género, ha referido que el 73.4% de mujeres y hombres trabajan mañana y noche, y reportan que las y los trabajadores del sector formal laboran más horas extras (STPS, s/f).

La STPS ha señalado que la incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico no se dio en igualdad de oportunidades, además, informó que las horas de jornada laboral es de 8.39 horas para las mujeres y 6.84 para los hombres.²¹

También la Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL) llevada a cabo en agosto del 2007 en Ecuador, (Consenso de Quito), reconoce que la división sexual del trabajo es un factor de desigualdad e injusticia económico que afecta de manera particular a las mujeres en los ámbitos familiar, laboral, político y comunitario, y propician la desvalorización y la falta de retribución de los aportes económicos de las mujeres. Por esta razón es indispensable configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales y de un modo distinto, de cooperación entre mujeres y hombres se posibilite un reparto equilibrado de las responsabilidades de la vida personal y profesional.

Conforme al Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 del Estado de Nuevo León, tradicionalmente las mujeres han dedicado su tiempo y atención a las labores del hogar y al cuidado de sus hijas e hijos; sin embargo, durante los últimos 30 años se ha incrementado notablemente su participación en las actividades económicas remuneradas.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicada por el INEGI, señala que para el segundo trimestre de 2010, la Población

21.- Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. 2008.

Económicamente Activa (PEA) de Nuevo León se integra por 2 millones 138 mil 977 personas, de esta cifra, 801 mil 277 son mujeres y representa 37.5 por ciento de la PEA total.

De acuerdo a la tasa neta de participación, se estima que aproximadamente 46 de cada 100 mujeres tienen un empleo y 79 de cada 100 hombres. Por su parte, las tasas de participación por edad señalan que la PEA femenina es mayor en el rango de edad de 20 a 49 años.

En cuanto a las mujeres que no forman parte de la PEA, los datos señalan que 18.2 por ciento estudia y 78.9 por ciento se dedica a los quehaceres del hogar; en cambio, de los hombres que no forman parte de la PEA, un porcentaje mayor se dedica a estudiar y representan un 47.7 por ciento, mientras que 26.7 por ciento realiza tareas en el hogar.

El 73.5 por ciento de las mujeres trabajadoras solo cuentan con estudios de educación básica, situación que las ubica con serias desventajas ante un mercado laboral altamente competido. De ahí la necesidad de reiterar que la escasa preparación académica limita sus oportunidades para obtener empleos más estables, mejor calificados y con una mayor remuneración.

El estado civil es otra variable inherente a la decisión de participar en el mercado de trabajo. Según el estado conyugal apreciamos que 41.3 por ciento de las mujeres casadas forman parte de la PEA y 42.4 por ciento de las mujeres que viven en unión libre.

Por su parte, entre las mujeres que no están unidas a una pareja, las proporciones de inserción en el mercado laboral son más elevadas: 53.8 por ciento de las solteras, 73.3 por ciento de las divorciadas, 75.3 por ciento de las mujeres separadas y 23.9 por ciento de las mujeres viudas participan activamente en la vida laboral.²²

A pesar de los cambios en la división del trabajo por la creciente participación femenina en el mercado laboral, los valores continúan anclados en estereotipos fuertemente arraigados en la cultura.

Ante esta situación, el Gobierno del Estado de Nuevo León busca asegurar el derecho a la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y de la representación política. Las mujeres han mejorado su formación y, cada vez más de ellas, ocupan puestos de liderazgo, aumentando su presencia en la representación política. Por ello la importancia de impulsar también el trabajo de las mujeres en el sector

22.- Datos obtenidos del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015.

educativo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral junto con la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Estrategia 6.1

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Desarrollo Económico

Líneas de Acción

6.1.1 Contar con guarderías infantiles para los y las trabajadoras en los centros de trabajo de la Secretaría de Desarrollo Económico.

6.1.2 Incorporar la licencia de paternidad en la Secretaría de Desarrollo Económico como lineamiento de las políticas laborales.

6.1.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.

6.1.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

6.1.5 Incluir en las políticas laborales estatales disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral si ser discriminadas.

6.1.6 Incorporar a en los lineamientos laborales de la Secretaría el contenido del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

6.1.7 Establecer horarios laborales más flexibles sobre todo a las cabezas de familias monoparentales para el cuidado de hijas, hijos.

6.1.8 Llevar a cabo las modificaciones legales correspondientes para conciliar la vida laboral con la vida familiar de las y los trabajadores.

6.1.9 Reconocer la función social de la reproducción y lo que esto conlleva a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Estrategia 6.2

Promover una nueva cultura institucional a través de valores y prácticas afines que transformen las inequidades presentes en el ambiente laboral

Líneas de Acción

- 6.2.1 Impulsar una comunicación incluyente hacia el interior y exterior de la Secretaría.
- 6.2.2 Implementar un clima laboral libre de violencia y discriminación.
- 6.2.3 Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional.
- 6.2.4 Lograr una selección de personal basada en aptitudes y habilidades sin discriminación.
- 6.2.5 Otorgar salarios y prestaciones con base a criterios de transparencia e igualdad.
- 6.2.6 Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Secretaría de Desarrollo Económico.
- 6.2.7 Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas.

Estrategia 6.3

Evaluar las condiciones de trabajo del personal femenino de la Secretaría de Desarrollo Económico para ofrecerles condiciones equitativas a las del personal masculino, en términos de remuneraciones y condiciones laborales, así como favorecer su desempeño laboral

Líneas de Acción

- 6.3.1 Seguir impulsando el Servicio Civil de Carrera para el personal femenino y masculino de la Secretaría.
- 6.3.2 Realizar un estudio sobre el nivel salarial del personal femenino.

6.3.3 Proponer la nivelación salarial acorde a los trabajos, responsabilidades y riesgos que implica el desarrollo de funciones en las diferentes categorías analizadas siempre con perspectiva de género.

6.3.4 Proponer un plan de incentivos económicos al mejor desempeño con perspectiva de género.

6.3.5 Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la restructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.

(tabla)

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Incorporar el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Desarrollo Económico.	Servicio Profesional de Carrera	0	Para el 2015 contar con el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Desarrollo Económico.
Acciones implementadas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Desarrollo Económico, enfatizando medidas para que los hombres se involucren en la economía del cuidado.	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para asegurar la conciliación de la vida laboral y familiar.

VI) GLOSARIO

Acción afirmativa. “Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad inicial en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad de cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente”.²³

El acoso. “Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello. Al no existir una sanción colectiva entre dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y sexual”.²⁴

Acoso Laboral. “El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13)”.²⁵

Acoso Moral o Psicológico. “Tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte de la persona agresora, estableciendo una relación de

23.- Glosario de Género” publicado por Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, noviembre de 2007.P. 13

24.- Ibid. P. 14

25.- Ibídem

dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido".²⁶

Acoso Sexual. Es una forma de violencia de género que consiste en el ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no Dado que se trata de una conducta delictiva, el Código Penal Federal, en su artículo 260, contempla una pena de 6 meses a cuatro años de prisión para quienes lo cometan. Si el mismo se hiciera a través del uso de violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena aumentarán hasta la mitad.

Análisis de Género. "Es la herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Éste consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto del acoso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres".²⁷

Armonización Legislativa. Procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos.²⁸

Brechas de Desigualdad. "Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la igualdad de género".²⁹

26.- Ibid. P. 15

27.- Ibid p. 20

28.- Ibid. P. 25

29.- Ibídem

Capacitación. “Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica por lo general de carácter laboral. La capacitación en género se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias y funcionarios aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño programación y presupuestarios y de ejecución y evaluación de las políticas públicas”.

Conciliación entre la vida familiar y laboral. “Históricamente la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la esfera doméstica. Esta división del trabajo si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica porque se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social. A pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos”.

Democracia Paritaria. “Suplanteamiento principal consiste en que no puede haber una democracia si ésta excluye de hecho a más de la mitad de su población. De tal suerte que la paridad se expone como un instrumento para la reivindicación política de las mujeres en el poder político y una exigencia de renegociación del contrato social. Esta afirmación parte del supuesto de que el contrato social ha sido funcional sólo para satisfacer las aspiraciones de los hombres, aun cuando fue creado con base en un criterio político y ético de carácter aparentemente universal. La exclusión de las mujeres del contrato social obliga a replantarlo para transformar las “actuales democracias patriarcales en democracias más representativas y legítimas”. Dado que el objetivo de esta reivindicación es repartir de manera paritaria el poder político a través de la desconcentración del monopolio masculino del poder, se contempla la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder; lo que implica la paridad de las cuotas de participación política de forma proporcional.

La paridad es una estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los

ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalentes al porcentaje de la población que representen”.

Empoderamiento. “El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment) por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos equivalentes. Entre los más usados están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”.

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes de poder social. Para ello es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales”.

Al lado del enfoque de empoderamiento, se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternas para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación.

Se reconoce que el ejercicio del poder no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales”.

Desigualdad de Género. “Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en

que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género".

Discriminación. "De acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es: "Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones".

Esta definición concuerda con la definición de la CEDAW en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra".

Equidad de Género. "La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de hecho de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como "una igualdad en las diferencias". Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades".

Estereotipos. "Es una preconcepción generalizada surgida a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social".

Piaget dice que son creencias generales acerca de características que se supone son típicas de cada sexo.

"Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales.

Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características,

capacidades y sentimientos de manera analítica. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos".

Género. "Es la construcción social de la diferencia sexual." "Es una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a grupos de individuos con referencia a su sexo".

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

A partir del desarrollo de la teoría de género se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Hostigamiento Sexual. "Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es inevitable. Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos".

Igualdad de Género. De acuerdo al artículo 6º de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres:

"Igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo".

La igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios.

La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

La igualdad de género aspira a una sociedad en la que la integración de las individualidades ocurra al ser superados los estereotipos del sistema sexo-género. Plantea que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y por tanto pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. No pretende homogeneizar, sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres.

Misoginia. Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer. Se le considera un comportamiento de desprecio hacia las mujeres, característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y a la reproducción.

Perspectiva de Género. Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5º fracción IX establece que es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres

tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política Pública. "Se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera".

Políticas transformadoras o redistributivas de género. Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las relaciones que propician una redistribución más equitativa de responsabilidades y recursos. Estas políticas replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar.

Presupuestos con Perspectiva de Género. Un presupuesto sensible al género consiste en el entendimiento de cómo la distribución de recursos afecta las oportunidades económicas de mujeres y hombres, y el diseño de dotaciones que las hagan más equitativas, lo cual no implica asignaciones separadas por género (Budlender 2002).

Características:

- El presupuesto es la herramienta política más importante de todas las que usa el Gobierno, ya que incide en el éxito de la ejecución de todas las demás políticas.
- Los presupuestos sensibles al género no son presupuestos separados para mujeres y hombres.
- Un presupuesto sensible al género asegura que las necesidades e intereses de los individuos de diferentes grupos sociales (sexo, edad, raza, etnia, lugar) se tomen en cuenta en las políticas de gastos e ingresos.
- Usa varias herramientas, enfoques y estrategias para controlar los resultados, productos, actividades e insumos de los presupuestos con perspectiva de género.

Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública. Los presupuestos públicos con perspectiva de género deben ser elaborados y ejercidos tomando en cuenta las diferencias de las necesidades de mujeres y hombres en la vida social, política y económica de un país. Los presupuestos sensibles al género en México se han institucionalizado principalmente a través de dos vías: la etiquetación del gasto y la transversalidad del género en el proceso de programación y presupuestación. La etiquetación del gasto consiste en identificar los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de éstas. No se trata de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

Roles de Género. Tarea o actividad que se espera que desempeñe una persona según el sexo al que pertenece.

Es el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él. Entre los roles que tradicionalmente se han asignado a las mujeres se encuentran: a) las responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas y, b) las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo, la docencia y la enfermería.

Sexismo. Forma de discriminación basada en el sexo de las personas. El cual beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a las mujeres como seres inferiores debido a sus diferencias biológicas con el hombre. El sexismo es un sistema de estructuras de poder y está presente en todos los ámbitos de la vida y esto incluye al Derecho. De acuerdo a Margrit Eichler existen 7 formas de manifestaciones del sexismo:

- El androcentismo;
- La sobregeneralización y/o la sobreespecificidad;
- La insensibilidad al género;
- El doble parámetro;
- El deber de ser de cada sexo;

- El dicotomismo sexual y
- El familismo.

Transversalidad. El sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres pueden beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

Violencia contra las Mujeres. “La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”. La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. Causa sufrimientos indecibles, cercena vidas y deja a incontables mujeres viviendo con dolor y temor en todos los países del mundo.

Causa perjuicio a las familias durante generaciones, empobrece a las comunidades y refuerza otras formas de violencia en las sociedades. La violencia contra la mujer les impide alcanzar su plena realización personal, restringe el crecimiento económico y obstaculiza el desarrollo.

La violencia contra las mujeres persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género. Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto.

El Exsecretario General de Naciones Unidas Kofi Annan ha dicho que, mientras siga existiendo la violencia contra la mujer, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.

De acuerdo con el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”. Esta Ley tipifica la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y sexual.

Tipos de Violencia

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VI) BIBLIOGRAFÍA

América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. Igualdad 2010.

Álvarez, Ángeles. Ponencia sobre Retos en el ámbito educativo, 7 de junio de 2005: Miembro de la Red Feminista de Organizaciones contra la Violencia de Género y responsable del Programa de Violencia de Fundación Mujeres. España.

Budlender, Debbie. Una Cuestión de Pesos. Manual de Capacitación sobre Presupuestos Sensibles al Género. 2000.

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. H. Cámara de Diputados. México, 2008.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW. Aprobada el 18 de abril de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará). Aprobada por la Asamblea General de la OEA el 9 de junio de 1994.

Cook, Rebecca J. y Simone Cusack. Stereotyping Transnational Legal Perspectives. University of Pennsylvania Press, 2010. 288 p.

Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Berumen, Información, Estrategia y Solución. Nuevo León. Diciembre 2010.

Estudio del Secretario de Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas

González Ramírez, Ma. de los Ángeles y Marta Leticia Villaseñor García. La Perspectiva de Género en el Sistema Educativo de Jalisco: Bases para la Acción. Revista de Educación y Desarrollo. Junio de 2010.

Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, Noviembre de 2007.

Guerrero Caviedes Elizabeth. Equidad de Género y Reformas Educativas. Argentina Chile, Colombia y Perú. Flacso. Santiago de Chile. 2006. Artículo Acceso a la Educación y Socialización de Género en un Contexto de Reformas Educativas. Elaborado por Elizabeth Guerrero Caviedes, Patricia Provoste Fernández y Alejandra Valdés Barrientos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México, 2007.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León No. 127, del jueves 20 de septiembre de 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada el 2 de agosto de 2006.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Nuevo León diciembre 2011.

Ley Estatal de Planeación. Nuevo León Julio 2004.

Ley de Educación para el Estado de Nuevo León. Nuevo León, octubre 2000.

Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León. Nuevo León 2009.

Ley que Crea la Unidad de Integración Educativa de Nuevo León. 1992 ultima reforma diciembre 2010.

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León. Publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 162 de fecha 17 de Diciembre de 2003.

Montané, López, Alejandra. Perspectiva de Género: Educación, Formación y Empleabilidad, Pensamientos y Políticas. Universidad de Barcelona.

Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 del Estado de Nuevo León.

Programa Especial de Equidad y Género 2010-2015. Nuevo León.

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

Programa Sectorial de Educación 2010-2015. Estado de Nuevo León.

Reglamento Interior de la Secretaría de Educación de Nuevo León.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ., C. (2006). Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo. Madrid: Akal.

PROGRAMA INSTITUCIONAL
PARA LA IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES(2012-2015)
PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

INDICE

Mensaje del C. Procurador General de Justicia del Estado de Nuevo León	769
Presentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Procuraduría General de Justicia por la Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León	
I. Marco Jurídico y Legislativo	771
II. Diagnóstico sobre la Procuraduría General de Justicia	779
III. Alineación con el PED 2010-2015, Programa Sectorial y Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD	783
IV. Objetivos Estrategias y Líneas de Acción	793
Objetivo I. Institucionalizar la perspectiva de género en la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León	
• Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo II. Consolidar una cultura de igualdad y no discriminación y velar por la legalidad y el respeto a los derechos humanos de las mujeres	
• Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo III. Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Procuraduría General de Justicia y en su esfera de competencia	
• Estrategias y Líneas de Acción	
Objetivo IV. Incorporar el enfoque de género en las actividades del Ministerio Público	
• Estrategias y Líneas de Acción	

V. Glosario **813**

VI. Bibliografía **823**

MENSAJE DEL PROCURADOR GENERAL DE JUSTICIA

La Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, es la institución encargada de la investigación de los hechos delictivos y de la persecución de los probables responsables de los mismos; llevando a cabo sus acciones con estricto apego a los principios de legalidad y el respeto de los derechos humanos en el ejercicio de su función, buscando en todo momento inspirar en la ciudadanía aptitud, seguridad, confianza e igualdad.

Bajo este enfoque, el programa Institucional para la Igualdad entre mujeres y hombres reúne diversos objetivos, estrategias, líneas de acción e indicadores, que incorporan la perspectiva de género en el quehacer de la Procuraduría, fortaleciendo el desarrollo del clima laboral y consolidando el crecimiento profesional de los funcionarios públicos que la conforman, sujetándose a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, respeto a los derechos humanos, transparencia, confidencialidad, lealtad, imparcialidad y responsabilidad.

Al fortalecer la igualdad de género, se busca incrementar la calidad en el servicio y atención hacia las víctimas y personas ofendidas del delito, manteniendo como ejes rectores el respeto a los derechos humanos, la perspectiva de género, así como la protección de personas que pueden encontrarse en situaciones de especial vulnerabilidad.

La Procuraduría contribuye a la generación de acciones que permiten el crecimiento de la perspectiva de género en el ámbito estatal, generando una cultura de igualdad, dentro y fuera de la institución.

Por lo anterior, es importante consolidar una cultura de protección, promoción y observancia de los derechos humanos, la igualdad de género y sus garantías. Ello se traduce en un mejor desempeño de hombres y mujeres y en una mejor procuración de justicia para la sociedad.

Lic. Adrián E. de la Garza Santos
Procurador General de Justicia del Estado de Nuevo León.

PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DE NUEVO LEÓN (2012-2015)

I) MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

En los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas a nivel internacional, nacional y estatal, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por tanto, el presente programa se configura en un marco institucional y legislativo sumamente amplio.

Ámbito internacional

México ha suscrito la mayoría de los convenios y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, en los que se compromete a realizar programas y acciones encaminadas a crear las condiciones necesarias para mejorar la vida y el bienestar de mujeres y hombres, de acuerdo con el estándar al que deben aspirar en toda sociedad.

Dichos documentos forman parte del sistema jurídico mexicano al ser contemplados en los artículos 133, 89 fracción X y 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde son considerados Ley Suprema. Asimismo, con el reciente reconocimiento de los Derechos Humanos en nuestra Carta Magna, en su artículo 1º explicita las obligaciones del Estado en materia de tratados y convenios internacionales y los revaloriza, estableciendo en su párrafo tercero: “Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...”

Algunos de los acuerdos que ha suscrito nuestro país y que necesariamente se encuentra obligado a cumplir, son los siguientes:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, que condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir,

por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla. En ella se destaca el papel fundamental que debe jugar el Estado en la promoción de la igualdad real, en el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas y la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres a todo nivel. También estipula que los Estados tomarán medidas para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres en todas las esferas, particularmente en las esferas política, social, económica y cultural con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará). Es el primer instrumento internacional que los Estados ratifican o se adhieren a ella, en materia de violencia contra las mujeres. Esta Convención reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y a sus libertades fundamentales, y limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Por ello los Estados firmantes se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Las Conferencias mundiales sobre las mujeres. Han contribuido a situar el derecho a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial y han unido a la comunidad internacional, estableciendo un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción para el adelanto de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada.

- I. Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975.
- II. Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980.
- III. Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985.
- IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción para garantizar los derechos de la mujer. Es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad y para combatir las limitaciones y obstáculos que afectan la vida de las mujeres y promover su adelanto y potenciación en todo el mundo. Esta declaración es de enorme riqueza en la orientación y guía para el diseño

e implementación de políticas públicas que contribuyan al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de las organizaciones sociales e internacionales.

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial. En la Declaración del Milenio se recogen ocho Objetivos referentes a la erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, materna, el avance del VIH/sida y el sustento del medio ambiente. Uno de sus objetivos es lograr la igualdad entre mujeres y hombres y promover la autonomía de la mujer como medios eficaces para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y de estimular un desarrollo sostenible.

Igualmente, México ha firmado y ratificado la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, Nueva York, 19 de diciembre de 1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, Nueva York, 19 de diciembre de 1966).

Ámbito nacional

En el ámbito nacional en los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

El Estado Mexicano, en su Constitución Política, ha consagrado el principio de igualdad al referir en su artículo 4o que: El varón y la mujer son iguales ante la Ley", por lo que es obligación del Estado llevar a la práctica este principio y garantizar su total y libre observancia. Esta es la máxima disposición de nuestro sistema jurídico en la materia.

Son indudables los avances legislativos en materia de derechos humanos de las mujeres en México, ejemplo de éstos son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su reglamento; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, mismas que comparten el objeto de coordinar instituciones federales y estatales para garantizar los principios de no violencia, igualdad y no discriminación.

En el mismo orden de ideas, la Ley General de Desarrollo Social establece en su Artículo 11o que la Política Nacional de Desarrollo Social tiene el

objetivo de Propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social".

Por otro lado el Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012 (PND) es el documento rector del rumbo que deberá seguir nuestro país para lograr el desarrollo humano sustentable. En él se establece como premisa básica en el Eje 3 la Igualdad de Oportunidades, además de que contempla en la estrategia 3.5 la igualdad entre mujeres y cita como objetivo 16: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual". Para el cumplimiento del mismo, propone diversas estrategias:

16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, gobiernos estatales y municipales.

16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.

16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.

16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas.

16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

16.6 Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles.

16.7 Dar especial atención a las mujeres en pobreza.

16.8 Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer.

16.9 Promover la participación política de la mujer.

Para contribuir al cumplimiento del PND, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), instancia rectora de las políticas públicas en pro del

adelanto de las mujeres mexicanas, formuló el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008–2015 (PROIGUALDAD), que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su participación económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Desde esta perspectiva, nuestro país cuenta con un marco jurídico fortalecido, y por ello ha impulsado la creación de instituciones gubernamentales y políticas públicas cuyas disposiciones buscan contribuir a garantizar la erradicación de las desigualdades.

Ámbito local

En el ámbito local, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León establece en el párrafo cuarto de su artículo 1o que: “El varón y la mujer son iguales ante la Ley” y señala que cuando la terminología de género empleada en las disposiciones de observancia general sea en masculino, deberá entenderse que se refiere tanto al varón como a la mujer.

En materia de igualdad el estado de Nuevo León cuenta con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tiene por objeto regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado. Además a principios del 2012 se instaló el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual es un instrumento de política en materia de igualdad de género.

Son principios rectores de la presente Ley:

- I. La igualdad de trato y de oportunidades;
- II. La no discriminación;
- III. La equidad de género;
- IV. La perspectiva de género y
- V. Los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es por lo anterior que enunciando las atribuciones del Poder Ejecutivo Estatal, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León refiere en su Artículo 13o:

I. Conducir y evaluar la Política Estatal de Igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y municipal, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley.

IV. Fomentar la igualdad y sus principios rectores, mediante la implementación de políticas, programas, proyectos y la debida aplicación de las medidas que esta Ley prevé.

V. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la aplicación de la transversalidad, por parte de las dependencias y entidades del estado.

En el mismo sentido, el Artículo 19o señala que la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá considerar, los siguientes lineamientos:

I. Hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

II. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

III. Observar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, convenios y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.

Aunado a lo anterior, la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de Nuevo León, dispone en su artículo 7º fracción I: que el Instituto tiene como atribuciones apoyar la formulación de las políticas públicas gubernamentales y promoverlas de la sociedad, para alcanzar la igualdad y la equidad de género y en su fracción III: que el Instituto debe estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Por su parte el artículo 3º fracción I de la Ley Estatal de Planeación de Nuevo León, establece que el propósito de la planeación es impulsar el desarrollo sustentable equilibrado y equitativo y estará basada en el respeto irrestricto de las garantías individuales y sociales (art. 6º fracción IV). El artículo 19 establece: “Los programas estatales serán los instrumentos de la administración pública estatal en los que se organicen

y se detallen los objetivos, metas y acciones a ejecutar para cumplir con las responsabilidades que la ley le otorga". Además cuenta con una Sistema Estatal de Planeación cuya tendencia es mejorar las condiciones económicas y sociales prevalecientes en la entidad.

Además, cabe recordar que el Estado, a través de sus poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, firmó el 12 de junio de 2007 la carta de adhesión al Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Por todo lo anterior es fundamental, tanto jurídica como políticamente, contar con un ordenamiento que recoja tanto los lineamientos de la Ley federal en la materia, como los contenidos en la CEDAW. Éste facilitará la comprensión de los límites y alcances del compromiso asumido por el gobierno de Nuevo León y mostrará, de manera clara, el alcance de la voluntad política de todo el estado para respetar y hacer vigentes los principios de igualdad y no discriminación, en un marco de respeto a la dignidad de mujeres y hombres en este territorio.

Por su parte en el marco jurídico correspondiente a la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, su Ley Orgánica establece en su artículo 2º que "la Procuraduría General de Justicia del Estado es la dependencia del Poder Ejecutivo que representa a la institución del Ministerio Público, encargada de defender los intereses de la sociedad debiendo por lo tanto, organizar, controlar y supervisar esta institución; vigilar el cumplimiento de las leyes; promover y coordinar la participación ciudadana en la actividad de la prevención del delito, a fin de lograr la procuración de justicia; e intervenir como representante legal del Ejecutivo del Estado en los juicios en que éste sea parte o tenga el carácter de tercero, con las excepciones que marca la Ley".

Asimismo en el ámbito de la legalidad, le corresponde velar por ella y por el respeto de los derechos humanos en la esfera de su competencia, así como procurar la pronta, completa e imparcial impartición de justicia (artículo 22 fracción III). También les atañe promover la participación de la comunidad en los programas de su competencia, en los términos que los mismos señalen.

La Subprocuraduría Jurídica que depende directamente del Procurador, es la unidad administrativa responsable de realizar las acciones necesarias para la obtención de una óptima procuración de justicia y en este ámbito de acuerdo a la fracción I del artículo 39, a través de la Dirección de Derechos Humanos, le concierne dirigir las acciones necesarias para promover el debido respeto a los derechos humanos en la Institución. En materia de capacitación, también en coordinación con el Instituto

de Formación Profesional y otras instituciones competentes, le incumbe establecer los programas de orientación y capacitación en materia de derechos humanos que se impartan a los servidores públicos de la Procuraduría para promover entre ellos el respeto absoluto a los derechos humanos.

En este orden de ideas es necesario mencionar que la Procuraduría General de Justicia de Nuevo León cuenta con el Servicio Profesional de Carrera, el cual se encuentra regulado en el capítulo VII de su Ley Orgánica. En sus artículos 74 y 76 establece que el personal sujeto al servicio serán los Agentes, Delegados, Secretarios y Escribientes del Ministerio Público, así como los Agentes de la Policía Ministerial y Peritos de la Agencia Estatal de Investigación. El contar con el Servicio Profesional de Carrera dentro de la Procuraduría garantiza que de manera equitativa mujeres y hombres puedan tener acceso para incorporarse a la institución y para poder ascender dentro de la misma.

Por su parte el Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, tiene por objeto reglamentar la Ley Orgánica de la Procuraduría, para el despacho de los asuntos que constitucional y legalmente le corresponden a esta dependencia y a la Institución del Ministerio Público del Estado de Nuevo León. En su artículo 90, establece en su capítulo V, sección primera, que el Consejo de Profesionalización de la Procuraduría tiene por objeto fungir como instancia consultiva de la Procuraduría para la definición de políticas de desarrollo profesional y humano del personal de carrera de la Procuraduría, así como para su evaluación.

Finalmente, el Programa Sectorial de Procuración de Justicia, del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015, también forma parte del marco jurídico estatal, ya que es el documento que contiene la visión sectorial, el objetivo general, los objetivos estratégicos y las metas a cumplir para el 2015 en el sector. En este sentido la Procuraduría busca ser para el 2015 una institución que se distinga por su servicio, valores, procesos y su tecnología; que inspire en la ciudadanía prontitud, seguridad y confianza de que sus intereses estarán representados conforme a derecho.

II. DIAGNÓSTICO SOBRE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

La Procuraduría General de Justicia de Nuevo León es una de las instituciones más desarrolladas en su tipo de todo el país, lo que sin duda facilitará, la incorporación a corto plazo de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus tareas. La Procuraduría desde el 2004 empezó su restructuración en diversos ámbitos y por ello actualmente cuenta con un sistema de información interna, "Justicia Inteligente", llamado (Justina), que conecta desde la sede central a todas las agencias del Ministerio Público de todo el estado. Esta base de datos facilita la comunicación interna y permite iniciar e integrar de manera estandarizada todas las averiguaciones previas. Asimismo a finales de cada mes se realiza un corte de información por parte de las agencias, que permite saber el número de averiguaciones previas iniciadas, su estatus y la incidencia delictiva. De esta manera se permite conocer el rendimiento de las agencias del Ministerio Público y monitorear a aquellas cuyo rendimiento sea desfavorable.

Esta gran infraestructura de telecomunicaciones y sistemas permite tener todos sus sitios enlazados y generando información inmediata para la toma de decisiones y que sirve de base para la generación oportuna de estadísticas que son publicadas en internet y compartidas con instituciones locales y federales.

También es necesario destacar que cuentan con información desagregada por sexo, edad, región, entre otros, que sin ser indicadores específicos, sí arrojan datos que ayudan a brindar información en el ámbito de su competencia.

Por otro lado desde el 2002 la Procuraduría empezó a subir información a la página de la institución, sobre los diferentes tipos de delitos de alto impacto y en la actualidad tienen el reporte mensual sobre los niveles de delincuencia en el Área Metropolitana de Monterrey, producido por la asociación civil Iluminemos Nuevo León con base en las estadísticas oficiales, lo que se conoce como Semáforo Delictivo. Cuentan además con estadísticas por delito y por municipio, a fin de que la población se encuentre enterada sobre la situación delictiva en cualquier lugar del estado. Esto permite, además implementar políticas públicas en los lugares que así lo requieran.

Es importante destacar que la Procuraduría tiene implementado el Servicio Profesional de Carrera el cual se encuentra regulado tanto en el capítulo VII de la Ley Orgánica como en el capítulo V del Reglamento correspondiente, para los Agentes, Delegados, Secretarios y Escribientes del Ministerio Público, así como los Agentes de la Policía Ministerial y Peritos de la Agencia Estatal de Investigación, de manera que los ingresos, ascensos y separación del cargo, son regulados por estos apartados permitiendo mayor transparencia en la asignación de plazas.

Adicionalmente tienen puestos tabulados tanto a nivel directivo como a nivel operativo manejándose en la actualidad 24 tabuladores lo que evita cualquier tipo de discriminación salarial, lográndose que a una misma función una misma remuneración. Asimismo dentro del Servicio Profesional de Carrera se cuenta con los perfiles de puesto que facilitan las evaluaciones tanto de ingreso como de permanencia.

La Procuraduría General de Justicia tiene un Centro de Control de Confianza, el cual se encuentra certificado y acreditado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública desde el 2011 y actualmente se ha evaluado al 88.49% del total del personal, sin importar su nivel. También al personal se le hacen pruebas constantes de permanencia.

En la Procuraduría han trabajado por un Modelo Integral de Atención a Víctimas, a fin de evitar la revictimización y facilitar el proceso de denuncia para que las mujeres víctimas de violencia puedan hacerlo, contando con áreas lúdicas en las que puedan dejar a sus hijas e hijos al momento de iniciar el proceso y fomentar con esto la cultura de la denuncia.

Por otro lado, cabe mencionar que 17 Direcciones de la Procuraduría General de Justicia se encuentran certificadas en ISO 9001:2008. Contando con su certificado 2011, y se practicó la auditoría en noviembre del presente año, con la certeza de obtener nuevamente la certificación. Este sistema ha permitido estandarizar el servicio que se presta a la ciudadanía y facilitar la capacitación.

La planta laboral de la Procuraduría hasta octubre de 2012 es de 3,539 empleados, de los cuales 2,088 son hombres que corresponde al 59% y 1,451 mujeres, correspondiente al 41%.

En relación al rango de edad, el 61% de la población laboral es de 19 a 35 años de edad, el 31% oscila entre 36 y 50 años, el 6% entre 50 y 60 años y un 2% a mayores de 60 años.

En cuanto a la antigüedad, el 56% de la población laboral tiene una antigüedad de entre 0 y 5 años. Lo anterior debido a las recientes convocatorias que se han realizado durante el presente año; el 25% tiene entre 5 y 15 años, el 16% entre 15 y 25 años y un 3% arriba de 25 años.

El nivel de escolaridad del total de empleados, el 77% cuenta con licenciatura y el 9% con alguna especialidad, maestría o doctorado, el 14 % restante tiene nivel bachillerato o técnica. Las mujeres ocupan los tres primeros lugares en el ámbito académico y se encuentran catalogadas como más capacitadas que los hombres.

Los puestos directivos son ocupados por el personal que cumple con los requisitos que establece la Ley Orgánica, y actualmente el nivel directivo se compone de 10 mujeres y 25 hombres.

Grandes esfuerzos se han realizado para incorporar a la institución personal operativo, del 2010 al 2012 se incrementó la plantilla un 27% con convocatorias externas todos los ingresados con evaluaciones de Control de Confianza aprobado.

Durante el año de 2010 se llevó a cabo un incremento salarial a todo el personal operativo (Ministerios Públicos, Delegados, Escribientes, Peritos y Policías Ministeriales) permitiendo con esto motivar al personal y conseguir mejores perfiles para nuevo ingreso.

En relación a las capacitaciones que recibe el personal, ya sea a través del Instituto de Formación Profesional o por cualquier institución educativa, se registran en el sistema Nacional de Seguridad Pública y son tomados en cuenta para los ascensos de acuerdo al Servicio Profesional de Carrera instituido en la ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia, con esto se logra motivar al personal para una capacitación continua tanto de actualización como de especialización. Durante este año se han capacitado 1,644 personas y continúa capacitándose a más personal durante este año y el siguiente.

Por otro lado la Procuraduría General de Justicia de Nuevo León, actualmente se encuentra en proceso de implementación del nuevo Sistema de Justicia Penal que en forma paulatina inicio a partir del año 2012 con la incorporación de 52 delitos, y previendo incorporarse para el 2013 se 15 delitos más con 47 modalidades. Actualmente se cuenta con 201 recintos en donde se brinda servicio a la ciudadanía con el sistema tradicional y 46 sitios que se abrieron este año para proporcionar servicio con el nuevo sistema penal acusatorio.

Esto ha implicado una gran reestructuración a la institución con la creación de nuevas áreas directivas enfocadas al nuevo sistema y la creación de nuevos sitios de atención ciudadana, manteniendo los sitios tradicionales en tanto se cierran los expedientes.

Con respecto al personal que atiende el nuevo sistema fue necesario llevar a cabo 2 estrategias de reclutamiento:

- a) Convocatoria interna. En donde se les da la oportunidad a los escribientes, delegados y agentes del ministerio público de participar en el nuevo sistema y la oportunidad de ascender de puesto. Tan solo en esta etapa se lograron traspasar 462 personas al nuevo sistema de justicia penal.
- b) Convocatoria externa. En donde cualquier persona interesada en formar parte de la Procuraduría en el nuevo sistema de justicia penal, tenga la oportunidad, cumpliendo los requisitos que se establecen en la Ley Orgánica de la Procuraduría y al Servicio Profesional de Carrera según sea el caso.

III) ALINEACIÓN CON EL PED 2010-2015, PROGRAMA SECTORIAL Y PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PROIGUALDAD

Este Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León tiene que estar alineado con el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); con el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015; con el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 para el Estado de Nuevo León y con el Programa Sectorial de la Procuraduría.

El Programa se basa en los indicadores básicos que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Nuevo León, conforme a los siguientes:

Objetivos	Principios	Lineamientos
I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;	I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;	I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello;
II. Regular la coordinación institucional bajo	II. El respeto a la dignidad y a los derechos	
II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación;	II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y	preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello;
III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado de Nuevo León, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y	III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político;
		III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
		IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.

V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres;

VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, y

1	Estado de Derecho y seguridad	
2	Economía competitiva y generadora de empleos	
3	Igualdad de oportunidades	Estrategia 3.5 manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.
4	Sustentabilidad ambiental	

Por su parte el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, cuenta con cinco ejes rectores:

1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los tres poderes, en los tres órdenes de gobierno y en el sector privado.
2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y

A su vez el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)**, establece **siete objetivos estratégicos** para lograr la igualdad que son:

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en Materia de Igualdad
Desarrollo Social y Calidad de Vida	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres". ⁹	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de la igualdad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles.
		2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en Materia de Igualdad
Desarrollo Social y Calidad de	"Promover condiciones de igualdad para el	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres

El **Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2010-2015** establece:

		➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.
		3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales ➤ Proponer y promover una agenda legislativa con perspectiva de género en los temas laboral, violencia, salud, trata de personas, toma de decisiones, educación, y materia civil, penal y administrativa, entre otros. ➤ Establecer sinergias con académicos y colegios de profesionales, para revisar en forma integral los ordenamientos legales estatales y municipales, y promover conjuntamente iniciativas de reforma, con perspectiva de género. ➤ Consolidar el programa reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
Objetivo específico	Contenido	

1	Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres de Nuevo León, creando, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.
2	Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas, y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.
3	Impulsar un marco jurídico de igualdad de género acorde con la normativa federal y los compromisos internacionales vinculados a los derechos humanos, laborales, políticos, económicos y sociales de las mujeres.
4	Fortalecer la gobernabilidad y la gobernanza a través de la participación ciudadana en la toma de decisiones mediante acuerdos y consensos que favorezcan la igualdad y el buen gobierno.

Por su parte el Programa Sectorial de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León tiene como objetivo general mejorar los servicios y ser una institución para el 2015 que se distinga por su servicio, valores, procesos y su tecnología; que inspire en la ciudadanía prontitud, seguridad y confianza de que sus intereses estarán representados conforme a derecho.

Para lograrlo tiene contemplados los siguientes objetivos:

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Unidad de Igualdad de género para la Secretaría de Desarrollo Económico.	Unidad de Género	0	Contar para el 2015 con una Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Políticas públicas	Políticas	0	Durante el 2013, 2014 y
Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Desarrollo Económico, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.

Para generar una cultura de igualdad y no discriminación, observar el marco jurídico en la materia e institucionalizar la perspectiva de género en la Procuraduría General de Justicia, se plantean dos estrategias, una de ellas es a través de la transversalidad (mainstreaming de género) y la otra la acción positiva.

La transversalidad es una estrategia imprescindible que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en todas las instituciones públicas y acciones de las autoridades del estado, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acto de autoridad que se programe, sea éste de tipo legislativo, de política pública, administrativo, económico o cultural.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la acción positiva que implica promover la igualdad real implementando acciones que equilibren las diferencias de poder en el acceso a las oportunidades y los recursos entre mujeres y hombres, tal y como la establece la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la ejecución de políticas de igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla, por su incidencia en aspectos más estructurales; y por otro lado, la acción positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

Conforme al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres también es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, en realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Además de lo anterior, se requiere hacer visible, contable y evaluable, un conjunto de variables sociales y económicas y tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación de políticas públicas analizando en cada circunstancia, las causas sociales y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos.

En el caso específico del estado de Nuevo León, la Ley para la Igualdad

entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico oficial el 26 de diciembre de 2011, genera la Política Estatal de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y por el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015. El Instituto Estatal de la Mujeres de Nuevo León es la encargada de revisar de manera anual el cumplimiento del Programa y la Comisión estatal de Derechos Humanos la responsable de dar seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley.

Bajo este marco, el presente Programa de Igualdad Institucional de la Procuraduría General de Justicia impulsaría la integración de la perspectiva de equidad de género en la vida institucional por medio de la herramienta de programación y presupuestación con perspectiva de género. Ello significa la elaboración de políticas, programas y presupuestos con esta perspectiva, reconociendo que las acciones en materia de equidad serán llevadas a cabo a través de planeación, monitoreo y evaluación. El proceso implica también el diseño de indicadores. La programación y presupuestación con perspectiva de género comprenderá políticas hacia el interior de la institución y hacia el exterior. De igual manera, se integrará a la normatividad interna como eje para impulsar la perspectiva de género en la institución.

También, se llevarán a cabo procedimientos específicos con perspectiva de género, acorde a las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional a través del diseño de procedimientos específicos acordes a las facultades de la institución. Esta definición garantizaría homogeneidad en el ejercicio y permitiría el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirían con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de género hacia fuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirían procedimientos específicos en las siguientes áreas: área jurídica, planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes serían modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de género en cada una de las áreas.

Con relación a las modificaciones normativas, se integraría a la ley interna, reglamento, lineamientos y formatos internos de manera progresiva la perspectiva de equidad de género, iniciando con la integración de los principios de igualdad, equidad, no discriminación y paridad en el

máximo instrumento normativo de la misma. Ello garantiza la sostenibilidad de la transversalización de la perspectiva de género e institucionaliza las acciones impulsadas. La armonización normativa que se impulsa garantizaría operativizar estos principios en el quehacer institucional. La modificación normativa debe abarcar la implementación de medidas externas tanto como internas. De manera general se parte de una premisa: toda medida operativa que se impulse tendrá su correlato en la normatividad. De esa manera se garantiza su sostenibilidad.

Aunado a lo anterior, es necesario impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual, para dar cumplimiento a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Dicho mecanismo garantiza relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual. El mecanismo se constituye al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se prevé la elaboración de un Protocolo de actuación. El mecanismo actuaría como órgano de sensibilización en la materia para el personal que labora en la institución. De la misma forma, impulsa, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar sanciones administrativas en caso de violencia laboral (acoso y hostigamiento sexual específicamente) por motivos de género.

En este contexto y tomando en consideración que la Procuraduría General de Justicia del Estado es la que representa a la institución del Ministerio Público, encargada de defender los intereses de la sociedad; vigilar el cumplimiento de las leyes; promover y coordinar la participación ciudadana en la actividad de la prevención del delito, a fin de lograr la procuración de justicia, el Programa de Igualdad Institucional, contempla seis objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Elaborar el Programa Institucional de Violencia y su puesta en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Programa	0	Para el 2015 contar con el Programa institucional de Violencia para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Número y tipo de acciones promovidas por la Secretaría de Desarrollo Económico en el sector	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres.

empresarial en materia de violencia contra las mujeres.			

IV) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Estratégico I

Institucionalizar la perspectiva de género en la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León

Para institucionalizar la perspectiva de género en la Procuraduría General de Justicia tenemos que enfocar la atención en el proceso administrativo interno, a fin de establecer los mecanismos para transformar la cultura institucional de la Procuraduría, incorporando la perspectiva de género.

Incorporar la perspectiva de género significa que la institución debe valorar de manera diferenciada las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles de la Procuraduría. Es una estrategia para conseguir que las necesidades y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean tomadas en consideración y puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.

Para lograrlo es necesario contar con la voluntad política por parte de los actores institucionales, a fin de que se comprometan a desarrollar las condiciones de respeto a la igualdad, en concordancia con los principios rectores del Plan Estatal de Desarrollo. También, es necesario impulsar la gestión jurídica para lograr la concordancia entre los tratados y acuerdos internacionales, las legislaciones federal y estatal y los documentos normativos de la institución, para que la procuración de justicia sea con respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres. Finalmente necesitamos lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de la institución.

Para lograrlo anterior nos tenemos que enfocar en dos vertientes: 1) Realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades y 2) Incorporar el género como categoría de análisis en la planeación estratégica y presupuestación de la institución, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Además es necesario revisar las prácticas institucionales desde el enfoque de género; desarrollar competencias específicas entre las y los servidores

públicos; implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas en los programas; promover una distribución equitativa en términos de participación, posiciones de poder, autoridad y valoración del trabajo y evaluar periódicamente el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una herramienta muy valiosa es crear la Unidad de Género de la institución, con la finalidad de garantizar la permanencia y la progresividad en la implementación de la estrategia de institucionalizar la perspectiva de género. Esta unidad sería un referente para impulsar políticas con perspectiva de género tanto al interior de la institución como al exterior, hacia la población.

Para cumplir con este objetivo se especifican las siguientes estrategias y líneas de acción:

Estrategia 1.1

Considerar en el diseño, planeación, programación, presupuestación, monitoreo y evaluación de los programas y actividades de la procuraduría General de Justicia, las implicaciones diferenciadas que tienen para los hombres y para las mujeres

Líneas de acción

1.1.1 Incorporar la perspectiva de género en la normatividad de la Procuraduría General de Justicia.

1.1.2 Integrar la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas de la Procuraduría.

1.1.3 Crear una Unidad de Igualdad de Género al interior de la Procuraduría General de Justicia para establecer, dar seguimiento, monitorear y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Estatal de Igualdad.

1.1.4 Planear, elaborar, integrar y ejecutar el presupuesto de la Procuraduría con perspectiva de género; conforme a las políticas estatales de igualdad, transparencia y rendición de cuentas.

1.1.5. Instrumentar un sistema de supervisión, aplicación y evaluación del Programa Institucional de Igualdad de la Procuraduría General de Justicia.

1.1.6 Generar en la Procuraduría General de Justicia informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la institucionalización de género, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

1.1.7. Promover el uso de indicadores de la situación de las mujeres en el ámbito de competencia de la Procuraduría.

1.1.8 Sensibilizar y capacitar sobre la perspectiva de género e igualdad a quienes se encargan de formular, elaborar y ejecutar planes, políticas y programas.

1.1.9 Planear, programar y presupuestar recurso etiquetado para mujeres y la igualdad de género.

1.1.10 Incorporar en los Programas Operativos Anuales la perspectiva de género.

Estrategia 1.2

Capacitar y sensibilizar a las y los servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia en materia de género y difundir el material correspondiente

Líneas de acción

1.2.1 Integrar en las políticas de capacitación la obligatoriedad de la formación en materia de género y derechos humanos, para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Procuraduría.

1.2.2 Difundir el contenido de la Ley Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Programa Institucional de Igualdad, entre todos los funcionarios públicos de la Procuraduría, a través de distintos mecanismos de comunicación: folletos de difusión, campañas informativas, sitios web, revistas, entre otros.

1.2.3 Establecer en los programas de capacitación, actualización o especialización, la obligatoriedad de llevar a cabo las capacitaciones en

horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades entre las y los servidores públicos.

1.2.4 Asegurar que el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia lleve a cabo todas sus capacitaciones con perspectiva de género.

1.2.5. Asegurar el acceso a procesos de capacitación, utilización de herramientas, materiales de consulta e intercambio de experiencias para fortalecer la capacidad institucional de incorporar la perspectiva de género en la integración de presupuestos y Programas Operativos Anuales.

1.2.6 Promover capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la integren como referente en todas sus labores institucionales.

Estrategia 1.3

Transformar la cultura y los procesos de gestión de la Procuraduría General de Justicia en favor de la igualdad y la equidad de género

Líneas de Acción

1.3.1 Establecer un código de conducta para eliminar la violencia institucional y laboral que promueva la igualdad de género al interior de la Procuraduría.

1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional basada en un clima de respeto.

1.3.3 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Procuraduría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.

1.3.4 Instituir un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.

1.3.5 Promover, mediante campañas internas de difusión, el respeto a los derechos humanos entre las y los trabajadores y combatir el sexismo,

la violencia institucional y laboral y el hostigamiento y acoso sexual y la violencia institucional y laboral.

1.3.6 Integrar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de Comunicación Social de la Procuraduría.

1.3.7 Promover que las prácticas y la comunicación social de la Procuraduría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4

Desarrollar mecanismos de registro de información e indicadores y transformar los procesos de gestión de la Procuraduría en favor de la igualdad y equidad de género

Líneas de Acción

1.4.1 Integrar la perspectiva de género en los documentos normativos y lineamientos de la Procuraduría.

1.4.2 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.

1.4.3 Analizar desde la perspectiva de género los datos obtenidos, para plantear mejoras de los programas y actuaciones que llevan a cabo las diferentes áreas de la Procuraduría.

1.4.4 Diseñar contenidos con estándares internacionales para las campañas de difusión que permitan generar una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

Estrategia 1.5

Establecer normas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Procuraduría

Líneas de Acción

5.1.1 Establecer la licencia de paternidad en la Procuraduría como lineamiento de las políticas laborales.

5.1.2 Instituir un Código de Conducta para eliminar el acoso y hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.

5.1.3 Establecer horarios laborales más flexibles sobre todo a las cabezas de familias monoparentales para el cuidado de hijas, hijos.

5.1.4 Llevar a cabo las modificaciones legales correspondientes para conciliar la vida laboral con la vida familiar de las y los trabajadores.

5.1.10 Reconocer la función social de la reproducción y lo que esto conlleva a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de los mujeres y hombres	41.2%	76.8%
Ingresos de hasta un salario mínimo	17.9%	100%
Ingresos mayores a cinco salarios mínimos	8.2%	12.1%
La ocupación en el sector	29.2%	27.5%

informal		
Participación como empleadoras y empleadores	18.9%	81.1%
La participación en el trabajo doméstico	96.1%	58.4%
Jefatura de hogar	23%	76.9%
Ocupación parcial y desocupación	9.5%	14.9%

Objetivo Estratégico 2

Consolidar una cultura de igualdad y no discriminación y velar por la legalidad y el respeto a los derechos humanos de las mujeres

México ha firmado y ratificado la mayoría de los tratados y convenciones internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Es por ello que ha impulsado la creación y modificación de varios ordenamientos legales, con el fin de armonizar nuestro sistema jurídico mexicano. Además ha construido diversas políticas públicas que fomentan la defensa y respeto de los derechos humanos como parte de la cultura democrática de este país. Estas acciones tienen como base estructural la no discriminación, y han sido posibles gracias a la participación integral de los tres órdenes de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía.

Sumado a lo anterior el pasado 17 de julio del 2011, fue publicada la reforma constitucional en materia de derechos humanos, la cual eleva a rango constitucional los derechos humanos, lo que representa un avance de gran importancia para el reconocimiento de los Tratados Internacionales en esta materia.

En el caso de Nuevo León, también cuenta con un marco jurídico armonizado respecto a los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación y por ello ha implementado leyes como: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Además cuenta con estudios, diagnósticos, estadísticas e indicadores, sobre la situación de la mujer en el estado y sobre las causas, efectos y expresiones de la violencia en las diferentes regiones de la entidad. Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración y se ha instalado el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En este contexto, el Programa Institucional de Igualdad entre Mujeres y Hombres para la Procuraduría General de Justicia da especial relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación, con el fin de extender la cultura de respeto al interior de la dependencia y en la labor que le toca desempeñar. Además, busca fomentar el pleno respeto a los derechos humanos, ya que la procuración de justicia pronta y expedita es un derecho fundamental del que la procuraduría debe ser garante. Por todo

ello, es factible establecer que los derechos humanos y la procuración de justicia son un binomio indisoluble, y las autoridades encargadas deben conducirse en todas sus acciones con total apego a los derechos humanos.

Con la finalidad de lograr el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, es conveniente adoptar tres acciones esenciales:

- a) Fomentar y arraigar en el personal la cultura de respeto a los derechos humanos;
- b) Generar confianza en la sociedad de que en sus acciones se respetan los derechos humanos, y
- c) Atacar y prevenir las causas de violaciones a derechos humanos que originan quejas y recomendaciones de la Comisión Estatal y Nacional de Derechos Humanos.

Estrategia 2.1

Diseñar políticas públicas en la Procuraduría, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres

Líneas de Acción

2.1.1. Elaborar un tríptico informativo sobre como procurar justicia con una visión de derechos humanos.

2.1.2. Empezar una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Procuraduría a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

2.1.3. Fortalecer la aplicación de todos los instrumentos pertinentes de derechos humanos con objeto de combatir y eliminar la trata organizada de mujeres, adolescentes, niñas y niños, incluso la trata con fines de explotación sexual, pornografía, prostitución y turismo sexual, y suministrar servicios sociales a las víctimas.

2.1.4 Establecer mecanismos para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de género, edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

2.1.5 Promover capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la incorporen como referente en sus programas institucionales y actividades.

Estrategia 2.2

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres a través de la orientación, asesoría, sensibilización, capacitación, difusión e investigación

Líneas de Acción

2.2.1 Llevar a cabo modificaciones legales con perspectiva de género a la Ley Orgánica y al Reglamento Interno de la Procuraduría General de Justicia, con el fin de adicionar atribuciones que favorezcan el adelanto de las mujeres en el ámbito de procuración de justicia.

2.2.2 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género mediante asesoría y orientación.

2.2.3 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Procuraduría sobre perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación.

Estrategia 2.3

Impulsar la igualdad en las condiciones de trabajo, tomando en consideración la perspectiva de género

Líneas de Acción

2.3.1 Desarrollar alternativas de protección para las trabajadoras y promover el acceso equitativo a la seguridad social y a la protección a la maternidad.

2.3.2 Garantizar la igualdad, la no discriminación y la equidad en la Procuraduría para las personas con discapacidad a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y permitir una mayor valorización y despliegue de sus capacidades.

2.3.3 Adoptar medidas apropiadas para eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres al contratarlas, como la exigencia de pruebas de embarazo o de uso de anticonceptivos, o contra mujeres embarazadas, con licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

Estrategia 2.4

Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que pertenecen a grupos minoritarios y en condiciones de discriminación, para que logren la igualdad de trato y el goce de sus derechos

Líneas de Acción

2.4.1 Garantizar el acceso a la procuración de justicia a las mujeres con discapacidad, indígenas, reclusas, refugiadas, migrantes, indigentes, desplazadas, repatriadas, adultas mayores, niñas, niños y adolescentes.

2.4.2 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que brinda la Procuraduría que erradiquen la discriminación contra las mujeres,

2.4.3 Priorizar la atención de grupos de población en riesgo de ser vulnerabilizados para prevenir la violación de sus derechos humanos

Estrategia 2.5

Consolidar una cultura de protección, promoción y observancia de los derechos humanos y la igualdad de género

Líneas de Acción

2.5.1 Proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de las personas en condiciones de igualdad en todas las actuaciones ministeriales.

2.5.2 Priorizar la atención de grupos de población en riesgo de ser vulnerabilizados para prevenir la violación de sus derechos humanos.

2.5.3 Vigilar y garantizar la vigencia de los Derechos Humanos y sus garantías constitucionales en el estado.

Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de las mujeres y los hombres mayores de 14	37.3%	62.7%
No recibe ingresos	67%	33%
Actividades Agropecuarias	37%	63%
Comercio	46.9%	53.1%
Gobierno y organismos internacionales	50.5%	49.5%
Transporte y comunicaciones	12.7%	87.3%
Industria manufacturera	26.2%	73.8%
Ocupados/as por nivel de educación	37%	63%
Ocupados/as por posición de trabajo	37%	63%
Empleadores/as	18%	82%
Trabajadoras/es asalariadas/os	37%	63%
Trabajadoras/es no asalariadas/os	62.7%	37.3%

Objetivo Estratégico 3

Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Procuraduría General de Justicia y en su esfera de competencia

“La violencia contra la mujer es una forma de discriminación y una violación de los derechos humanos. Causa sufrimientos indecibles, cercena vidas y deja a incontables mujeres viviendo con dolor y temor en todos los países del mundo. Causa perjuicio a las familias durante generaciones, empobrece a las comunidades y refuerza otras formas de violencia en las sociedades. La violencia contra la mujer les impide alcanzar su plena realización personal, restringe el crecimiento económico y obstaculiza el desarrollo. La generalización y el alcance de la violencia contra la mujer ponen de manifiesto el grado y la persistencia de la discriminación con que siguen tropezando las mujeres. Por consiguiente, sólo se puede eliminar tratando de eliminar la discriminación, promoviendo la igualdad y el empoderamiento de la mujer y velando por el pleno ejercicio de los derechos humanos de la mujer”.

La violencia contra la mujer no es invariable ni inevitable y puede reducirse radicalmente y llegar a eliminarse, con la voluntad política y los recursos necesarios, sin embargo en México la última Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2011), reveló que la violencia en la pareja o la familia aumentó en los últimos cinco años de 43.2 en 2006 a 46.1 por ciento en 2011. Esto a pesar de los avances normativos y legislativos que se han dado en nuestro país y del trabajo de las instituciones para prevenir y sancionar la violencia.

De acuerdo al Panorama de la Violencia contra las Mujeres llevado a cabo por la ENDIREH 2006, en Nuevo León, la proporción de mujeres maltratadas a lo largo de la relación es una de las más bajas del país, al encontrarse en el quinto lugar, sólo por arriba de Baja California, Coahuila de Zaragoza, Chiapas y Baja California Sur. Sin embargo también establece que el 33.0% de las mujeres neolonesas manifiestan padecer al menos un incidente de violencia durante los últimos 12 meses previos a la entrevista, que en el nivel nacional este porcentaje representa 40.2 por ciento.

En Nuevo León 68,124 mujeres casadas o unidas han sufrido violencia de extrema gravedad, de las cuales el 52.8% han requerido de atención médica para superar los daños ocasionados por las agresiones mientras que 44.6% han sido pateadas por su esposo o pareja, las han amarrado, tratado de ahorcar o asfixiar, agredido con cuchillo o navaja, o les han

disparado con un arma; así mismo, 25.7% de ellas ha soportado que su esposo o pareja haya usado su fuerza física para obligarlas a tener relaciones sexuales; el menor porcentaje lo constituyen las mujeres que su pareja les ha hecho cortaduras, quemaduras, pérdida de dientes, fracturas, entre otros, de acuerdo a la ENDIREH 2006.

En Nuevo León 35 de cada 100 mujeres casadas o unidas con menor nivel de instrucción o que carecen de estudios sufren de violencia por su pareja. Mientras que entre aquellas con instrucción superior y posgrado la proporción de mujeres que viven hechos violentos es menor 20 de cada 100. Las cifras en el país tienen el mismo patrón de comportamiento, también entre las mujeres con nivel de instrucción superior se registra la menor proporción de violentadas.

De acuerdo a datos proporcionados por la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, en el 2009 en materia de violencia familiar se recibieron 9,369 denuncias, 7,910, en 2010, 8,744 en 2011 y 7,879 de enero a agosto de 2012. En esta materia de acuerdo al Semáforo delictivo del mes de agosto de 2012 establecido por la Procuraduría la violencia familiar ha aumentado respecto al promedio histórico en la mayoría de los municipios del estado y solo en la ciudad de Monterrey ha habido una reducción de menos del 25% y en los municipios de San Pedro y Santiago de más del 25%.

El hecho de que con frecuencia los actos de violencia sean considerados como situaciones normales por las mujeres que los padecen, contribuye a su invisibilidad y permite que los agresores no sean castigados. Paralelamente, las mismas mujeres violentadas tienen dificultad para identificar hechos agresivos en su contra, pues debido a construcción cultural de su género tienden a pensar que efectivamente son merecedoras de las agresiones recibidas. De ahí que la denuncia continúa siendo una decisión difícil de tomar.

Estrategia 3.1

Promover y coordinar acciones para la, atención y sanción de la violencia de género

Líneas de Acción

3.1.1 Elaborar el Programa Institucional de Violencia y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

3.1.2 Promover diagnósticos y estudios sobre la situación de la violencia contra las mujeres para el diseño de políticas públicas en materia de, atención y sanción de la violencia.

3.1.3 Mejorar la cobertura, la calidad y la coordinación institucional de los servicios de atención a las víctimas directas e indirectas de la violencia de género, así como alentar la creación de nuevos servicios para atender las modalidades de la violencia de género contempladas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León.

3.1.4 Crear Unidades de Atención Integral (médica, psicológica, jurídica, trabajo social y ministerio público) por regiones que en un futuro permitan ser modelos para implementarse en los ayuntamientos.

3.1.5 Promover entre la población la cultura de la denuncia en materia de violencia.

3.1.6 Fortalecer las líneas telefónicas de atención psicológica y jurídica a mujeres víctimas de violencia y los grupos de ayuda.

3.1.7 Crear y fortalecer los refugios y casas de acogida para mujeres víctimas de violencia a nivel estatal y municipal.

3.1.8 Abundar en mejores datos desagregados por sexo y edad sobre las víctimas y los autores de todas las formas de violencia contra la mujer, como la violencia doméstica, el hostigamiento sexual, la violación, el incesto y el abuso sexual, y la trata de mujeres, adolescentes y niñas, así como sobre la violencia por parte de agentes del Estado.

3.1.9 Incorporar la formación en género y el conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León y de los derechos humanos de las mujeres en los manuales de formación del personal de procuración de justicia.

3.1.10 Impulsar talleres y campañas para hombres sobre masculinidades; sobre hombres renunciando a la violencia; así como sobre la violencia de género, incluyendo la que ejercen los hombres contra las mujeres y la que ejercen los hombres contra otros hombres.

3.1.11 Implementar cuando sea necesario las órdenes de protección a

mujeres víctimas de violencia familiar que acudan a denunciar.

Rubro	Mujeres	Hombres
úmero)		
porte de los créditos ercidos (miles de pesos)	\$82,558	\$184,478

Objetivo Estratégico 4

Incorporar el enfoque de género en las actividades del Ministerio Público

Velar por la legalidad, defender los intereses de la sociedad y vigilar el cumplimiento de las leyes forman parte de las competencias principales de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León.

La institución del Ministerio Público como investigadora de los delitos, realiza una función fundamental ya que en representación de la sociedad persigue a los presuntos responsables, brinda la debida protección a las víctimas y exige la reparación de los daños y perjuicios.

La procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León sin duda desempeña con profesionalismo su labor, sin embargo para efectos de este programa se recomienda incorporar el enfoque de género en las actividades del Ministerio Público, ya que a través de esta herramienta se fomenta la igualdad jurídica, se salvaguardan los derechos humanos de las mujeres y se evita la discriminación en el marco del Estado de Derecho.

Es necesario tomar en cuenta que las situaciones de violencia contra las mujeres por razones de género, que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, no se tratan de casos aislados o esporádicos de violencia, sino de una situación estructurada y de un fenómeno sociológico y cultural arraigado en un contexto social de violencia y discriminación basado en el género.

La violencia contra las mujeres, debe ser investigada con estricta aplicación de la perspectiva de género, entendiendo a ésta como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, aplicando una metodología bajo el principio de equidad, para respetar los derechos de igualdad y no discriminación, con la finalidad de evitar la impunidad y sancionar a los responsables de los hechos u omisiones, garantizando el acceso al sistema de procuración de justicia y el ejercicio pleno de las mujeres.

La perspectiva de género servirá al Ministerio Público como una valiosa herramienta que le permita desarrollar un plan de investigación concreto que incluya, por lo menos, el contexto social y los patrones que originan y reproducen la violencia contra las mujeres, determinando su origen, como consecuencia de una situación estructurada, tolerada y arraigada en una

comunidad que permite la violación de los derechos humanos, derivada de conductas misóginas que pueden ocasionar la privación de la vida de las mujeres, o la afectación de la libertad e integridad personales.

La violencia contra las mujeres redunda en la violación sistemática de sus derechos humanos, nace y se reproduce en contextos sociales de violación de derechos, discriminación y desigualdad que limitan su pleno desarrollo, y, en ocasiones, estos contextos pueden originar la violencia feminicida, definida 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 razón de lo anterior, el Ministerio Público debe adoptar las providencias que sean necesarias para verificar si los delitos relacionados con desapariciones de mujeres que investiga se relacionan o no con dicho contexto. La investigación con debida diligencia exige tomar en cuenta lo ocurrido en otros delitos relacionados con desapariciones de mujeres y establecer algún tipo de relación entre ellos. Ello debe ser impulsado de oficio, sin que sean las víctimas y sus familiares quienes tengan la carga de asumir tal iniciativa.

Por lo anterior es importante consolidar una cultura de protección, promoción y observancia de los derechos humanos, la igualdad de género y sus garantías. Ello se traduciría en un mejor desempeño del Sector y una mejor procuración de justicia para la sociedad.

Estrategia 4.1

Garantizar el acceso de las mujeres, adolescentes y niñas a la justicia, incorporando el enfoque de género

Líneas de Acción

4.1.1 Establecer Agencias Especializadas en todo el estado para la denuncia de delitos relativos al género: violaciones; toda clase de delitos sexuales; trata y tráfico de mujeres, niños y niñas en el ámbito local y municipal.

4.1.2 Diseñar e implementar protocolos de atención e investigación para víctimas de delitos contra la mujer con perspectiva de género.

4.1.3 Que la Procuraduría General de Justicia del Estado destine presupuesto irreductible e intransferible para la igualdad y la equidad de género.

4.1.4 Impulsar la investigación ministerial con perspectiva de género, simplificar los procesos y fortalecer las actuaciones ministeriales en todo el estado.

4.1.5 Identificar las conductas y patrones que lesionan los derechos de las mujeres causando discriminación.

4.1.6 Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en los procesos de operación de los servicios públicos que reciben los ciudadanos.

Estrategia 4.2

Incorporar la perspectiva de género al nuevo sistema de justicia penal

Líneas de Acción

4.2.1 Capacitar a las y los servidores públicos de la Procuraduría sobre el nuevo sistema de justicia penal con perspectiva de género.

4.2.2 Incrementar y adecuar los espacios físicos y recursos humanos operativos con perspectiva de género.

4.2.3 Impulsar reformas legales con perspectiva de género que fortalezcan el marco jurídico de la Procuraduría General de Justicia.

Indicador	Meta al 2015	Área responsable
Número de investigaciones ministeriales realizadas con perspectiva de género /Total de investigaciones ministeriales realizadas*100.	Incremento anual progresivo hasta lograr que todas las investigaciones ministeriales se realicen con perspectiva de género.	Dirección General de Averiguaciones Previas.
Número de políticas y programas destinados a impulsar el conocimiento de la Ley y los Tratados y Convenios Internacionales en materia de derechos humanos derechos de las mujeres y su aplicación. /Total de acciones programadas *100.	Incremento anual progresivo de políticas y programas destinados a promover el conocimiento de la Ley y los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos humanos y derechos de las mujeres.	Instituto de Formación Profesional en coordinación con todas las áreas de la Procuraduría.
Presupuesto irreductible e intransferible destinado para la equidad y género por parte de la Procuraduría General	Incremento anual progresivo del presupuesto irreductible e intransferible destinado para la equidad y género.	Procurador General de Justicia y la Dirección General de Administración.

V GLOSARIO

Acción afirmativa. Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad inicial en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad de cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

El acoso. Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello. Al no existir una sanción colectiva entre dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y sexual.

Acoso Laboral. El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13).

Acoso Moral o Psicológico. Tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte de la persona agresora, estableciendo una relación de

dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido.

Acoso Sexual. Es una forma de violencia de género que consiste en el ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Dado que se trata de una conducta delictiva, el Código Penal Federal, en su artículo 260, contempla una pena de 6 meses a cuatro años de prisión para quienes lo cometan. Si el mismo se hiciera a través del uso de violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena aumentarán hasta la mitad.

Análisis de Género. Es la herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Éste consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto del acoso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

Armonización Legislativa. Procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Brechas. Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad de género.

Capacitación. Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para

adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica por lo general de carácter laboral. La capacitación en género se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias y funcionarios aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño programación y presupuestarios y de ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Conciliación entre la vida familiar y laboral. Históricamente la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la esfera doméstica. Esta división del trabajo si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica porque se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social. A pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.

Democracia Paritaria. Su planteamiento principal consiste en que no puede haber una democracia si ésta excluye de hecho a más de la mitad de su población. De tal suerte que la paridad se expone como un instrumento para la reivindicación política de las mujeres en el poder político y una exigencia de renegociación del contrato social. Esta afirmación parte del supuesto de que el contrato social ha sido funcional sólo para satisfacer las aspiraciones de los hombres, aun cuando fue creado con base en un criterio político y ético de carácter aparentemente universal. La exclusión de las mujeres del contrato social obliga a replantarlo para transformar las “actuales democracias patriarcales en democracias más representativas y legítimas”. Dado que el objetivo de esta reivindicación es repartir de manera paritaria el poder político a través de la desconcentración del monopolio masculino del poder, se contempla la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder; lo que implica la paridad de las cuotas de participación política de forma proporcional.

La paridad es una estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios

de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalentes al porcentaje de la población que representen.

Empoderamiento. El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment) por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos equivalentes. Entre los más usados están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”. El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes de poder social. Para ello es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales”. Al lado del enfoque de empoderamiento, se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternar para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación. Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales.

Desigualdad de Género. Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Discriminación. De acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es: “Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones”. Esta definición concuerda con la definición de la CEDAW en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Empoderamiento. Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad de Género. La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”. Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipos. Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales.

Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos.

Género. “Es la construcción social de la diferencia sexual.” “Es una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a grupos de individuos con referencia a su sexo”.

Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Este concepto alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres

construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. A partir del desarrollo de la teoría de género se empezó a comprender que la valoración de lo masculino sobre lo femenino deviene de su posicionamiento social, de las representaciones y significados culturales atribuidos a la masculinidad y a la feminidad, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.

Hostigamiento Sexual. Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es inevitable. Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos.

Igualdad de Género. De acuerdo al artículo 6º de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres: "Igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo" La igualdad de género parte del postulado de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre. La igualdad de género aspira a una sociedad en la que la integración de las individualidades ocurra al ser superados los estereotipos del sistema sexo-género. Plantea que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y por tanto pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. No pretende homogeneizar, sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres.

Misoginia. Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Perspectiva de Género. Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5º fracción IX establece que es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Política Pública. Se constituye como un conjunto de acciones a realizar a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la solución de un problema. Consta de un conjunto de prácticas y de normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera.

Políticas transformadoras o redistributivas de género. Toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las relaciones que propician una redistribución más equitativa de responsabilidades y recursos. Estas políticas replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar.

Presupuestos con Perspectiva de Género. Un presupuesto sensible al género consiste en el entendimiento de cómo la distribución de recursos afecta las oportunidades económicas de mujeres y hombres, y el diseño de dotaciones que las hagan más equitativas, lo cual no implica asignaciones separadas por género (Budlender 2002).

Características:

- El presupuesto es la herramienta política más importante de todas las que usa el Gobierno, ya que incide en el éxito de la ejecución de todas las demás políticas.
- Los presupuestos sensibles al género no son presupuestos separados para mujeres y hombres.
- Un presupuesto sensible al género asegura que las necesidades e intereses de los individuos de diferentes grupos sociales (sexo, edad, raza, etnia, lugar) se tomen en cuenta en las políticas de gastos e ingresos.
- Usa varias herramientas, enfoques y estrategias para controlar los resultados, productos, actividades e insumos de los presupuestos con perspectiva de género.

Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública. Los presupuestos públicos con perspectiva de género deben ser elaborados y ejercidos tomando en cuenta las diferencias de las necesidades de mujeres y hombres en la vida social, política y económica de un país. Los presupuestos sensibles al género en México se han institucionalizado principalmente a través de dos vías: la etiquetación del gasto y la transversalidad del género en el proceso de programación y presupuestación.

La etiquetación del gasto consiste en identificar los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de éstas. No se trata de incrementar el gasto, sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

Roles de Género. Tarea o actividad que se espera que desempeñe una persona según el sexo al que pertenece. Es el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él. Entre los roles que tradicionalmente se han asignado a las mujeres se encuentran: a) las responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico,

el cuidado y la educación de los hijos e hijas y, b) las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo, la docencia y la enfermería.

Sexismo. Forma de discriminación basada en el sexo de las personas. El cual beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre. El sexismo es un sistema de estructuras de poder y está presente en todos los ámbitos de la vida y esto incluye al Derecho.

De acuerdo a Margrit Eichler existen 7 formas de manifestaciones del sexismo: El androcentismo; la sobregeneralización y/o la sobre especificidad; la insensibilidad al género; el doble parámetro; el deber de ser de cada sexo; el dicotomismo sexual y el familismo.

Transversalidad. El sentido principal otorgado a esta noción ha sido incorporar la perspectiva de igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres pueden beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

Violencia contra las Mujeres. Es todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad. Sin embargo, muchas de las situaciones que viven las mujeres son parte de una situación generalizada que no distingue rasgo alguno (etnia, clase, religión, edad), la diferencia es cuando este tipo de comportamiento tiene sus origen en la consideración machista de que la mujer es inferior y, por lo tanto, debe estar bajo el control del hombre. De acuerdo con el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento

psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público". Esta Ley tipifica la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y sexual.

Tipos de Violencia

La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VI) BIBLIOGRAFÍA

- Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Washington 2006.
- América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. Igualdad 2010.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. H. Cámara de Diputados. México, 2008.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará).
- Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Berumen, Información, Estrategia y Solución. Nuevo León. Diciembre 2010.
- Estudio del Secretario de Naciones Unidas. Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas
- Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, Noviembre de 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México, 2007
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León. Nuevo León diciembre 2011.
- Ley Estatal de Planeación. Nuevo León Julio 2004.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León. Nuevo León, julio 2004.

- Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León. Noviembre de 2004.
- Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León. Nuevo León 2009.
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León
- Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 del Estado de Nuevo León.
- Programa Especial de Equidad y Género 2010-2015. Nuevo León.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012. México.
- Procuración de Justicia. Programa Sectorial de 2010-2015. Estado de Nuevo León.

PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA
LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES(2012-2015)
PODER JUDICIAL DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN

INDICE

Presentación Estructura del Programa

Capítulo 1

La perspectiva de género en las Políticas del Poder Judicial

- 1.1 La perspectiva de género en las Políticas Públicas
- 1.2 Políticas de Igualdad en el Poder Judicial
- 1.3 Marco jurídico y normativo internacional
- 1.4 Marco jurídico y normativo en México
- 1.5 Marco jurídico y normativo en Nuevo León

Capítulo 2

Diagnóstico de equidad de género en el Poder Judicial

- 2.1 Diagnóstico de la situación de las mujeres en Nuevo León
- 2.2 Diagnóstico de género de los programas del Poder Judicial
- 2.3 Diagnóstico de la cultura institucional en el Poder Judicial

Capítulo 3

Programa de Igualdad del Poder Judicial en el Estado de Nuevo León

- Principios rectores
- Visión y misión
- Objetivo general
- 3.1 Políticas públicas de acceso a la justicia con perspectiva de género. Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción
- 3.2 Cultura institucional para la igualdad. Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción
- 3.3 Seguimiento y evaluación

Matriz de indicadores

Glosario

Bibliografía

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN PROGRAMA DE IGUALDAD DEL PODER JUDICIAL

PRESENTACIÓN

Para el Gobierno del Estado de Nuevo León la agenda de género en la política estatal tiene un lugar prioritario. Así lo refleja el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 que incluye como una tarea fundamental la promoción de condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres. En particular, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 tiene como objetivo la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, con enfoque transversal y con la coordinación permanente de esfuerzos de todas las dependencias y organismos que operan los programas y ejecutan las obras y acciones en los ámbitos político, económico, social y cultural. El fin último del Programa es que todas las instituciones estatales contribuyan en corresponsabilidad con la sociedad a promover las acciones necesarias para garantizar a las mujeres neolonesas la igualdad de oportunidades en el acceso a la justicia.

A partir de los objetivos del Programa de Equidad de Género, la perspectiva de género debe constituir un eje transversal del contenido del Programa del Poder Judicial, en el cual se establecen los programas y políticas que lleva a cabo el sector en materia de impartición de justicia. Los programas y políticas del Poder Judicial tienen por objetivo ofrecer a la población del estado de Nuevo León todo aquello que les permita el ejercicio pleno de sus derechos de ciudadanía y acceso a la justicia.

El presente Programa de Igualdad se armoniza con la legislación y normatividad sobre la perspectiva de género que existe en el estado de Nuevo León, y se articula con las políticas y programas de acciones que establece el Programa del Poder Judicial, además de que también recoge los resultados del diagnóstico de la situación de acceso a la justicia por parte de la población neolonesa.

A partir del reconocimiento de las desigualdades de género en el acceso a la impartición de justicia, el Programa de Igualdad se orienta a la promoción de acciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades de la población de Nuevo León en el acceso a la justicia, y sobre todo a corregir las desventajas que en particular afectan a las mujeres.

De esta forma, el Poder Judicial, como institución responsable de la impartición de justicia en la entidad, y con el objeto de hacer realidad la justicia con equidad de género, tiene el desafío de incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas que ofrece, así como en las políticas internas que le permitan avanzar hacia una cultura institucional igualitaria.

Estructura del Programa

El Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León es un instrumento operativo para responder a la obligación del Estado de institucionalizar la igualdad de género de manera transversal en todo el quehacer del Poder Judicial.

El programa se compone de tres capítulos; en el primero se presenta el marco teórico y jurídico que lo sustentan. El marco teórico incluye la conceptualización básica en materia de igualdad en el acceso a la justicia, y transversalidad de género para una mejor comprensión de las consecuencias, necesidades y desafíos de la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura laboral e institucional y en la propia política de impartición de justicia que desarrolla el Poder Judicial.

En el marco jurídico se describe el conjunto de instrumentos de carácter internacional, nacional y local en materia de derechos humanos, igualdad de género y acceso a la justicia que el Poder Judicial debe tomar en cuenta para lograr la armonización de su normatividad y procedimientos internos, así como las líneas de actuación en la operación de los programas que integran sus políticas.

El diseño del Programa considera objetivos estratégicos alineados con el Programa del Poder Judicial, así como con el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, la Unidad de Género y el Programa de Cultura Institucional elaborados por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMujeres, 2010), las reformas a la Ley de Planeación Estatal¹, y los recientes acuerdos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a la igualdad de oportunidades, y el acoso sexual y el acoso laboral. En virtud de lo anterior, también se revisan dichos instrumentos normativos.

En el capítulo 2 se desarrolla un diagnóstico de la situación de las mujeres neolonesas, en particular en lo que se refiere a la violencia de género, así como al acceso a la justicia en la entidad. Enseguida se lleva a cabo un análisis de los principales programas y políticas del Poder Judicial. Al final se

1.- Publicadas en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º. De julio de 2011.

analiza la cultura institucional de la dependencia a partir de información estadística sobre administración de recursos obtenida del Portal de Transparencia del sector, así como en entrevistas abiertas llevadas a cabo con una muestra intencional del funcionariado que integra el Poder Judicial.

El capítulo 3 constituye la parte central del Programa, el cual está normado por un conjunto de principios rectores inspirados en los derechos humanos de las mujeres, en particular en el derecho de acceder a la justicia en condiciones de equidad. El marco jurídico y los valores que lo sustentan constituyen la base de su misión, visión, objetivo general y objetivos específicos que inspiran y orientan su aplicación.

El Programa se estructura en dos partes; la primera de ellas aborda las Políticas Públicas, y la segunda se centra en la Cultura Institucional. Estas vertientes se constituyen por una serie de objetivos estratégicos diseñados a partir de los resultados del diagnóstico previamente elaborado, y en armonía con los programas y políticas del Poder Judicial, así como con el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015. Cada objetivo se acompaña de la estrategia a seguir, a la que se alinean un conjunto de acciones orientadas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la justicia en la entidad.

Además, el Programa considera también mecanismos de seguimiento y evaluación a fin de conocer los avances, y dar solución a las dificultades que se presenten en su operación. Como parte de estos mecanismos, se incluye una propuesta de indicadores de evaluación para cada vertiente del Programa, los que están asociados a las líneas de acción que se derivan de las estrategias contempladas en cada objetivo estratégico.

Por último, para una mejor comprensión y certeza del significado de los conceptos usados, al final se incluye un glosario de términos.

CAPÍTULO 1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL PODER JUDICIAL

Introducción

En este capítulo se presenta el marco conceptual y jurídico que da sustento al Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Para ello se revisan los principales conceptos sobre la perspectiva de género en las políticas públicas, así como el marco jurídico y normativo internacional, y el marco constitucional, legal, normativo y programático que se ha elaborado en México para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres. De manera particular, se recuperan los ordenamientos elaborados por el estado de Nuevo León a fin de cumplir con los objetivos de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas del estado, en este caso particular con referencia a las políticas y programas del Poder Judicial en la entidad.

1.1 La perspectiva de género en las políticas públicas

Las políticas de igualdad tienen como marco conceptual el enfoque de género, el cual constituye una nueva mirada acerca de las diferencias entre los sexos, a partir de la cual las diferencias biológicas se convierten en desigualdad, colocando en ventaja a los hombres sobre las mujeres, y reproduciendo esta desigualdad a través de estructuras sociales y culturales.

En este sentido, Incháustegui (1999:85) define el enfoque de género en política pública como: “tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes” (OCDE, 1998).

De acuerdo con la autora arriba mencionada, esta orientación busca transformar de fondo los modelos de política pública predominantes a través de incorporar el valor de la equidad en las políticas públicas.

La equidad de género busca la igualdad de oportunidades a través del diseño y la implementación de políticas con el objetivo de que mujeres y hombres gocen de la misma condición jurídica y social, y de que ambos géneros tengan las mismas condiciones para el ejercicio pleno de todos sus derechos humanos.

A su vez la equidad de género debe de orientarse por criterios que permitan diferenciar las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de las mujeres (Molyneaux, 1985) a fin de asegurar su igualdad de participación en los programas y políticas, en este caso con particular referencia al Poder Judicial.

De esta forma, mientras que las necesidades prácticas permiten resolver las necesidades inmediatas y cotidianas de las mujeres, las necesidades estratégicas están orientadas a modificar la división sexual del trabajo, los roles y las relaciones de poder entre los géneros. En relación al Poder Judicial, lo anterior apunta a cuestiones tales como una mayor participación de las mujeres como juezas y magistradas, así como a la eliminación de los estereotipos de género que impiden a las mujeres el acceso a la justicia tanto en su calidad de víctimas como de procesadas.

La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones es un proceso político a la vez que técnico. En enfoque de género propone nuevos criterios en la definición de las políticas públicas para modificar la distribución del poder en la sociedad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres y potenciando su autonomía, teniendo por objetivo político la equidad. Desde esta perspectiva se pretende la equidad social y la mejor distribución de los recursos, el ejercicio de la ciudadanía, y entre los derechos ciudadanos, el acceso a la justicia con equidad.

Por tanto, incorporar el género en las políticas públicas, requiere de nuevas maneras de idear y enfocar políticas, así como de transformaciones en la cultura organizativa e institucional orientados a incidir en las estructuras organizacionales. En particular, contempla la plena participación de hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida, además del análisis de las políticas generales o sectoriales y los programas desde una perspectiva de igualdad de género (Inmujeres, 2007).

1.1.2 La transversalización de género en las políticas públicas

La transversalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual se incorpora este enfoque en las acciones derivadas de la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. Todo ello con el propósito de propiciar una vida sin violencia, sin discriminación y una cultura de la igualdad.

La transversalidad de género consiste en "la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de decisión con el objetivo de

incorporar la perspectiva de las relaciones entre los sexos en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, haciendo que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" (Comisión Europea, 1987, citado en Inchaústegui y Ugalde, 2006:5).

La transversalización de la perspectiva de género consiste en transformar la manera en que opera el gobierno para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, se requiere incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres; por el otro, es necesario realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La transversalidad es una estrategia de cambio institucional que atraviesa en forma horizontal la estructura vertical de una organización, a fin de incorporar el género en la corriente principal de la misma. Asimismo, se trata de una doble estrategia que considera por una parte, acciones agregadas a las políticas a fin de corregir el desbalance en la distribución del poder, recursos, oportunidades y reconocimientos entre mujeres y hombres, y por otra parte, acciones dirigidas a transformar la racionalidad de los procesos a través de los cuales se formulan las políticas, así como del propio funcionamiento de las instituciones. Así las políticas de equidad deben ir de la mano de la transformación de las instituciones públicas (Incháustegui y Ugalde, 2006:6).

1.2 Políticas de igualdad en el Poder Judicial

El acceso a la justicia es un servicio que brinda el Estado a través del Poder Judicial. El acceso a la justicia se considera como el derecho de toda persona de acudir al sistema judicial, obtener un buen servicio de justicia, así como la obligación del Estado de brindarlo y promoverlo bajo principios de continuidad, adaptabilidad del servicio, igualdad, celeridad y gratuidad.

Por tanto, el objetivo del Poder Judicial debe ser el acceso equitativo de los ciudadanos a los servicios de justicia, promover una cultura de ciudadanía y legalidad, así como el respeto a los derechos humanos. Sin embargo, las condiciones de discriminación y desigualdad, que en sociedades como la nuestra resultan de un sistema patriarcal que persiste,

derivan en diversos obstáculos para que las mujeres puedan acceder a la justicia.

Estudios realizados en algunos países de América Latina (Facio, 2007) muestran que el acceso a la justicia es una de las áreas de mayor rezago en cuanto a la ausencia de enfoque de género en las políticas públicas. De ahí que los sistemas judiciales tengan fallas para proteger los derechos humanos de las mujeres, ya que se caracterizan por problemas tales como: el bajo número de mujeres en el poder, la desvalorización de los delitos contra ellas, el prejuicio y la discriminación que afecta a las sentencias judiciales.

De acuerdo con Olamendi (2000), el sistema de justicia penal en México se caracteriza por la impunidad, a lo que contribuyen distintos factores, tales como: la falta de un marco normativo acorde a la realidad delictiva, falta de capacitación y profesionalización de los servidores públicos; corrupción, dilación en la aplicación de la justicia, ausencia de protección a las víctimas y testigos, abuso de poder, penalización de la pobreza, abuso de la prisión preventiva, falta de aplicación de sustitutivos de prisión, entre otros.

En este contexto, el derecho al acceso a la justicia es fundamental, y se refiere a las medidas necesarias que garanticen a las mujeres, sin discriminación alguna, los servicios judiciales para ofrecerles una justicia pronta y expedita, ejercicio relacionado con la incorporación de la perspectiva de género en la administración e impartición de la justicia.

El gobierno federal ha diseñado el programa de transversalización de la perspectiva de género para su implementación en todas las dependencias estatales, a fin de incorporar el valor de la equidad en la producción de las políticas públicas.

Con el fin de cumplir el mandato federal de incorporar el género en las políticas públicas, en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno, a fin de establecer una nueva cultura de la igualdad entre mujeres y hombres, el estado de Nuevo León ha elaborado el Programa Estatal para la Equidad de Género, el cual propone entre otras, las siguientes líneas de acción para orientar la estrategia de transversalidad de género:

1. Desarrollar un programa estratégico que permita dirigir el acceso y el destino de los recursos para las y los usuarios de los servicios que brinda el Poder Judicial, garantizando la incorporación de la perspectiva de género como eje rector de los programas y políticas públicas que ofrece.

2. Fomentar la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades en los programas y políticas sociales, así como en la cultura institucional del Poder Judicial, para que los hombres y las mujeres que habitan Nuevo León tengan acceso a la justicia en igualdad de oportunidades.
3. Integrar un sistema de indicadores desagregados por sexo y promover su uso a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y políticas del Poder Judicial.
4. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales de las dependencias y organismos públicos.
5. Incentivar y apoyar la adopción y desarrollo de la cultura institucional con perspectiva de género a través de un modelo operativo de equidad de género aplicable al Poder Judicial.
6. Sensibilizar, capacitar y concienciar a las y los servidores públicos estatales y municipales de los niveles de toma de decisiones, en temas relacionados con la igualdad, equidad y no discriminación hacia las mujeres y sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres.

En lo que se refiere al Poder Judicial, de manera particular, el Programa de Equidad refiere en la estrategia 2.2 del objetivo: “Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los Poderes Legislativo y Judicial”, para lo cual se definen las siguientes líneas de acción:

1. Sensibilizar y concienciar a las y los servidores públicos de los Poderes Legislativo y Judicial del Estado sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres ratificados por el Estado Mexicano.
2. Promover e impulsar en los Poderes Legislativo y Judicial, la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de propuestas de ley y/o reformas a través de los grupos de trabajo y de las diferentes comisiones.
3. El acceso de las mujeres a la justicia.

1.3 El Marco Jurídico y Normativo Internacional

La obligatoriedad del Estado Mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como los tratados internacionales en materia de igualdad de género, tiene su fundamento legal en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los antecedentes de la igualdad de género en los instrumentos internacionales de derechos humanos, los encontramos en la Carta de San Francisco (1945), que expresamente reconoce la desigualdad entre hombres y mujeres, así como en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946) que promueve la igualdad de género en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

Esta perspectiva de análisis que nombra la desigualdad formal y sustancial entre mujeres y hombres, es posteriormente desarrollada con mayor especificidad en la llamada Carta Internacional de los Derechos Humanos, que se integra entre otros documentos por la 1) Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que reafirma el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la justicia, en cuya redacción se encuentra una importante influencia del derecho mexicano; 2) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el cual se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres en relación con las condiciones de trabajo y salario; 3) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), que establece el principio de igualdad en el acceso a la justicia.

Por su parte, el instrumento central en materia de derechos humanos de las mujeres, es la también llamada Carta de Derechos Humanos de las Mujeres, que tiene sus antecedentes en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (1946), que promueve los derechos y la condición de las mujeres en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. Sin embargo, se traduce en instrumentos internacionales específicos hasta la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer (1952), de la cual interesa resaltar la parte que reconoce el derecho de las mujeres a ser elegidas para todas las funciones públicas, así como su derecho a ocupar cargos públicos.

El debate sobre la equidad de entre los géneros se pone en el centro de la discusión en la Organización de las Naciones Unidas, en la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (1975). Pero es hasta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la

Mujer (CEDAW, 1979) que se adopta un tratado internacional en el cual los estados se obligan a reformar su legislación -México lo ratifica en 1981- elaborar políticas públicas, así como realizar acciones positivas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objetivo de garantizarles el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

La CEDAW determina que es obligación de los Estados Partes establecer la protección jurídica de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes, la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación. También define la expresión “discriminación contra la mujer” como toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1, CEDAW).

Por su parte, el artículo 2 de la CEDAW establece lo siguiente:

Los Estados Partes condenan la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de

conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Además, el Comité de seguimiento de la CEDAW, en la Recomendación General No. 5, señala la necesidad de que los Estados tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención, concretamente se les recomienda que introduzcan medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para alcanzar la igualdad de facto.

En la Recomendación General No. 9, se señala que para comprender la situación real de las mujeres es necesario proporcionar estadísticas, para lo cual recomienda que se tomen medidas para asegurar que los servicios estadísticos, así como en los censos, encuestas sociales y económicas se formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes.

En la Recomendación General No. 12, se indica que los servicios estadísticos deben reflejar información relativa a los servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos; así como datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia contra la mujer y sobre las mujeres víctimas de la violencia.

En la Recomendación General No. 13, se propone a los Estados que consideren la posibilidad de estudiar, fomentar y adoptar sistemas de evaluación del trabajo sobre la base de criterios neutrales en cuanto al sexo que faciliten la comparación del valor de los trabajos de distinta índole en que actualmente predominen las mujeres con los trabajos en que actualmente predominen los hombres, y que incluyan los resultados en sus informes al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

En la Recomendación General No. 19, de manera importante refiere que los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas (COCEDAW, 1992).

En la Recomendación General No. 23, se señala la obligación de los Estados de garantizar la participación de las mujeres en los cargos públicos de toma de decisiones, dentro del Poder Judicial. Para lo cual se insta a adoptar las acciones positivas orientadas al apoyar el principio de igualdad a que se refieren los instrumentos de derechos humanos y la propia constitución.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, así como el principio de no discriminación. Asimismo, desarrolla una serie de garantías judiciales que complementan el concepto amplio de acceso a la justicia.

De igual importancia, debido a las obligaciones contraídas en el sistema interamericano de derechos humanos, es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), mediante la cual el Estado Mexicano se obliga a tomar todas las medidas apropiadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, entendida ésta como una forma extrema de discriminación de género.

Más en concreto, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, y por tanto, en referencia a los procesos judiciales, la Convención estipula en los artículos 4, 7 y 8 la obligación de las autoridades que aplican la ley de asegurar que las mujeres objeto de violencia gocen de un proceso rápido y sencillo, protección del agresor inclusive, se establece que se debe modificar de cualquier práctica que respalde la violencia en contra de la mujer.

Además, también aborda las características que se deben fomentar entre el personal de administración de la justicia, como sigue: “fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer” (Artículo 8, Párrafo C). En este mismo artículo se señala que las autoridades deben garantizar la investigación y recopilación de estadísticas relacionadas a la violencia en contra de la mujer.

Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing propone promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial.

En el contexto de las normas y convenciones internacionales, corresponde al Poder Judicial del Estado de Nuevo León armonizar su normatividad y prácticas hacia el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres. De particular relevancia para el desarrollo de los objetivos del Programa de Igualdad del Poder Judicial es: a) prohibir expresamente todas las formas de discriminación contra la mujer, b) establecer medidas de protección jurídica de los derechos humanos de las mujeres, c) abstenerse de realizar actos o prácticas que discriminan a las mujeres, y d) tomar las medidas necesarias para eliminar las prácticas discriminatorias realizadas por cualquier persona, organización o empresa.

1.4 Marco Jurídico y Normativo en México

La obligación del Poder Judicial del Estado de Nuevo León de cumplir con los derechos humanos se consagra en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para mayor claridad se transcribe el contenido del texto citado:

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad,

interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este sólo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Mediante la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de mujeres y hombres, fue elevada a rango constitucional. De esta manera, el debate técnico sobre la obligatoriedad de cumplir con los compromisos internacionales se deja de lado, dando paso a una siguiente etapa del proceso de armonización de las tareas del Estado con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.

Por su parte, en materia del derecho de acceso a la justicia previsto por el artículo 17 constitucional supone la obligación del Estado de cree los mecanismos institucionales suficientes para que cualquier persona que vea conculcado alguno de sus derechos humanos o cualquier otro tipo de derechos pueda acudir ante un tribunal dotado de las suficientes garantías para obtener la reparación de esa violación. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ese derecho no se satisface por el sólo hecho de que algún recurso jurisdiccional esté previsto en la legislación del Estado, sino que este recurso debe ser efectivo en cuanto a la protección de los derechos (Carbonell, 2005).

A la fecha también se han adoptado una serie de legislaciones específicas en materia de igualdad, no discriminación y derecho a una vida libre de violencia en las cuales se han establecido objetos, principios y conceptos afines a la transversalidad de la perspectiva de género, acorde al nuevo marco constitucional. De dicha legislación se destacan:

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)

Su objetivo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que

se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, señala que las acciones positivas o compensatorias que tengan por objeto promover la igualdad real de oportunidades, no son consideradas conductas discriminatorias.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)

El objeto de la Ley es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional. Se sustenta en los principios de la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

Tiene el objetivo de establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Estas tres legislaciones, en su conjunto, son considerados instrumentos legales de vanguardia a favor de la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación de género y violencia hacia las mujeres. De esta manera, cada una reafirma la responsabilidad de las autoridades en sus diferentes niveles para tomar las medidas necesarias que garanticen los derechos humanos de las mujeres. Por otra parte, dichos instrumentos legales contienen disposiciones específicas sobre la asignación de presupuesto a estas actividades, la atención psicológica y legal a las víctimas y, la creación de un banco de datos sobre las órdenes de restricción giradas, para favorecer la comunicación inter-institucional en temas relacionados. Asimismo, se establecen una serie de conceptos que han sido retomados por el Poder Legislativo mediante la creación de nuevas leyes en el estado de Nuevo León, así como en las políticas públicas impulsadas por el Poder Ejecutivo.

Asimismo, en México, el compromiso con el derecho de las mujeres a la no discriminación y acceso a la justicia está asentado en varios de los instrumentos de planeación del gobierno federal. El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) establece en el objetivo 14 del Eje 3: Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejercicio de sus derechos por igual. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2012) desarrolla ese objetivo.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha tomado un rol activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Valga la pena citar el recién publicado Acuerdo General de Administración II/2012 que (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012), mediante el cual emite las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre tres ejes fundamentales: 1) Formación de Derechos Humanos y Género, 2) Equidad en las responsabilidades familiares y en el acceso al trabajo y 3) Estereotipos de género.

Respecto de los estereotipos de género, establece que “. . . son ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias de mujeres u hombres”.

De acuerdo a lo anterior, el artículo 5 dice que:

“En las actividades de capacitación, difusión, comunicación, vinculación social, así como deportivas, recreativas y socioculturales que la Suprema Corte de Justicia de la Nación desarrolle bajo su responsabilidad, o en las que intervenga, se fomentará una visión respetuosa e igualitaria de las personas y, por lo tanto, se evitará la reproducción de estereotipos de género en su diseño, concepción y desarrollo logístico”.

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia también emitió el Acuerdo General de Administración III/2012 (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012) que sienta las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Al respecto señala en su artículo 2: Para los efectos y con carácter meramente enunciativo, se entiende por:

I. Acoso laboral: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que

atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

II. Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho”.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

I. Chantaje sexual (quid pro quo): requerimiento de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

II. Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Sobre el tema de acoso laboral y sexual, el artículo 3 del citado Acuerdo General de Administración III/2012 establece un procedimiento de denuncia e investigación, señalando que: “Dentro del marco general del Acuerdo Plenario 9/2005, el órgano competente para recibir la denuncia o queja y llevar a cabo la investigación . . .” para lo cual se deben de llevar a cabo una serie de acciones que se puntualizan en dicho artículo, a fin de “determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo”.

1.5 Marco Jurídico y Normativo en Nuevo León

El principio de igualdad entre el hombre y la mujer, así como la no

discriminación por motivo de género, se recoge en el artículo 1º de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 1. El Pueblo nuevoleonés reconoce que los derechos del ser humano son la base y el objeto de las instituciones sociales. Todas las leyes y todas las autoridades del Estado deben respetar y hacer respetar las garantías que otorgan la presente Constitución.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la integración y el desarrollo de la familia. Cuando la terminología de género empleada en las disposiciones de observancia general sea masculino, deberá entenderse que se refieren tanto al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

Por su parte, el artículo 16 recoge el derecho de acceso a la justicia.

Artículo 16. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, y bajo los principios de seguridad jurídica, de la búsqueda de la verdad y de la transparencia, a través de los medios y en los términos que establezca la Ley. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

Toda persona en el estado tiene derecho a resolver sus diferencias

mediante métodos alternos para la solución de conflictos, en la forma y términos establecidos por la Ley.

Además, el estado de Nuevo León cuenta con una serie de instrumentos legales específicos sobre los derechos de las mujeres, así como reformas concretas en materia de planeación, así como de presupuesto para alcanzar los objetivos de la equidad de género.

Con estos fines fue creado el Instituto Estatal de las Mujeres (2003), a quien corresponde proponer, fomentar, promover y ejecutar políticas públicas y programas para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades y de trato, de toma de decisiones y de acceso a los beneficios del desarrollo para las mujeres (artículo 6, fracción I). De esta manera, corresponde al citado Instituto coordinarse con el Poder Judicial para procurar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de su competencia (artículo 27).

Por su parte, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2001), establece que corresponde al Tribunal Superior de Justicia aplicar los principios y lineamientos de la citada ley (artículo 16), destacándolas siguientes acciones:

- Armonizar las resoluciones jurisdiccionales en base a los instrumentos internacionales aplicables, favoreciendo la igualdad sustantiva o real,
- Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en materia de igualdad,
- Diseñar y aplicar lineamientos que fomenten la igualdad en el ingreso selección, permanencia y profesionalización del personal, y
- Institucionalizar la perspectiva de género al interior del Poder Judicial, a través de mecanismos de capacitación permanente para favorecer las prácticas igualitarias entre mujeres y hombres.

Asimismo, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León (2010), indica que el estado, en cuya integración se encuentra el poder Judicial, tiene la obligación de expedir o modificar las normas reglamentaria correspondientes en el ámbito de su competencia, así como tomar las medidas presupuestales y administrativas pertinentes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 2).

También, establece la educación y capacitación en materia de derechos humanos, tanto al personal encargado de la (...) impartición de justicia (...) como a los demás servidores públicos encargados de la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres como una vía para lograr el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 28, fracciones III y VI).

En concordancia con los anteriores instrumentos, la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, también establece la capacitación en materia de igualdad de género, de autoridades y servidores públicos encargados de la impartición de justicia.

En referencia a los presupuestos, se han llevado a cabo reformas a las disposiciones presupuestales y administrativas, para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como incorporar la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas públicas estatales: Ley Estatal de Planeación para el Estado de Nuevo León (2004), reformada el 19 de septiembre de 2012; la Ley de Administración Financiera del Estado de Nuevo León (1994), reformada el 21 de noviembre de 2012; y, la Ley de Egresos para el 2012 (2011).

En primer lugar, la Ley Estatal de Planeación del Estado de Nuevo León, establece como objeto de la planeación estatal las promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los instrumentos de planeación, tales como programas estatales, en sus vertientes regionales, sectoriales y especiales, entre los que se encuentran las políticas y programas del Poder Judicial. Asimismo, esta planeación debe estar basada en los principios de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres (artículos 1, fracción V, 5 y 6, fracción V, así como Segundo Transitorio del decreto del 1o de julio de 2011). Para mayor claridad de lo anterior, enseguida se transcriben los artículos relativos:

Artículo 1. Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social y tienen por objeto establecer:

Fracción VI. Las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el Plan Estatal de Desarrollo y en los programas a que se refiere esta Ley.

Artículo 5. El proceso de planeación normado por la presente Ley conllevará al contenido de un instrumento rector denominado Plan Estatal

de Desarrollo. Con base en él se elaborarán los demás instrumentos de la planeación, tales como los programas estatales, en sus vertientes regional, sectorial, especial, con perspectiva de equidad de género y los proyectos estratégicos y de inversión.

Artículo 6. La planeación deberá estar basada en los siguientes principios:

Fracción V. La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres; con perspectiva de equidad de género, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría; en todos los aspectos, de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;

Artículo 26. La evaluación se refiere a la etapa de medición de la efectividad y el costo de las políticas públicas que se deriven del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas estatales, de acuerdo a los resultados alcanzados. Para tal efecto se hará uso de indicadores, o medidas que relacionen insumos con productos y servicios, y recursos con resultados, incluyendo el de perspectiva de equidad de género.

Los indicadores para evaluar el cumplimiento de objetivos de los programas y proyectos estatales; proyectos estratégicos y de inversión, se publicarán en la página de Internet del Gobierno de Nuevo León.

Los indicadores para evaluar programas y proyectos incluidos en el Programa Anual de Gasto Público, estarán disponibles en la página de Internet de la dependencia o entidad del estado a que corresponda.

La evaluación del desempeño, avance e impacto de las políticas públicas será anual. En programas y proyectos plurianuales el impacto será estimado anualmente y el impacto último será presentado hasta la conclusión del programa o proyecto.

De manera importante el artículo transitorio segundo del Decreto de 1º de julio de 2011 establece que:

Se otorga un plazo de 160 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para que los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial comiencen a planear, diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar los presupuestos con perspectiva de equidad de género.

Asimismo, la Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León establece que la planeación financiera debe estar basada en

los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas, proyectos, entre los que interesa el Poder Judicial del Estado (artículo 2, fracción II, 10, fracción IV y 10 Bis). Las disposiciones específicas relativas al Poder Judicial del Estado, son las siguientes:

Artículo 2. Esta ley será aplicable a las siguientes entidades:

II.- Poder Judicial del Estado

Artículo 10. La planeación financiera deberá llevarse a cabo como un medio para la consecución eficaz de los fines del Estado y estará basada en los siguientes principios:

Fracción IV. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas, proyectos y acciones de la administración pública estatal.

Artículo 10 Bis. Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, así como el Poder Judicial y el Poder Legislativo, llevarán a cabo la planeación, el diseño, programación, ejecución y evaluación del presupuesto, en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género, entendiéndose por esto, el enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

La Ley de Egresos de 2012 señala que el ejercicio presupuestal deberá ejercerse con perspectiva de equidad de género, según establece el artículo siguiente:

Artículo 18. Las dependencias y entidades procurarán que la ejecución del presupuesto, se lleve a cabo, en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género, entendiéndose por esto, el enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres.

En este sentido, las obligaciones constitucionales, internacionales, legales y programáticas en materia de derechos humanos de las mujeres, de manera concreta las referidas a la transversalización de la perspectiva de género, se entrecruzan en el quehacer del Poder Judicial del Estado.

Asimismo, a nivel normativo, el Instituto Estatal de las Mujeres ha elaborado el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, el Programa

para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Programa de Cultura Institucional y el Proyecto de la Unidad de Género. Con la formulación de estos instrumentos normativos, el gobierno del Estado de Nuevo León demuestra su interés por contribuir a la transversalización de la perspectiva de género, así como de generar instrumentos que permitan en al Poder Judicial del Estado incorporar esta perspectiva.

El Programa Estatal de Desarrollo 2010-2015, establece el Eje de Desarrollo Social y Calidad de Vida, y como Línea de acción promover las condiciones de igualdad para el desarrollo de hombre y mujeres, dentro de los cuales desarrollan tres aspecto que interesa resaltar: 1) la institucionalización de la perspectiva de género tanto en los procesos del quehacer estatal, como en su cultura institucional, 2) la sensibilización sobre los temas de derechos humanos de las mujeres, igualdad, equidad y perspectiva de género, y 3) la armonización de los reglamentos y normatividad conforme al marco jurídico de igualdad de género, acorde a los derechos humanos.

Estos aspectos, se ven reflejados en el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, de los cuales se destacan los Objetivos específicos 1 y 2, así como sus estrategias y líneas de acción:

Objetivo específico 1

Generar una cultura de la igualdad y de la no discriminación, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario a las oportunidades, a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.

Estrategia 1.1

Sensibilizar a la población y difundir los temas prioritarios sobre derechos humanos, salud, educación, empleo, así como igualdad y equidad, y perspectiva de género que propicien un cambio cultural gradual a favor de mujeres y hombres.

Línea de acción 3

Impulsar la equidad e igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, promoviendo la erradicación de todas las formas de discriminación relativas al acceso y a la estabilidad en el empleo.

Objetivo específico 2

Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas, y acciones coordinadas a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.

Estrategia 2.1

Transversalizar la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los ámbitos estatal y municipal.

Línea de acción 3

Impulsar la creación de un sistema estatal de información estadística con perspectiva de género que integre los indicadores desagregados por sexo de todos los registros administrativos.

Estrategia 2.2

Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los Poderes Legislativo y Judicial.

Línea de acción 1

Sensibilizar y concienciar a las y los servidores públicos de los Poderes Legislativo y Judicial del Estado sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres ratificados por el Estado Mexicano.

Estrategia 3.3

Consolidar el Programa Reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Línea de Acción 3

Definir la base de datos para integrar y homologar la información de las dependencias que integran el Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres con el sistema nacional.

El Programa de Igualdad que aquí se presenta responde al cumplimiento de los anteriores ordenamientos, en el ámbito de competencia y

atribuciones del Poder Judicial, con la incorporación de la visión de género en la formulación, ejecución y evaluación de los programas y políticas sociales, que son el objetivo central de la dependencia, y por otro lado, con acciones tendientes al fortalecimiento de una cultura institucional que favorezca la igualdad al interior de la misma. Ambas vías confluyen en un proceso de transversalidad de la perspectiva de género que lleva implícita modificaciones en las maneras de organizar, diseñar y actuar de las instituciones.

Para ello serán definidos un conjunto de principios rectores que guíen los objetivos estratégicos para el desarrollo de una cultura institucional con igualdad de género, así como para las acciones necesarias para la institucionalización progresiva de la perspectiva de género en los programas y servicios que ofrece el Poder Judicial.

En el ámbito de la política pública, a partir de objetivos estratégicos, se establecen acciones concretas de acuerdo a la normatividad y los rubros en los que el propio Poder Judicial organiza su marco de actuación y la operatividad de las políticas y programas bajo su tutela.

En la dimensión de la cultura institucional se plantean acciones orientadas a favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación en el reclutamiento y selección de personal, el acoso laboral y la violencia de género en los ambientes de trabajo, así como para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Es voluntad del gobierno del estado de Nuevo León promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas del Poder Judicial, ya que la transversalidad de género en las políticas y programas que impulsa el sector es necesaria para proteger el derecho de las mujeres en el acceso a la justicia.

De esta forma, para armonizar los objetivos del Poder Judicial del Estado de Nuevo León con el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como con el Programa del mismo nombre que fue elaborado para la entidad, con el Programa de Equidad 2010-2015, y el Programa de Cultura Institucional, es que se formula el Programa de Igualdad del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, con el objetivo de que el sistema judicial transversalice la perspectiva de género.

En el siguiente capítulo se presenta un panorama sociodemográfico de las mujeres, así como de las condiciones que guarda la equidad de género respecto al acceso a la justicia en el estado de Nuevo León. Además,

también se presenta el diagnóstico de las principales políticas y programas que desarrolla el Poder Judicial, y de la Cultura Institucional al interior de la dependencia, con el propósito de sentar las bases para la formulación de su Programa de Igualdad.

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

2.1. Diagnóstico de la situación de las mujeres en Nuevo León

En este apartado se presenta un diagnóstico de la situación de las mujeres en el estado de Nuevo León, considerando para ello los temas sociodemográficos y socioeconómicos fundamentales, así como el acceso a la impartición de justicia. El análisis está basado en datos del Censo de Población y Vivienda 2010, y estadísticas judiciales publicadas por INEGI.

2.1.1 La Igualdad de Género en Nuevo León

En la última década, el estado de Nuevo León ha observado avances respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, el índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) presentado en la gráfica 2.1, el cual refiere a los niveles de calidad de vida y educación de los habitantes, denota que a partir del 2004 la entidad ha experimentado un incremento respecto a las condiciones de igualdad, logrando que en 2006 sobrepasara el promedio nacional.

(gráfica)

Objetivos	Principios	Lineamientos
I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;	I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;	I. Promover la igualdad en todos los ámbitos de la vida, edad, condición social, etnicidad, preferencias, ideología, sexualidad, o cualquier otra condición para ello;
II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación;	II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y	II. Promover el empoderamiento especial en los ámbitos político y social;
III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado	III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de	III. Garantizar que la planeación incorpore la perspectiva de género y transversalidad y prevea programas, proyectos y acciones entre mujeres y hombres

Fuente: Elaboración propia con base en información de PNUD, 2007 (Cuadro A8 y Cuadro A8.4).

Por otro lado, el Índice de Potenciación del Género (IPG) que hace referencia a las condiciones de igualdad en los ámbitos de participación política y laboral, indica que el estado de Nuevo León supera el promedio nacional tal como se muestra en la gráfica 2.

(gráfica)

IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.		y los hombres: VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo, y VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

Fuente: Elaboración propia con base en información de PNUD, 2007 (Cuadro A9).

2.1.2 Dinámica de la población

De acuerdo con información censal de 2010, el estado de Nuevo León cuenta con una población total de 4, 643,458, de los cuales 2, 333,273 son mujeres y 2, 320,185 son hombres. De esta forma, las mujeres representan 50.2 por ciento, y lo hombres 49.8 por ciento del total.

Según el cuadro 1, en lo que se refiere a la tasa de crecimiento promedio anual en la entidad, de 1990 a 2000 fue de 2.2 por ciento, en tanto que en la siguiente década cayó a 1.9 por ciento. Cabe mencionar que en ambos periodos la tasa es la misma para ambos sexos. Nótese que en relación al nivel nacional la tasa de crecimiento promedio anual de la población de Nuevo León ha sido mayor en ambos periodos.

Cuadro 1. Tasa de crecimiento promedio anual de la población por sexo, Estados Unidos Mexicanos y Nuevo León

	Tasa de crecimiento promedio anual					
	1990-2000			2000-2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Estados Unidos Mexicanos	1.9	1.8	1.9	1.4	1.4	1.4
Nuevo León	2.2	2.2	2.2	1.9	1.9	1.9

Fuente: INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2011, Cuadro 1. INEGI, Censo 2010, Tabulados del cuestionario básico.

En lo que se refiere a la estructura de la población por edad y sexo, se trata de una población más bien joven, ya que 54.2 por ciento tiene entre 0 y 29 años. En efecto, la base de la pirámide poblacional es amplia, ya que la población de 0 a 14 años constituye 27.6 por ciento de la población total, y la presencia de las mujeres es solo un punto mayor que la de los

1	Estado de Derecho y seguridad	
2	Economía competitiva y generadora de empleos	
3	Igualdad de oportunidades	Estrategia 3.5 manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.
4	Sustentabilidad ambiental	
5	Democracia efectiva y política exterior responsable	

hombres, según se aprecia en la gráfica 3.

El grupo de edad 15 a 29 representa 26.6 por ciento con un balance entre mujeres y hombres, en tanto que el grupo de 30 a 44 años constituye 22.8 por ciento de la población, con porcentajes similares de mujeres y hombres.

En cuanto a la población de 60 años y más, el porcentaje de mujeres es de 4.2, ligeramente más alto al de los hombres que es de 3.8, ello debido a que las mujeres tienen una esperanza de vida más alta. En conjunto, esta población suma 8 por ciento, por lo que se trata de una población menos envejecida que a nivel nacional (9.1 por ciento).

Respecto a la migración, información del censo 2010 revela que la población nacida en otra entidad es de 20.7 por ciento. Las diferencias por sexo revelan que 20.1 por ciento de las mujeres y 20.3 de los hombres nacieron en otro estado. A nivel nacional se observa un flujo menor de migración interna ya que el total de migrantes es de 17.3 por ciento, mientras que para los hombres es de 17.6 por ciento, y para las mujeres de 17.8 por ciento. De acuerdo con el saldo neto migratorio, Nuevo León se encuentra entre las entidades que ganan población debido a la migración absoluta. Datos del censo 2010 indican que 2.6 por ciento de la población mayor de 5 años es migrante reciente en la entidad.

Gráfica 2.3 Estructura de la población por edad y sexo, Nuevo León, 2010

Entre 1990 y 2010, las diferencias por sexo en la migración observan una mayor presencia relativa de las mujeres. En general, la población migrante muestra diferencias dependiendo de la edad de las personas y del sexo. El fenómeno es más intenso entre la población en edades laborales (15 a 49 años), y de una mayor presencia femenina. Además, la movilidad territorial de las mujeres aumenta en las edades altamente productivas (15 y 34 años).

En lo que se refiere a la población indígena, Nuevo León no se encuentra entre las principales entidades con presencia de indígenas, ya que representan solo 1 por ciento de los habitantes, según datos de 2010, y solo 0.8 por ciento hablan una lengua indígena, entre ellas el náhuatl y el otomí.

2.1.3 Fecundidad

El descenso de la fecundidad se ha registrado en todas las entidades federativas del país, pero en algunas esta tendencia se registró más tarde o ha sido menos pronunciada. De acuerdo con las cifras censales de 2010, Nuevo León muestra una fecundidad igual a la nacional, equivalente a 2.0 según se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2. Tasa global de fecundidad, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Tasa Global de Fecundidad	2.2	2	2.4	2

Número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.4 Esperanza de Vida

En el pasado se crearon condiciones de salud pública y seguridad social que han permitido elevar considerablemente la esperanza de vida. A nivel nacional entre 2000 y 2010 la esperanza de vida de las mujeres aumento en 1.4 años, según se muestra en el cuadro 4. Aunque los hombres tienen una menor esperanza de vida que las mujeres, el cambio durante el periodo fue de 2.6 años.

Cuadro 3. Esperanza de vida al nacer, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Esperanza de vida al nacer				
Majors	77.4	78.2	76.5	77.9
Hombres	72.6	73.3	71.6	73.2

Esperanza de vida. Número de años que en promedio se espera que viva una persona al momento de su nacimiento.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

A nivel de la entidad, la esperanza de vida de las mujeres ha sido mayor que a nivel nacional. Sin embargo, el cambio durante el periodo ha sido menor, ya que fue de solo 0.8 años. A diferencia de las mujeres, los hombres tuvieron una ganancia similar de 0.7.

En lo que se refiere a las diferencias en las expectativas de vida entre mujeres y hombres, en el cuadro 4 se observa que a pesar de las ganancias para ambos sexos, las diferencias se mantienen en 2010, ya que la esperanza de vida para los hombres es de 73.3, siendo mayor para las mujeres con 78.2.

2.1.5 Salud

En el ámbito de la salud, datos del censo 2010 indican que 71 por ciento de la población de Nuevo León es derechohabiente de alguna institución de salud. 75.9 por ciento de las mujeres cuentan con servicios de salud, superando a los hombres en menos de 5 puntos porcentuales.

En materia de planificación familiar, información de CONAPO de 2006 revela que 76.7 de las mujeres nuevoleonenses en edad fértil utilizaban algún método anticonceptivo.²

En Nuevo León, las principales enfermedades que afectan a la población, según datos del censo 2010, son: afecciones cardíacas con 21 por ciento, cáncer con 15.1 por ciento, y diabetes mellitus con 9.3 por ciento.

En lo que se refiere a las mujeres, aunque el cáncer cervical y el cáncer mamario en general han aumentado su incidencia, según el cuadro 5, entre 2001 y 2010, la tasa de mortalidad del cervicouterino se redujo tanto a nivel nacional como en la entidad, de 19 a 13.1 y de 12.5 a 10.2 respectivamente, por lo cual la mayor reducción ha tenido lugar a nivel nacional.

En contraste, el cáncer mamario ha tenido incremento durante el periodo, que a nivel nacional fue de alrededor de dos puntos porcentuales, en tanto que en Nuevo León fue de mayor (3.2), según se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 4. Tasa de mortalidad por cáncer, Nuevo León y Nacional, 2001 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
Tasas de mortalidad por cáncer	2001	2010	2001	2010
Cáncer cervicouterino	12.5	10.2	19	13.1
Cáncer mamario	21	24.2	14.7	16.8

Tasas por cada 100,000 mujeres de 25 años y más

Fuente: SSA, México 2001. Información para la rendición de cuentas.

Inmujeres, Cálculos a partir de SSA. Sistema Nacional de Información en Salud, (SINAIS) [en línea]: Información dinámica: bases de datos en formato de cubo dinámico/Defunciones 1979-2010. Consultado en: <http://sinais.salud.gob.mx>. CONAPO. Proyecciones de la Población de México, 1990-2006. Agosto 2006. CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Las muertes violentas de mujeres por razones de género es un fenómeno creciente a nivel nacional, y que a nivel teórico se expresa en el concepto de feminicidio. Este es un problema complejo que afecta el derecho a la vida, la integridad y la libertad personal de las mujeres. Según muestra el cuadro 6, en el estado de Nuevo León la tasa de homicidios de mujeres aumentó de 1.5 a 3.6 entre 2000 y 2010, en tanto que a nivel nacional se modificó de 2.6 a 4.2, el cambio fue de 2.1 y 1.6 respectivamente, siendo por tanto, mayor en la entidad.

3.- INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León, con información de la Subsecretaría de Educación Pública, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

Por otra parte, entre 2000 y 2010, la tasa de homicidios de los hombres muestra un incremento enorme tanto a nivel nacional como estatal. A nivel nacional el cambio es de 22.6, en tanto que en Nuevo León es de 31.7. Lo anterior parece estar relacionado con el número de muertes derivadas de la lucha contra el narcotráfico, que en los últimos años ha afectado de manera particular a la entidad.

Cuadro 5. Tasa de homicidios por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa de homicidios				
Mujeres	1.5	3.6	2.6	4.2
Hombres	4.4	36.1	19.8	42.4

Tasas por cada 100,000 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Estadísticas Vitales. Estadísticas de Mortalidad. Muertes accidentales y violentas. Homicidios por año de registro y entidad de ocurrencia. CONAPO-INEGI-COLMEX. Conciliación demográfica, 2006. Población a mitad de año por sexo y edad, 2005-2050 (Para los años 2006 a 2009) INEGI - XI Censo General de Población y Vivienda 1990, I Conteo de Población y Vivienda, 1995, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, II Conteo de Población y Vivienda 2005, Censo de Población y Vivienda 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.6 Educación

Según estadísticas proporcionadas por la Secretaría de Educación en Nuevo León, al inicio del ciclo escolar 2008-2009, la población escolar era de 1 millón 375 mil 768 estudiantes. De este total, 673 mil 547 son mujeres, es decir, 48.9 por ciento.³

Cuadro 6. Tasa de asistencia escolar por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa de asistencia escolar				
Mujeres	92.1	94.7	88.5	93.4
Hombres	92.8	94.4	89.3	92.9

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

4.- INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León. Cálculos a partir de SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional cursos 2009-2010, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

5.- Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.43.

De acuerdo con la información censal que muestra el cuadro 6 la tasa de asistencia escolar de las mujeres en Nuevo León ha sido semejante a la de los varones, así como también se ha modificado en forma similar entre 2000 y 2010. Es importante hacer notar que la tasa de asistencia escolar de ambos sexos en la entidad ha sido mayor que a nivel nacional.

Por otra parte, en 2009 datos de la SEP indican que el porcentaje de matrícula escolar de las mujeres en educación básica fue de 49.2, en educación media de 47.5 y en educación superior de 47.9.⁴

El promedio de escolaridad constituye un referente fundamental para establecer cómo se está desarrollando un país o un estado. Este indicador refiere al número de años de educación formal que en promedio aprobó la población de 15 años y más. Durante 1990 a 2005 el ritmo de crecimiento del promedio escolar en mujeres y hombres se caracterizó por ser irregular. A nivel nacional, de 1990 a 1995 hubo un aumento importante, ya que el promedio de escolaridad pasó de 6.6 a 7 grados en la población femenina, y de 6.6 a 7.5 grados en la población masculina. El dato censal de 2005 indicó a nivel nacional que la población femenina obtuvo un promedio de 7.9 años, prácticamente dos años de secundaria; por su parte la población masculina tenía un promedio de escolaridad de 8.4 años.⁵

Información censal que se presenta en el cuadro 7 refleja que entre 2000 y 2010, en Nuevo León el promedio de escolaridad de las mujeres paso de 8.6 a 9.6, casi tres años de secundaria, en tanto que el de los hombres aumentó de 9.1 a 10. Es de hacer notar, que a nivel estatal los promedios de escolaridad de ambos sexos han sido mayores que a nivel nacional, tanto en 2000 como en 2010.

Cuadro 7. Promedio de escolaridad por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Promedio de escolaridad	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	8.6	9.6	7.2	8.5
Hombres	9.1	10	7.7	8.8

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

A pesar del importante aumento en los promedios de escolaridad, todavía 31.8 por ciento de las mujeres y 27.6 por ciento de los hombres se encuentran en condición de rezago educativo, es decir, que no han concluido la educación básica (ver cuadro 8). No obstante, el rezago educativo en Nuevo León es menor que a nivel nacional, en el caso de las mujeres por casi 10 puntos, y en el caso de los hombres es menor en alrededor de 13 puntos porcentuales.

Cuadro 8. Rezago educativo por sexo, Nuevo León y Nacional, 2005 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
	2005	2010	2005	2010
Rezago educativo				
Mujeres	34	31.8	46.8	42.9
Hombres	29.6	27.6	43.6	40.4

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005/ITER.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otro lado, datos del censo 2010 (cuadro 9) revelan que en Nuevo León 95.8 por ciento de las mujeres saben leer y escribir, aunque se muestra una leve disminución de la tasa de alfabetismo entre 2000 y 2010, en tanto que en el caso de los hombres dicha tasa es ligeramente mayor que la de las mujeres en ambos años.

Cuadro 9. Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más				
Mujeres	96.1	95.8	88.6	91.1
Hombres	97	96.3	92.5	93.7

Tasa por cada 100 mujeres(hombres).

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.7 Vida Libre de Violencia

De acuerdo con datos de la Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH) que se muestran en el cuadro 11, referida a mujeres de 15 años y más alguna vez unidas, en Nuevo León 32.9 por ciento había sufrido maltrato a manos de su esposo o pareja, en tanto que la mayor incidencia fue en el maltrato emocional, con 26.1 por ciento; 18.8 por ciento sufrió violencia económica; 8.2 por ciento había padecido violencia física; y 3.8 por ciento había sufrido violencia sexual por su propia pareja. Según el cuadro 10, en comparación a la entidad estos distintos tipos de violencia registraron porcentajes mayores a nivel nacional.

En lo que se refiere a las modalidades de violencia, de acuerdo con la mencionada encuesta 41.8 por ciento de las mujeres dijo que había padecido algún incidente de violencia comunitaria; 38.9 por ciento manifestó haber sufrido algún tipo de intimidación; 16.3 por ciento había enfrentado experiencias de abuso sexual; 4.2 por ciento había padecido violencia patrimonial, y 11 por ciento había experimentado incidentes de violencia escolar por parte de algún compañero, maestro, personal o autoridad educativa.

Cuadro 10. Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja, Nuevo León y Nacional, 2006

	Nuevo León 2006	Nacional 2006
Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja		
Total	32.9	40
Emocional	26.1	32
Económica	18.8	22.9
Física	8.2	10.2
Sexual	3.8	6

Incidentes de violencia en los últimos 12 meses.

Fuente: Inmujeres-INEGI-UNIFEM-FEVIM-CEFEMIN, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otra parte, la ENDIREH (2006) encontró que 25.9 por ciento de las mujeres con empleo había padecido violencia laboral; en tanto que 1 de cada 5 mujeres refirieron haber sido discriminadas en este ámbito, y 8.7 por ciento declararon haber padecido acoso laboral.

2.1.8 Femicidio y trata de mujeres

La incidencia de la violencia en contra de las mujeres deja ver el problema sustancial que existe en esta entidad en lo que respecta a la seguridad pública. Es importante tomar en consideración que, en 2010 la tasa de muertes por homicidio a nivel nacional subió 2.4 veces más a la registrada en 2006, en Nuevo León se incrementó 5.2 veces (INEGI, 2012b).

A nivel nacional, en cinco años, el porcentaje de muertes femeninas con presunción de homicidio se incrementó siete puntos porcentuales (Echarri y Ramírez, 2012:132). Nuevo León muestra un incremento paulatino en el porcentaje de homicidios llegando a su tope en 2009 cuando el porcentaje de homicidios de mujeres respecto al total de muertes violentas fue de 11.4.

Datos proporcionados por el Instituto Estatal de las Mujeres señalan que en Nuevo León, durante el periodo comprendido de enero de 2000 al 20 de septiembre de 2010, 294 mujeres han sido asesinadas por violencia de género.

A principios de 2012, y como resultado del incremento en las estadísticas sobre violencia sexual y desapariciones, la asociación civil "Arthemisas por la Equidad" solicitó ante el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que se instaurara una Alerta de Género en el estado, sin embargo ésta fue rechazada. De acuerdo a la información presentada como parte de la solicitud de la alerta de género, de enero de 2009 a junio de 2011 el Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio (OCNF) registró un total de 176 asesinatos de mujeres (OCNF, 2012).

En medio de las desapariciones de mujeres en el estado, el investigador Arun Kumar, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, afirma que en la entidad hay un tráfico de entre 300 y 400 mujeres mensualmente como parte de la red de trata (Vanguardia, 2011). Consecuentemente, el trabajo de asociaciones civiles así como la cobertura mediática, dejan ver que los crímenes de violencia hacia la mujer van en aumento.

La falta de información sobre las mujeres y niñas desaparecidas, así como

6.- INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Baja California. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

sobre las muertes violentas de mujeres, en conjunto con la insuficiente legislación acerca del tema (Echarri y Ramírez, 2012:132) hace difícil llevar un registro exacto de las mujeres que en el estado de Nuevo León han sido comercializadas en la trata o que, han fallecido víctimas de actos misóginos.

2.1.9 Jefaturas femeninas

La jefatura de hogar femenina es una realidad que crece en el país y en Nuevo León. Según se observa en el cuadro 12, de las familias mexicanas, las cifras censales del 2000 indican que 79.4 por ciento tenían como jefe a un hombre y 20.6 por ciento a una mujer. Asimismo, el censo 2010 revela que, a nivel nacional, los hogares a cargo de hombres disminuyeron a 75.4 por ciento y los que están a cargo de mujeres aumentaron a 24.6.

En la entidad, en 1960 los hogares con mujeres jefas de hogar representaban apenas 10.8 por ciento, en tanto que en el 2000 aumentaron en 5.5 puntos porcentuales, es decir a 16.3 por ciento. Las cifras censales del 2010 revelan que la entidad cuenta con 1, 199,114 hogares, de los cuales 80.1 por ciento son jefaturados por hombres, y 19.5 por mujeres. De ahí que en comparación con la escala nacional, Nuevo León cuente con una menor proporción de jefaturas femeninas.⁶ En general, Nuevo León es una de las entidades con menor porcentaje de estos hogares, junto con Chiapas, Coahuila y Zacatecas.

De acuerdo con el cuadro 11, entre el 2000 y el 2010 la composición de las jefaturas femeninas, muestra un incremento de hogares familiares, de 14.4 a 17.3 en el periodo, y en consecuencia una disminución de los hogares familiares, de 45.1 a 42.5. Aunque a nivel nacional, los incrementos han sido similares durante el periodo para ambos tipos de hogares, el porcentaje de unos y otros ha sido mayor que en la entidad tanto en 2000 como en 2010, según se observa en el cuadro referido.

Cuadro 11. Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Nuevo León Nacional				
Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar				
	2000	2010	2000	2010
Total de hogares	16.3	19.5	20.6	24.6
Hogares familiares	14.4	17.3	18.7	22.3
Hogares no familiares	45.1	42.5	47.3	45.8

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con él o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Las proyecciones del CONAPO indican que es probable esperar un aumento en los hogares con jefatura femenina. En Nuevo León, la participación de los hogares encabezados por mujeres se espera sea de 19.5 en 2015 y de 22.6 en 2030. Las mujeres jefas de hogar se encuentran ante la difícil disyuntiva de cumplir sus diferentes roles sociales: madre, abuela, hermana, cónyuge y trabajadora. Con frecuencia, estas mujeres son solteras o viudas que son responsables económicas de la manutención de sus hijas/os, por lo que la estabilidad económica de sus familias depende directamente de sus ingresos. En ocasiones, las jefas de hogar aún cuando viven con su pareja, constituyen el principal aporte económico de sus familias. El estudio realizado por Martínez Jasso (2008) documenta que el porcentaje del aporte económico femenino al ingreso total de la familia fue de 31.1 por ciento en Nuevo León, mientras que a nivel nacional fue de 29.6 por ciento.

2.1.10 Participación Económica Femenina

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2011) indican que Nuevo León se ubica entre las entidades que tienen una de las tasas más altas de participación en la actividad económica (60.9 por ciento). La tasa de participación económica ha tenido incrementos importantes en el grupo de mujeres, ya que en 1950 fue estimada en 13.3 por ciento, en 2000 se elevó substancialmente a 37.6 por ciento, para colocarse en 46 por ciento en 2010 (cuadro 12). En comparación al nivel nacional la tasa de participación económica femenina tuvo un incremento más pronunciado durante el periodo, por lo que el cambio en la entidad refleja el progreso alcanzado por las mujeres en su incorporación al mercado de trabajo. En contraste, la tasa de participación económica de los hombres disminuyó durante el periodo, tanto en la entidad como a nivel nacional.

Asimismo, la entidad también se ubica entre los estados con una alta tasa de desocupación (6.6 por ciento), según reporta la ENOE en el último trimestre de 2011. En lo que respecta a las diferencias por sexo, entre 2000

y 2010, la tasa de desocupación de las mujeres se incrementó de 2.1 a 8.2, y la de los hombres pasó de 1.8 a 5.9. La notoria diferencia se debe a que durante la crisis económica de 2008 un mayor número de mujeres salió a buscar empleo.

Cuadro 12. Tasa de participación económica por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
Tasa de participación económica	2000	2010	2000	2010
Mujeres	37.6	46	38.2	42.5
Hombres	81.4	79.4	81	77.6

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

El índice de dependencia se refiere al peso económico que soporta la población económicamente activa y muestra el número de dependientes económicos por cada persona activa. De acuerdo con el diagnóstico del Programa Sectorial de Desarrollo Social (2010:43), mientras que en 1950 este índice fue de 2.1 en Nuevo León (0.8 en hombres y 10.2 en mujeres), cincuenta años después, en 2000, se estimó en 2.2 (1.1 en hombres y de 5.4 en mujeres).

La misma fuente indica que la participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha incrementado considerablemente, sin embargo, no existe una distribución equitativa de las ocupaciones entre mujeres y hombres. Como es sabido, las mujeres están sobre representadas en ocupaciones consideradas femeninas tales como servicios personales, maestros, trabajadores domésticos, vendedores, entre otros.

El sector informal es una fuente importante de trabajo para las mujeres, y se caracteriza por su precariedad, baja remuneración y falta de protección social. Además, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, las mujeres constituyen un gran porcentaje de los trabajadores dedicados al cuidado de otras personas (niños, enfermos y personas mayores). En Nuevo León, el promedio de horas por semana que mujeres y hombres destinan al trabajo doméstico y extra doméstico es de 69.3 horas semanales para las mujeres y de 58.2 para hombres. Las mujeres tienen jornadas de

7.- Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.44.

8.- El índice toma en cuenta las horas trabajadas y el grado de calificación a través de la escolaridad.

9.- Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p. 45.

trabajo de casi diez horas más que los hombres (ENUT, 2009).

La mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo depende de la disminución de su carga de trabajo no remunerado y de cuidados, lo cual sería posible a través de una mayor flexibilidad de la división sexual del trabajo en los hogares, así como facilitando el acceso a los servicios públicos y privados de cuidado.

2.1.11 Salarios

Además de los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo por sexo, y la concentración de las mujeres en actividades consideradas como femeninas, persiste la brecha salarial entre los hombres y las mujeres.

Se estima que en América Latina los salarios de las mujeres son 16.5 por ciento más bajos que los de los hombres (CEPAL, 2009). En México, datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo indican que en 2008 en el país la mediana de salario por hora para mujeres y hombres fue de 20 y 19, respectivamente, mientras que en Nuevo León los datos fueron de 26.4 y 24.2.⁷

El índice de discriminación salarial indica la magnitud del cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial.⁸ Al ser contratadas, las mujeres con frecuencia se enfrentan a la discriminación salarial. De acuerdo con la OIT, el salario por hora de las mujeres en México en 2008 era de 80 por ciento del salario de los hombres, sin embargo el Foro Económico Mundial informa que en México la brecha salarial llega al 53 por ciento de menor percepción económica de la mujer con respecto al hombre. En Nuevo León, la brecha salarial es de 30 por ciento según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2008).

El índice de discriminación salarial estimado para Nuevo León con datos de la ENOE 2008 indica que en promedio, el salario que se les debe pagar a las mujeres para igualarlo con el de los hombres por su trabajo debe incrementarse en 12 por ciento, en tanto que este dato a nivel nacional fue de 9.5 por ciento.⁹

2.1.12 Pobreza femenina

De acuerdo con la medición multidimensional de la pobreza realizada por el CONEVAL para 2008, de los 47.2 millones de mexicanos que viven en pobreza multidimensional, 24.4 millones son mujeres. De éstas, 2.6 millones de mujeres son vulnerables por ingreso, es decir, no presentan

10.- Ibidem, p.46.

carencias sociales pero tienen un bajo ingreso, en tanto que 17.6 millones son vulnerables a carencias sociales es decir, tienen una o más carencias sociales. Finalmente, 10.3 millones de mexicanas no tienen carencias sociales y tienen un ingreso que les permite tener un bienestar económico.¹⁰ La misma fuente informa que, se estima que en 2008 del total de madres de familia (28 millones 300 mil) el 41.7 por ciento se encontraba en pobreza multidimensional alrededor de 11.8 millones de mujeres. Además, del total de madres con jefatura de hogar el 38.2 por ciento presentó una situación de pobreza.

En Nuevo León del total de mujeres madres de familia, el 21.2 por ciento era pobre, lo que representó alrededor de 200 mil mujeres con esta característica. En el mismo tema se estima que el porcentaje de madres con jefatura de hogar en situación de pobreza, fue de 21.5 por ciento, lo que equivale a alrededor de 37 mil mujeres (Villezca y Martínez Jasso, 2008).

La feminización de la pobreza se refiere a las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres en la mayoría de las culturas. Entre estas desventajas se destaca que las mujeres tienen los más bajos niveles educativos, situación que limita sus aspiraciones de obtener empleos bien remunerados en un mercado laboral con discriminación salarial.

De acuerdo a un análisis realizado por el Consejo de Desarrollo Social en Nuevo León, con en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) de 2004; se estima que en la entidad, de los 217 mil 856 hogares identificados como pobres de ingresos, 33 mil 550 son encabezados por una mujer, lo que representa 15.4 por ciento del total de hogares.

2.1.13 Acceso a la Justicia en Nuevo León

Desde el punto de vista de la equidad de género, la administración e impartición de justicia se refiere a la atención y protección de la víctima, la vigilancia de la incidencia de los delitos en contra de las mujeres, y a los esfuerzos del Poder Judicial para la eliminación de todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres. Las estadísticas que se presentan a continuación dan cuenta de algunos de los problemas de desigualdad de género que existen en el sistema de impartición de justicia del estado de Nuevo León.

Como primer antecedente se tiene que en 2010, el 93 por ciento de las personas procesadas que se registraron en los juzgados de primera

instancia del fuero común eran hombres. A su vez, en los delitos de violación, violencia familiar y homicidio, hubo un predominio de los hombres con 99 por ciento, 97 por ciento y 94 por ciento respectivamente (INEGI, 2011e).

La gráfica 2.4 observa que en 2010 los delitos que fueron denunciados por las mujeres fueron principalmente golpes y lesiones (1942) y delitos de índole sexual (1688). El estado del acceso a la justicia para las mujeres se refleja en los delitos de mayor impacto como lo son los delitos sexuales, que a pesar de su alto número, presentan la menor cantidad de sentenciados (gráfica 2.4).

Respecto a las sentencias pronunciadas en materia penal del fuero común, la gráfica 2.5 indica que en 2010 la gran mayoría de los casos de golpes y lesiones, violencia familiar, homicidio y delitos sexuales fueron resueltos a favor de la persona acusada, en tanto que las sentencias condenatorias fueron de 20 por ciento en violencia familiar, sólo 15 por ciento para delitos sexuales, y alrededor de 10 por ciento para homicidios y golpes y lesiones, y porcentajes mínimos de sobreseimiento para los distintos delitos.

1	Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los tres poderes, en los tres órdenes de gobierno y en el sector privado.
2	Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.12 y 8.13).

3	Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, la seguridad y la protección civil.
4	Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
5	Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género.
6	Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.
7	Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el estado y consolidar la cultura democrática.

Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.12 y 8.13).

Desde el punto de vista de género, las estadísticas muestran las dificultades en el desempeño del sistema judicial, en términos de tiempo y eficiencia en la persecución y sanción de los delitos en contra de la mujer. De esta forma, existen esquemas de desventaja para la población femenina, que se reflejan en el creciente número de delitos y los bajos niveles de condenas para los crímenes de mayor impacto para las mujeres.

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en Materia de Igualdad
Desarrollo Social y Calidad de Vida	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres". ⁹	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de la igualdad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles.
		2. Institucionalizar la perspectiva de

Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI, 2011c (Cuadro 8.17).

Aunque en Nuevo León existe un importante avance legislativo en materia de equidad de género, sin embargo las estadísticas sobre impartición de justicia en el estado dejan ver que, en el hacer del poder judicial todavía queda mucho camino por recorrer.

2.2 Diagnóstico de Género de los Programas y Políticas del Poder Judicial

A nivel nacional, el estado de Nuevo León está a la vanguardia en el proceso de armonización de la legislación relativa a la equidad de género, en relación a las leyes generales como La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por tanto, el Gobierno de Nuevo León reconoce el acceso a la justicia

11.- Las entrevistas abiertas se realizaron en el mes de octubre de 2012 con base a una guía, con el objetivo de tener una perspectiva cualitativa del avance de la perspectiva de género en los programas y políticas que ofrece la dependencia, así como en la cultura institucional de la misma, y cuyo análisis se lleva a cabo en un apartado posterior.

12.- Publicada el 14 de enero de 2005 en el Diario Oficial del Estado de Nuevo León.

como un derecho humano fundamental, que la ciudadanía ejerce como un derecho básico (Facio, 2000), el cual debe ser garantizado a través de un servicio público eficaz.

En este contexto, en este apartado se lleva a cabo un examen de los principales programas y políticas del Poder Judicial, en cuanto a su contenido respecto de la perspectiva de género, y a los efectos de sus resultados en mujeres y hombres.

2.2.1 Programas y Políticas del Poder Judicial

Para el análisis de los programas del Poder Judicial, en primero lugar se presenta una descripción de cada programa o política. Enseguida, en cada programa se analizan tres aspectos: objetivos, actividades y resultados esperados, impactos entre mujeres y hombres, y formas e instancias de inclusión. Además, también se analizan las opiniones de 10 personas que laboran el Poder Judicial, respecto a la perspectiva de género en los programas y políticas públicas que ofrece la dependencia.¹¹ Además, para el análisis se uso el Informe 2011-2012 de la dependencia, así como también información estadística publicada en su página oficial.

2.2.2 Objetivos, actividades y resultados de programas y políticas

El Poder Judicial del Estado de Nuevo León ha implementado la justicia restaurativa con la finalidad de resolver de forma pacífica los conflictos, y equilibrar los derechos entre víctimas e imputados. En esta nueva modalidad de aplicación del derecho, se da un viraje profundo en términos del paradigma tradicional de administración e impartición de justicia, ya que “el delito deja de ser preferentemente una violación del Estado y sus normas para convertirse en una violación de las personas y de sus relaciones” (Laurrari, 2005).

Acorde con el nuevo procedimiento oral, en materia de justicia familiar, en la entidad se crearon tres nuevos distritos judiciales con la finalidad de desconcentrar los juzgados familiares existentes. Según establece el Informe anual 2011-2012, con la creación del nuevo Juzgado de Ejecución Familiar Oral, Nuevo León está a la vanguardia en innovación judicial, ya que es el único tribunal con estas características, lo que permite que las resoluciones finales se concreten en sentencias, con lo que se persigue el objetivo de la estabilidad de la familia, así como la protección de las personas más vulnerables.

2.2.2.1 Métodos Alternos para la Solución de Conflictos

La Ley de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Estado de Nuevo León¹² establece la creación del Centro del mismo nombre, conocido por sus siglas como CEMASC. Su objetivo es promover los métodos de mediación y conciliación a través del diálogo respetuoso entre las partes, con el propósito de evitar que los procesos se judicialicen y radicalicen.

El informe anual del CEMASC reporta que durante el periodo se realizaron 1,878 solicitudes de mediación, 721 mediaciones, 439 convenios y más de 3,300 audiencias. Al revisar por materia las solicitudes de mediación se observa que las del orden familiar representaron poco más de 60 por ciento (1,204 casos), y las de índole civil constituyen un porcentaje mucho menor de 19 por ciento (357 casos). Sin embargo, el nivel de agregación de las estadísticas no permite saber a qué tipo de problemas familiares se refieren las solicitudes de mediación, ni tampoco las de tipo civil.

Por otra parte, el CEMASC cuenta con dos unidades con un mediador en cada una de ellas. Además, existe un Programa de Certificación de Mediadores/Conciliadores.

El tema de la mediación juega un papel central en las actividades del Poder Judicial, de tal manera que también se han establecido vínculos interinstitucionales a partir de este método alternativo. Por ejemplo, se tienen colaboraciones con el sector educativo tanto para campañas de promoción de la mediación dentro de las escuelas tales como Mediación en tu Escuela, Mediación Universitaria, lo cual implica la aplicación del método a otras esferas de la vida social más allá de la familia. Además, el Centro cuenta con el proyecto Jornadas por la Paz, a fin de promocionar la mediación entre la población neolonesa, en el cual participaron 300 personas durante el periodo 2011-2012.

La capacitación es un proyecto importante del CEMASC, por lo cual certifica a los egresados de la Maestría de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos de la Universidad Autónoma de Nuevo León. El Centro capacita también a su funcionariado judicial, ya que alrededor de 36 personas son alumnos de posgrado. Además, de manera conjunta con la Universidad Metropolitana de Nuevo León tienen una sala de juicios orales en la que se realizan audiencias reales, lo cual es una característica vanguardista del Centro.

2.2.2.2 Centro Estatal de Convivencia Familiar

Con el objetivo de promover una cultura de solución pacífica de conflictos, se creó el Centro Estatal de Convivencia Familiar, el cual tiene una visión humanista a fin de cumplir mandatos judiciales como facilitar que los niños y niñas convivan con sus padres que no son sus custodios.

De acuerdo con información de la página oficial del Poder Judicial, la población objetivo del Centro son los y las menores y sus familias, y sus actividades se llevan a cabo desde un enfoque multidisciplinario de la convivencia familiar con el objetivo de restablecer la armonía familiar.

El Centro brinda actividades de integración, convivencias supervisadas, entrega y recepción de los y las menores, asesorías en pensión alimenticia y evaluaciones psicológicas, entre otras. Además, también cuenta con un programa de capacitación continua que consiste en pláticas y talleres sobre temas como solución de conflictos, crianza compartida, ruptura de la pareja no de la familia, depresión, autoestima, familia, consecuencia del divorcio en los niños, etc. Sin embargo, estos talleres no consideran la perspectiva de género.

Según el informe anual, en el periodo 2011-2012 se atendieron a 42,000 personas, y las actividades más relevantes fueron las convivencias supervisadas, las terapias de integración, y la entrega-recepción de menores.

2.2.2.3 Proyecto Especial “Programa de Mediación y Atención Psicológica Itinerante”

Este programa se lleva a cabo con la participación de un mediador (CEMASC) y un psicólogo (Centro Estatal de Justicia Familiar), quienes acuden a los distritos fuera del área metropolitana. El objetivo del programa es facilitar a la población nuevoleonense el acceso a la justicia desde una lógica de acercamiento geográfico. De acuerdo con la postura oficial de la dependencia, este proyecto está en concordancia con el derecho a la justicia alternativa y representa un avance en justicia restaurativa. En relación a la perspectiva de género, el programa no contempla la atención a las necesidades diferentes de mujeres y hombres en el acceso a los centros itinerantes.

2.2.3 Impactos en la igualdad de género, entre mujeres y hombres

El Poder Judicial del Estado de Nuevo León, en lo referente a la impartición de justicia, está avocado a implementar de forma progresiva y extensiva la

justicia restaurativa a través de los métodos alternos, así como la práctica de la justicia oral. La entidad ha sido punta de lanza en lo relativo al nuevo Sistema de Justicia Penal Acusatorio Adversarial, así como en la puesta en marcha de los métodos alternos de solución de conflictos, iniciativa que se adelantó cuatro años a los cambios constitucionales en esta materia a nivel federal. Desde la perspectiva de género la justicia restauradora se postula como una forma más efectiva de alcanzar objetivos tales como: a) censurar el comportamiento, b) protección de la víctima, c) reducción de la reincidencia y d) reintegración del infractor. Además, se considera a este sistema de mayor utilidad ya que idealmente no impone su lógica sino que atiende los deseos y necesidades de las víctimas (Esquinas, 2006).

La Mediación es un mecanismo básico de la justicia restauradora, el cual ha sido analizado desde el enfoque de género y se discute su pertinencia respecto al cabal cumplimiento de la justicia ante actos de violencia hacia las mujeres. Por ejemplo, Larruri (2005) señala que tanto el sistema penal tradicional como la justicia restauradora se caracterizan por limitaciones para garantizar la erradicación de la violencia hacia las mujeres. En este sentido, se considera que los postulados de la justicia restauradora no incluyen la perspectiva de género tanto en los aspectos teóricos como prácticos de esta modalidad de administración de justicia.

De acuerdo con Larruri (2005), el reto para los operadores jurídicos radica en saber cuándo la justicia restauradora es (o no) apropiada, para qué tipo de ofensas o relaciones y, cuándo debe ser utilizada como sustituto de los tribunales o como sistema paralelo.

Maqueda (2006), afirma que la perspectiva de las mujeres debe necesariamente estar presente en la discusión social y jurídica que busca soluciones al problema de la violencia. Dice esta autora “son sus bienes más relevantes —su vida, su integridad, su libertad, su dignidad...— y no los de la familia en su conjunto los que están en juego, de modo que su defensa debe organizarse sobre la base de sus intereses personales”.

Lo anterior es relevante debido a que en Nuevo León, los Métodos Alternos centran la atención en la familia y no en el bienestar y autonomía de las mujeres, de ahí la importancia de considerar la perspectiva de género en su diseño.

En general, a pesar del carácter vanguardista del Sistema Acusatorio Adversarial, los programas relativos a Métodos Alternos no dan cuenta de la incorporación conceptual y metodológica de la perspectiva de género en su diseño.

Por otra parte, las acciones que forman parte del Centro de Convivencia Familiar, en particular la convivencia entre padres e hijos, si bien expresan objetivos de lograr la armonía familiar y la resolución pacífica de conflictos, tampoco consideran el enfoque de género. Por tanto, las acciones del Centro debieran estar orientadas a la democratización de las relaciones familiares, es decir, a la promoción de relaciones más equitativas entre padres e hijos, así como también entre los cónyuges. Por último, el enfoque de género está ausente no solo respecto a lo familiar, sino también en materia civil, mercantil, penal y administrativa.

2.2.4 Formas e instancias de inclusión

La Ley Estatal de Planeación de Nuevo León establece la inclusión de la perspectiva de equidad de género en el proceso de planeación, diseño, implementación, evaluación y presupuestación de los programas y políticas de todas las dependencias y entidades estatales, sin embargo, en los programas aquí analizados no se hace explícita la perspectiva de género en los objetivos, acciones, estadísticas y resultados esperados.

En general, tanto en su normatividad como en su diseño y operación, los programas no presentan un diagnóstico que fundamente la necesidad de llevar a cabo políticas específicas para mujeres y hombres.

De acuerdo a los resultados que se presentan en el Informe 2011-2012 del Poder Judicial, en lo que se refiere a los impactos en la igualdad de género, en mujeres y hombres, y que tienen que ver con las necesidades diferentes de cada sexo, las desigualdades entre mujeres y hombres en las áreas de intervención, éstos no se señalan en los programas, ya que los resultados se mencionan para la población atendida en general.

Los resultados no son desagregados por sexo, se presentan en general, por ejemplo se reporta cobertura de programas en términos de número de personas, talleres, proyectos, pero no se detalla si se trata de hombres o mujeres, ni tampoco existe referencia al grupo de edad que representan.

El lenguaje es neutral, no se especifica si es masculino o femenino, y con frecuencia las personas se encuentran inmersas en otra categoría social como familia y población. Asimismo, mujeres y hombres se presentan en forma general cuando se habla de padres de familia, y se usa el término de menores para referirse a los niños y niñas.

En suma, no se especifican a los actores sociales identificados, y los tópicos

no hacen referencia específica a necesidades de mujeres y hombres. Todo lo anterior refleja que, no obstante que los discursos de género inscritos en los planes y programas estatales, así como en la normatividad, la perspectiva de género todavía no ha sido transversalizada en el Poder Judicial, por lo que es probable que las desigualdades de género persistan en la impartición de justicia.

Por tanto, se justifica la necesidad de que el Poder Judicial cuente con su propio Programa de Igualdad, a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género en políticas y acciones que hagan efectiva la equidad tanto para las mujeres como para los hombres en las oportunidades y los beneficios de la impartición de justicia.

2.3 Diagnóstico de la Cultura Institucional en el Poder Judicial

De acuerdo con Incháustegui y Ugalde (2006:10), la discriminación hacia las mujeres tiene vigencia en las instituciones en la medida en que éstas permiten prácticas discriminatorias en el plano personal. Dichas conductas se traducen en menores oportunidades de crecimiento laboral para las mujeres y también, en el impedimento de su participación o integración en procesos organizativos o pragmáticos.

“Esto significa que las instituciones traslucen y traducen prácticas que legitiman o cuando menos hacen aceptables, por la mayoría de quienes en ellas laboran -incluidas las propias mujeres-, una serie de prácticas que discriminan al género femenino tanto de los cargos y funciones más elevadas, como de ciertos ordenamientos organizativos y pragmáticos”. (Incháustegui y Ugalde 2006:10).

Por lo tanto, uno de los objetivos del Poder Judicial debe ser lograr que haya condiciones de igualdad de género entre su personal. Para cumplir con este objetivo es necesario impulsar acciones para transversalizar la perspectiva de género en la administración e impartición de justicia. De particular importancia es la capacitación del personal en el respeto a los derechos humanos, y en justicia con perspectiva de género.

El Programa de Cultura Institucional, elaborado por el Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León, establece una serie de acciones consideradas fundamentales para lograr espacios de igualdad entre los servidores públicos, éstos, a su vez, deberán tener un impacto positivo en la atención que ofrecen a la ciudadanía. Los criterios que enmarcan dichas acciones abarcan la revisión de las condiciones de igualdad tanto hacia dentro de la institución en cuanto a programas y políticas:

1. Existencia de una política en materia de igualdad de género en las instituciones.
2. Impacto en los usuarios.
3. Resultados clave.

Así como también, al interior de la dependencia, en lo referente a la cultura institucional:

1. Equilibrio de género en el personal así como sus condiciones laborales.
2. Alianzas, coordinación intersectorial y recursos congruentes a la política de igualdad.
3. Impacto en el personal.
4. Vigilancia de condiciones de igualdad en los procesos.

En virtud de lo anterior, en esta sección se analiza la situación de la cultura institucional en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Aunque la Administración Pública Estatal llevó a cabo el Diagnóstico de las Condiciones Prevalcientes de Igualdad y Discriminación (IEMujeres, 2010), el Poder Judicial todavía no ha llevado a cabo este ejercicio. De ahí que no se cuente con información estadística que nos permite analizar cuál es la situación de igualdad y discriminación dentro de la institución.

En lo que se refiere al Poder Judicial del Estado de Nuevo León, el análisis de la cultura institucional está basado en entrevistas abiertas llevadas a cabo con una muestra intencional del personal que labora en la dependencia. De esta forma, se entrevistó a 10 personas que ocupan posiciones en niveles ejecutivos, administrativos y operativos. Aunque este análisis no es generalizable a todo el funcionariado del Poder Judicial, es indicativo de tendencias en cuanto a la cultura de género en la institución. Por último, para analizar las condiciones laborales del personal se tomó en cuenta información extraída del portal de transparencia del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

2.3.1 Conocimientos y actitudes

De acuerdo con las entrevistas realizadas con personal del Poder Judicial, destaca el desconocimiento acerca de la perspectiva de género, así como del tipo de políticas que se pueden implementar para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres. Es decir, el funcionariado entrevistado desconoce los conceptos básicos sobre el enfoque de género, como lo es el concepto de género en sí, ya que al definirlo hicieron

referencia a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En lo que respecta a la equidad de género, las personas entrevistadas hicieron alusión al concepto que define la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nuevo León pero no especificaron su contenido.

2.3.2 Condiciones de Igualdad y Discriminación

2.3.2.1 Igualdad de Oportunidades

En cuanto a las condiciones de desigualdad y discriminación, de las entrevistas realizadas también destaca que los y las funcionarias reconocen las desigualdades de género, sin embargo para estas personas este no es un problema de su organización. De esta forma, se invisibiliza el problema y consideran que no es algo importante de atender. Esta y otras estrategias de resistencia a la perspectiva de género obscurecen la desigualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, las personas entrevistadas en el Poder Judicial consideran que en su área laboral no existe desigualdad entre los sexos ya que el trabajo se distribuye de acuerdo a las capacidades y el desempeño de las personas, discurso que oculta las diferencias de género y la posible discriminación.

Además, para las personas entrevistadas, dentro del Poder Judicial la mujer y el hombre tienen las mismas responsabilidades y gozan de los mismos beneficios ya que, todo se hace de acuerdo con lo establecido en los reglamentos y cualquier inconformidad se resuelve a través de los departamentos correspondientes; primero con el titular del departamento, después con el Consejo de Judicatura y finalmente con Recursos Humanos.

Al parecer, la relación directa que hay entre las actividades que se desarrollan en este organismo y el marco jurídico-normativo, fomenta que el personal tenga plena conciencia sobre la igualdad entre hombres y mujeres; en consecuencia, cuando se les cuestionó sobre experiencias de desigualdad, discriminación u hostigamiento los entrevistados afirmaron tener conocimiento sobre la legislación y una conducta completamente apegada a ella.

A pesar de lo anterior, un par de personas entrevistadas manifestó que existe un grado de discriminación “no-intencional” hacia la mujer, ya que consideran que todavía no es posible considerar a la mujer igual que al hombre debido a tradiciones culturales. Estas percepciones reflejan que la discriminación parece estar latente en las interacciones entre el personal, en el sentido de “conductas no-conscientes de la sociedad”

que se infiltran en la institución. Además, quienes percibieron esta situación afirmaron que se trata de la presencia residual de “valores tradicionales” y que, era cuestión de tiempo lograr que éstos se disipen por completo.

Según una de las personas entrevistadas, a través del tiempo la mujer se ha incorporado a ciertos campos donde, tradicionalmente, solo el hombre tenía acceso. No obstante, esta misma persona atribuye a las mujeres atributos tales como responsabilidad, disciplina, organización y eficiencia. Este tipo de opiniones refleja la persistencia de estereotipos de género a partir de los cuales se perpetúa que las mujeres sean evaluadas a partir de cualidades socialmente atribuidas al sexo femenino.

En lo que se refiere a la forma de vestir, en el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas 2012-2013 del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado, al cual está afiliado el personal del Poder Judicial, la cláusula segunda establece que se proporcionará uniformes al personal femenino secretarial sindicalizado, así como también al personal femenino de intendencia; en tanto que para los varones se establece el uso de uniforme cuando sus actividades así lo requieran, además de que también se les proporciona botas o zapatos, y chamarras en tiempo invernal.

Sin embargo, en los relatos de las entrevistas abiertas no hubo referencia al uso de uniformes en relación al tipo de actividad pero sí a una reglamentación acerca de la forma en que las mujeres deben de vestir para no llamar la atención, alusión que no se hizo respecto de los hombres. En general, este control, ya sea formal o informal, sobre la forma de vestir constituye una forma de discriminación hacia las mujeres.

2.3.2.2 Administración de los Recursos Humanos

Personal del Poder Judicial del Estado por ámbito laboral y sexo

Del total de las 2,174 personas que laboran en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, el 59.9 por ciento corresponde al ámbito jurisdiccional y el 40.1 por ciento al ámbito administrativo. En cuanto a sexo, el 52.6 por ciento son mujeres y el 47.4 por ciento son hombres.

Gráfica 2.6. Distribución del personal del Poder Judicial por sexo

Eje 7	7.3.8 Apartado de equidad de género	Objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo en Materia de Igualdad
Desarrollo Social y Calidad de Vida	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres". ⁹	1. Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de la igualdad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles.

De la distribución por sexo del personal del Poder Judicial del Estado, se observa una cierta paridad numérica dentro de la institución. Es decir, casi igual porcentaje de mujeres y hombres. Sin embargo, la paridad numérica no implica igualdad de oportunidades.

En cuanto a la distribución por sexo en el ámbito jurisdiccional y administrativo, se encontró una representación ligeramente mayor de mujeres en las actividades jurisdiccionales (54.4 por ciento de mujeres y 45.6 por ciento de hombres), así como una paridad numérica en las actividades administrativas (49.8 por ciento de mujeres y 50.2 por ciento de hombres), como se muestra en cuadro 13.

Cuadro 13. Distribución del personal de Poder Judicial por sexo en los ámbitos jurisdiccional y administrativo

Sexo	Jurisdiccional	Administrativo
Mujeres	54.4%	49.8%
Hombres	45.6%	50.2%
Total	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Por otra parte, el Poder Judicial del Estado, se encuentra organizado en Presidencia, Consejo de la Judicatura, Salas, Juzgados Penales, Juzgados de Ejecución, Civiles, Familiares, Menores, Juzgados de Control, Justicia Adolescente y Mixtos. En la gráfica 2.7 se observa que las mujeres tienen una amplia participación en las actividades y funciones del Poder Judicial del Estado. Sin embargo, es necesario observar qué actividades realizan las mujeres en las distintas áreas y si tiene acceso a los puestos de toma de decisiones, a los trabajos mejor remunerado, así como a las actividades con mayor valor social.

Gráfica 2.7. Distribución del personal del Poder Judicial por sexo y área de trabajo

		➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.
		3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales ➤ Proponer y promover una agenda legislativa con perspectiva de género en los temas laboral, violencia, salud, trata de personas, toma de

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

En el ámbito jurisdiccional, se encontró que el Pleno del Tribunal Superior de Justicia se encuentra integrado por dieciséis Magistrados, de los cuales cuatro son mujeres, que corresponde al 26.6 por ciento, y once son hombres, 73.4 por ciento. Sin embargo, la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León se encuentra ocupada por una mujer. Situación similar de predominio masculino también ocurre en el caso de las Secretarías Generales de Acuerdos, pues las dos plazas disponibles en la Presidencia del Tribunal Superior del Justicia del Estado, se encuentran ocupadas por hombres. Se enfatizan estas cuestiones, puesto que estas son las áreas de mayor poder dentro de las actividades jurisdiccionales, y correlativamente es donde se encuentra una menor participación de las mujeres.

Por otra parte, en lo relativo a los juzgados, se encontró que el 39.05 por ciento son mujeres, mientras el 60.9 por ciento son hombres. Incluso, las mujeres cuentan con una representación más cercana a la media en funciones jurisdiccionales relacionadas con los estereotipos de género, como es la materia familiar. También se encontró una paridad del 50 por ciento entre mujeres y hombres en los Juzgados Menores. Sin embargo, en la materia Civil y Penal existe una sub-representación de las mujeres como juezas, ya que de un total de 23 plaza, sólo 8 mujeres son juezas civiles; y de un total de 19 plazas, sólo 4 mujeres son juezas penales.

Cuadro 14. Distribución del personal por sexo y ocupación en el trabajo en el ámbito jurisdiccional del Poder Judicial

	Mandos superiores	Mandos medios	Otro personal
	Magistraturas y juzgados	Secretarías Generales y de juzgado	Otro Personal jurisdiccional
Mujeres	37.19 %	57.43 %	53.13 %
Hombres	62.81 %	42.57 %	46.87 %
Total porcentual	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

De manera general, dentro de las funciones jurisdiccionales la participación de mujeres y hombres en los puestos de mayor rango se encuentran distribuidos según se muestra en el cuadro 14. Se observa que conforme aumenta el rango y el nivel de decisión de los cargos, hay una menor proporción de mujeres, lo cual refleja la existencia de normas no escritas, que dificultan o impiden a las mujeres a acceder a puestos de decisión. Esta situación es más clara en la integración del Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado, así como en la titularidad de los juzgados. Aunque la participación mujer/hombre se equilibra en los cargos medios como Secretarías Generales y de Juzgado, como se aprecia en el cuadro 14.

En el ámbito administrativo, se encontró que el Consejo de la Judicatura se encuentra integrado por seis cargos de Dirección, de los cuales dos son mujeres y cuatro son hombres. Sin embargo, en la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia, se encontraron tres cargos de Dirección, los cuales en su totalidad se encuentran ocupados por hombres. Asimismo, la Contraloría Interna está a cargo de un hombre. Se destaca que estas áreas son las de mayor poder dentro de las actividades administrativas, y correlativamente es donde las mujeres tienen menor participación.

Cuadro 15. Distribución del personal por sexo y posición en el trabajo en el ámbito administrativo del Poder Judicial

	Mandos superiores Contraloría Direcciones	Mandos medios Coordinaciones y Subdirecciones	Mandos medios Administraciones Jefaturas y encargos
Mujeres	20 %	58.8 %	24 %
Hombres	80 %	41.2 %	76 %
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Se observa que conforme aumenta el rango y el nivel de decisión de los cargos hay una menor participación de mujeres. En el siguiente nivel de puestos de toma de decisiones se encuentran 16 Coordinaciones, así como la Subdirección de Métodos Alternos, adscritas tanto a la Presidencia como al Consejo de la Judicatura. De estos puestos 58.8 por ciento son ocupados por mujeres, y el 41.2 por ciento por hombres.

La distribución de hombres y mujeres dentro de las funciones administrativas del Poder Judicial se muestra en el cuadro 15. Existe una cierta relación paritaria en los mandos medios con mayor rango y nivel de decisión. Sin embargo, aunque la participación femenina se equilibra en los cargos medios referentes a Coordinaciones y Subdirecciones, en número absolutos son sólo 17 puestos; mientras que los mandos medios con menor rango y nivel de decisión, son en total 75 puestos, lo cual muestra un desbalance para las mujeres.

Por lo que corresponde a los cargos de asistentes, auxiliares y secretarías, los mismos se distribuyen como se muestra el cuadro 16. Se observa que en los cargos de asistente y auxiliares administrativos existe una tendencia de un mayor número de hombres (12 por ciento más) que de mujeres, lo cual contrasta con la contratación exclusiva de mujeres en el cargo de secretaria. En este mismo tenor, se encontró que todos los cargos se encuentran denominados en masculino, salvo el de Secretaria que correlativamente es el único puesto que se encuentra ocupado exclusivamente por mujeres. Lo anterior refleja que puede existir una tendencia a asignar los puestos conforme estereotipos de género. Esta situación destaca la conveniencia de analizar las ocupaciones en forma desagregada, a fin de mostrar las diferencias en el tipo de actividades que realizan mujeres y hombres, más allá de la denominación del puesto.

Por otra parte, de acuerdo con las entrevistas realizadas con personal del Poder Judicial, las y los entrevistados perciben que los hombres y las mujeres trabajan por igual y en los mismos horarios, así como también participan por igual en la selección del personal y los ascensos laborales. Una de las mujeres entrevistadas explica lo anterior como: "un ambiente de equidad independientemente del género con que nosotros hayamos nacido". Lo cual sugiere una perspectiva ciega al género.

Cuadro 16. Distribución por sexo en cargos operativos en el ámbito administrativo

	Asistentes	Auxiliares	Secretarias
Mujeres	43.86 %	43.75 %	100 %
Hombres	56.14 %	56.25 %	0 %
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, en base a la Nómina de noviembre de 2012, del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

Para las personas entrevistadas, la asignación de puestos y promociones depende enteramente de las capacidades y habilidades del personal, y no de su género (que en este caso es interpretado como la diferencia biológica, y no como relaciones de poder entre mujeres y hombres). Estas percepciones que presumen igualdad entre los géneros, no toman en cuenta las condiciones desiguales en que las mujeres y los hombres acceden a las oportunidades, y que la igualdad de trato y oportunidades debe asegurar que ambos sexos puedan competir con los mismos recursos y en igualdad de circunstancias a los puestos y promociones.

En particular, hubo algunos entrevistados que consideraron que dado que la Licenciatura en Derecho era una carrera tradicionalmente masculina, solo en forma reciente se empieza a equilibrar la asignación de puestos de mando entre mujeres y hombres. La asignación del puesto de Magistrada Presidente a una mujer es considerado, por las personas entrevistadas, como un indicador positivo de avances en la igualdad de género dentro de la institución.

Respecto a las prestaciones se identificaron varias diferencias entre mujeres y hombres. Las mujeres cuentan con garantía a la protección de sus derechos laborales durante el embarazo, parto y puerperio, a través de la licencia de maternidad. Además, las mujeres no pueden registrar a sus cónyuges en el ISSSTELEON, y ellas se jubilan cinco años más temprano que los hombres.

El análisis de la nómina del mes de septiembre muestra que de las mujeres empleadas en Presidencia sólo 61 por ciento recibieron estímulos económicos además de su sueldo base; en cambio, 90 por ciento de los hombres recibieron estímulos económicos por el mismo concepto. De igual manera, al revisar la nómina de los empleados del Consejo de Judicatura se observó que, 78 por ciento de los hombres recibieron estímulos, 15 por ciento más que las mujeres, lo que da cuenta de las condiciones desiguales en que ellas laboran respecto de los hombres.

2.3.2.3 Conciliación del trabajo y la familia

Para las personas entrevistadas en el Poder Judicial, desde que la actual Presidenta Magistrada tomó el cargo, se han impulsado diferentes acciones para favorecer la vida familiar de los empleados de la institución tales como la reglamentación de un horario de salida para el funcionariado de la dependencia, ya que se estableció como hora máxima de salida las 19 horas. Varias personas entrevistadas hicieron alusión a esta política como una medida de apoyo a las familias, afirmando que es una manera efectiva para fomentar que los padres y madres de familia pasen tiempo de calidad con sus hijos. Además, una de las acciones más citadas fue la celebración del día del padre.

Por su parte, el Convenio de Prestaciones Sociales y Económicas del Sindicato Único de Servidores Públicos del Estado considera una política de flexibilidad horaria respetando las horas extra pero conminando a las partes a su reducción mínima por cuestiones de austeridad. Sin embargo, dicha flexibilidad horaria está orientada a la mejor administración de las horas de trabajo, y aprovechamiento de los recursos humanos, y no a facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y personales de las y los servidores públicos sindicalizados, como es el caso del personal que labora en el Poder Judicial. Lo anterior destaca la necesidad de establecer políticas de conciliación entre el trabajo y la familia, así como de una división sexual del trabajo más equitativa entre los y las trabajadoras de la institución.

Si bien no existen políticas formales que promuevan el equilibrio de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, en su mayoría, las personas entrevistadas consideran que el funcionariado de la dependencia goza de flexibilidad pues se les permite atender emergencias familiares cuando así se requiere. No obstante, los varones entrevistados precisaron en sus respuestas que, en el caso de los hombres, esto se daba cuando sus esposas no podían atender a los hijos, ya sea en un evento escolar o con el doctor. Lo anterior refleja la mayor responsabilidad que las cónyuges de

este grupo de entrevistados tiene en el cuidado de los hijos, pero también ofrece indicios de un cambio potencial en el reparto del trabajo de los cuidados entre mujeres y hombres, cuando las instituciones proporcionan a sus empleados facilidades para atender las responsabilidades familiares.

En lo que se refiere al cuidado infantil, el personal del Poder Judicial cuenta con un apoyo para el pago de guardería. Además, el Convenio Sindical establece la prestación del servicio de jardín de niños y estancia a los servidores Públicos. Sin embargo, al parecer no todas las dependencias del gobierno estatal cuentan con guardería propia. En el convenio 2012-2013 el sindicato acuerda la construcción de una guardería para servidoras y servidores públicos, con el apoyo del Estado, para que el servicio de guardería se brinde en instalaciones propias.

2.3.2.4 Cultura de igualdad y prevención de violencia

En lo que respecta a la cultura de igualdad, las y los entrevistados explicaron que en el Poder Judicial no hay lugar para la desigualdad y/o discriminación dado que existe un conocimiento y apego total a la legislación nacional y estatal. No obstante, de la revisión del código de ética, los valores éticos de los funcionarios públicos y la Ley Orgánica del Poder Judicial se encontró que, el principio de la no discriminación no está incluido en esta normatividad. La única referencia es a la imparcialidad, un valor humano relacionado pero, que se incluye como un elemento constitutivo de la calidad en el servicio.

En lo manifestado por el personal entrevistado se hace evidente la percepción de que la desigualdad es algo ajeno al Poder Judicial, que más bien se da en los hogares de quienes asisten a solicitar atención en la institución. Se asume la igualdad en términos jurídicos, sin embargo no se llevan a cabo acciones para asegurar que ésta tenga vigencia constante en todos los procesos y procedimientos de este organismo.

Todas las personas entrevistadas refirieron que no existe una Unidad de Género dentro del Poder Judicial, y que no conocen ninguna normatividad dentro del organismo que se relacione al tema de la equidad de género. Aunado a lo anterior, uno de los entrevistados aseguró que la falta de acciones afirmativas se explicaba por la ausencia de la desigualdad entre el personal del Poder Judicial, es decir, se considera que estas acciones no son necesarias. En este sentido, el discurso del personal (operativo y directivo) parece estar cegado al género, y refleja desconocimiento sobre la perspectiva de género. Las personas entrevistadas también comentaron que no se han llevado a cabo campañas de concientización

del personal sobre la discriminación y la violencia de género, el acoso sexual y el hostigamiento laboral.

2.3.2.5 Prevención del Hostigamiento laboral y el Acoso Sexual

En lo que se refiere a las políticas contra el hostigamiento y el acoso sexual dentro del Poder Judicial, las personas entrevistadas identificaron al titular del departamento como el responsable de denunciar ante el Consejo de la Judicatura la presunta comisión de una falta de esta naturaleza. Sin embargo, no se encontró un documento donde se establezcan formal y explícitamente las políticas y pasos a seguir ante estas situaciones. Además, cuando se preguntó al funcionariado entrevistado si sabían de alguna situación de esta naturaleza, contestaron en forma negativa. Por último, los entrevistados señalaron que la política de igualdad de género está a nivel discursivo dado que, actualmente no se llevan a cabo programas o acciones para asegurar la igualdad de género, la prevención del hostigamiento laboral y el acoso sexual.

CAPÍTULO 3. PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Introducción

El Programa de Igualdad en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, tiene por objetivo central la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Este objetivo orienta al Programa en dos vertientes: alcanzar la igualdad de oportunidades de la población neolonesa en el acceso a la justicia, y corregir las desventajas que afectan a las mujeres que forman parte del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial.

Para alcanzar estos objetivos, el programa responde al marco jurídico y normativo internacional, nacional y del estado de Nuevo León en materia de derechos humanos de las mujeres, igualdad de género y no discriminación, así como con los ordenamientos sobre programación y presupuesto que guían al Poder Judicial del Estado. Asimismo, los objetivos generales, las estrategias y líneas de acción dirigidas a corregir las desigualdades que afectan a las mujeres en el quehacer cotidiano de su labor, se encuentran sustentadas en el Diagnóstico de Equidad de Género en el Poder Judicial. Este diagnóstico presenta el panorama sobre la situación de la población de Nuevo León en materia de acceso a la justicia, así como de los programas y la cultura institucional al interior de la institución.

De esta manera, el Programa se estructura en tres partes. En la primera se desarrollan los principios rectores que guían su implementación, así como su visión y misión. En la segunda parte, se presentan los Objetivos generales de las políticas de acceso a la justicia con perspectiva de género y de la cultura institucional para la igualdad. De estos se derivan los objetivos estratégicos, los cuales a su vez se acompaña de la estrategia a seguir, así como el conjunto de acciones concretas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la justicia en la entidad. En la tercera parte, se propone un mecanismo de seguimiento y evaluación a fin de conocer los avances, y dar resolución a las dificultades que se presenten en su operación. Los indicadores fueron diseñados para evaluar cada vertiente del Programa, en alineación con las acciones derivadas de las estrategias y objetivos.

13.- Con algunas excepciones, las definiciones están basadas en el Glosario de Género, INMUJERES, 2003.

Principios Rectores

El presente Plan de Igualdad suscribe el marco general de derechos humanos de las mujeres y se rige por los principios rectores que se describen a continuación.¹³

Acceso a la justicia

El acceso a la justicia es un derecho humano que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el ejercicio por los habitantes de ese estado, de un derecho. Como derecho humano, el acceso a la justicia es un servicio público que el Estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y que son reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La Constitución Mexicana, en el capítulo de garantías individuales, reconoce el derecho de toda persona independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia a gozar de sus derechos fundamentales.

La importancia de estos derechos radica en su fin de proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. Los derechos humanos son universales, inherentes a las personas, indivisibles, e históricos porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos frente al abuso del poder público.

En este contexto, los derechos humanos de las mujeres se refieren a la desventaja histórica con que ha sido reconocido el estatus jurídico y ontológico de las mujeres. Cuando los derechos humanos se consolidaron en el siglo XVIII, las mujeres eran reconocidas con “una naturaleza distinta” de la de los hombres, dando lugar a un doble parámetro para definir los derechos humanos de mujeres y hombres, y abriendo una brecha que las mujeres han tenido que cerrar a través de una serie de conquistas. Salinas (citada por Inmujeres, 2007:41) alude a la connotación que los derechos de todos adquieren cuando quieren ejercerlos las mujeres, ya que su condición las lleva a ese ejercicio en situación de desigualdad.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres, y da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reformular el concepto de discriminación y determinar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección.

En relación al Plan de Igualdad que aquí se presenta, el respeto a los derechos de las mujeres está fundamentado en el respeto irrestricto a los derechos humanos, y en la igualdad entre las mujeres y los hombres, y por lo tanto es necesario garantizar la protección de sus derechos, así como de la igualdad de oportunidades en el acceso a los bienes y servicios que ofrece la Secretaría.

Libertad y autonomía de las mujeres

El principio de autonomía refiere en general a la capacidad de las personas para determinarse a sí mismas, incluye la no dependencia y libertad para crear criterios propios de decisión y actuación.

La autonomía está ligada al empoderamiento femenino, siendo uno de sus principales indicadores la capacidad para realizar actividades y tomar decisiones sin consentimiento de los otros, especialmente de los hombres. Además, la autonomía femenina está asociada a la independencia económica y a la existencia de normas culturales que promueven formas alternativas de ser y comportarse.

En general, se reconocen cuatro indicadores de la autonomía femenina:

- a) Influencia real en decisiones de la familia y de la propia vida
- b) Libertad de movimiento y de interacción con el mundo exterior
- c) Libertad para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos
- d) Autodeterminación económica y social

No discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4to., define el término como "toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos, y la igualdad real de oportunidades de las personas". Esta definición coincide con la de la CEDAW, que además establece que la discriminación puede

darse en las esferas política, social, económica, cultural, civil o cualquier otra. Así mismo, la discriminación puede darse en ámbitos públicos como el laboral, y privados como el doméstico. En el ámbito público es de destacar la ceguera de género de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para lograr la equidad de género.

Por tanto, la No Discriminación hace referencia a garantizar el respeto de la diversidad basada en las diferencias de origen étnico, de género, de edad, de capacidades diferentes, de condición social, de religión, de opiniones, de preferencias sexuales, de estado civil, con el propósito de lograr un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.

Al respecto de las políticas públicas, a las que refiere el presente plan en particular, es importante destacar la no discriminación a través de las acciones afirmativas, denominadas también discriminación inversa o positiva. Se trata de disposiciones de carácter legal y político que tienen por objetivo erradicar las condiciones de discriminación de que han sido víctimas las mujeres.

Equidad de género

La equidad es un principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. De ahí que ambas dimensiones se conjuguen para dar origen al concepto de equidad como Igualdad en las Diferencias, lo que implica una ética que obliga a la sociedad a ocuparse de las circunstancias y contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizar sus propósitos de vida de acuerdo a sus diferencias. Ejes fundamentales de la equidad son el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la equidad de género busca el reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres deben de tener igualdad de oportunidades, así como los mismos derechos, con base al reconocimiento de sus diferencias con el propósito de que realmente todas las personas puedan hacer ejercicio de los mismos.

Debida diligencia

Se refiere a la obligación de las personas que tienen la calidad de servidores públicos de las distintas dependencias estatales de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres, y el acceso a los bienes y servicios que ofrecen las instancias gubernamentales.

Visión

Lograr que, a partir del reconocimiento de las desigualdades reales entre mujeres y hombres, la incorporación progresiva de la visión de la perspectiva de género en las actividades cotidianas del Poder Judicial, lleve a su institucionalización dentro de la planeación estratégica, programas y acciones del sector.

Misión

Incorporar de forma transversal el enfoque de género en los programas y políticas públicas del Poder Judicial; así como en la propia cultura institucional y estructura organizacional de la dependencia para disminuir las brechas de desigualdad y la discriminación entre mujeres y hombres, en el acceso a la justicia.

Objetivo general

Transversalizar la Política de Equidad de Género de manera prioritaria y sustantiva en todo el quehacer del Poder Judicial, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración e impartición de justicia, y en el funcionamiento interno de la dependencia.

3.1 Políticas públicas de acceso a la justicia con perspectiva de género

El presente Programa está orientado por los Objetivos Estratégicos del Programa Estatal para la Equidad 2010-2015 en lo que a las atribuciones del Poder Judicial compete y pretende contribuir a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades.

Objetivo General

Incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en el diseño, planeación, ejecución y evaluación de los programas y políticas a cargo del Poder Judicial, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación de género en, en el servicio público de la impartición de justicia, y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.

Objetivos Específicos

Diseñar estrategias y acciones que incorporen de manera transversal la visión de género en la planeación, implementación y evaluación de los programas y políticas sociales del Poder Judicial, a fin de garantizar el ejercicio pleno de la igualdad de oportunidades en el acceso y destino de los servicios que la Secretaría ofrece a los ciudadanos.

1. Fortalecer el compromiso del Poder Judicial con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la atención oportuna a las situaciones de desigualdad de género detectadas en el diagnóstico de los programas y políticas de la dependencia.
2. Promover que programas y políticas sociales incluyan el principio de equidad de género en la normatividad que las rige.
3. Fomentar buenas prácticas y una cultura de diligencia por parte de los servidores públicos, a fin de que las personas puedan acceder a la justicia en igualdad de oportunidades y con respeto a sus derechos.
4. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la proyección presupuestal de programas y políticas públicas del Poder Judicial.
5. Impulsar los mecanismos de coordinación interinstitucionales necesarios para garantizar el principio de equidad de género en los programas y políticas públicas del Poder Judicial.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo Estratégico 1

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas y políticas del Poder Judicial a fin de garantizar a la ciudadanía la igualdad de oportunidades en la impartición de justicia.

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de planeación y seguimiento de los programas y políticas del Poder Judicial en sus distintas etapas.

Líneas de acción

1.1 Llevar a cabo diagnósticos y estudios en materia de impartición de justicia con perspectiva de género.

1.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de los programas y políticas del Poder Judicial.

1.3 Promover que los programas y políticas del Poder Judicial cuenten con una normatividad que garantice la equidad de género y la igualdad de oportunidades a las personas.

1.4 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto anual de la dependencia.

1.5 Medir el desempeño y los resultados de los programas del Poder Judicial a través de mecanismos permanentes de evaluación.

Objetivo Estratégico 2

Sensibilizar y formar a quienes imparten justicia en perspectiva de género para mejorar el acceso de las personas a la justicia.

Estrategia 2.1

Capacitar y formar a al personal con funciones jurisdiccionales en el ámbito estatal en argumentación jurídica con perspectiva de género y aplicación de estándares internacionales de protección de derechos humanos.

Líneas de acción

2.1.1 Establecer un programa de cursos especializados con perspectiva de género y valor curricular, impartidos por reconocidas instancias académicas.

2.1.2 Implementar dentro del Programa de Capacitación del Instituto de la Judicatura, capacitaciones permanentes sobre: la perspectiva de género en la administración de justicia, derechos humanos y género, etc.

2.1.3 Capacitar a Jueces y Magistrados, Secretarios Generales y Secretarios de Juzgado en violencia de género y en la perspectiva de género.

Estrategia 2.2

Impulsar el debate jurídico con perspectiva de género y situar esta perspectiva como un recurso metodológico válido para determinar los hechos, valorar la prueba y asignar los derechos en controversias específicas.

Líneas de acción

2.2.1 Llevar a cabo foros y talleres de discusión jurídica de sentencias relevantes en los cuales se incorpore la perspectiva de género.

2.2.2 Publicar en la Revista Separata artículos sobre género, derecho y justicia.

2.2.3 Discutir y dar a conocer entre el personal jurisdiccional que labora en la Suprema Corte de los contenidos e implicaciones de las sentencias dictadas contra el Estado Mexicano en el ámbito regional y que han involucrado derechos humanos de las mujeres, como en el caso de "González y otras vs México. Campo Algodonero".

2.2.4 Crear el Boletín de Género para difundir información, noticias y debates derivados de la discusión jurídica de sentencias relevantes.

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en los Métodos Alternos de Solución de Conflictos (MASC).

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación.

Líneas de acción

3.1 Incluir en el diseño de los Métodos Alternos de Mediación y Conciliación la perspectiva de género.

3.2 Capacitar a los Mediadores y Conciliadores en perspectiva de género.

3.3 Incluir en la currícula de la Maestría en Métodos Alternos el enfoque de género.

3.4 Facilitar que en procesos de mediación y conciliación las mujeres dispongan de la información necesaria para la toma de decisiones sobre el conflicto a solucionar.

3.5 Asignar el presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASCS.

Objetivo Estratégico 4

Contribuir al fortalecimiento de la convivencia familiar a través de la promoción de relaciones democráticas entre los géneros y las generaciones al interior de los hogares.

Estrategia

Orientar, desde la perspectiva de género, las acciones del Centro Estatal de Convivencia Familiar hacia la solución pacífica de conflictos en la familia.

Líneas de acción

4.1 Enriquecer la oferta educativa del Centro a través de la integración transversal de la perspectiva de género en las distintas temáticas.

4.2 Capacitar en perspectiva de género a mediadores, psicólogas/os y trabajadoras sociales del Centro de Convivencia Familiar.

4.3 Incorporar la perspectiva de género en las terapias y asesorías que el Centro de Convivencia Familiar proporciona a las familias.

4.4 Ofrecer a las familias que acuden al Centro de Convivencia Familiar herramientas y orientación sobre relaciones democráticas entre los géneros y generaciones, que les permitan superar conflictos y favorezcan la convivencia pacífica.

Objetivo Estratégico 5

Incorporar la perspectiva de género en el sistema de información de estadísticas judiciales.

Estrategia

Diseñar y poner en marcha una base de datos que integre un sistema

único de registro con estadísticas judiciales desagregadas por sexo.

Líneas de acción

5.1 Asignar el presupuesto necesario para llevar a cabo las acciones de transversalización de la perspectiva de género en los MASC.

5.2 Producir información sistemática y con perspectiva de género de detenciones, procesos judiciales, número de condenas de traficantes y tratantes de personas y de quienes cometen delitos relacionados con la trata de personas, violencia familiar, violencia feminicida.

5.3 Capacitar en perspectiva de género al personal responsable del manejo de la base de datos de estadísticas judiciales y la elaboración de reportes periódicos.

5.4 Difundir las estadísticas judiciales con perspectiva de género en la página electrónica oficial del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.

5.5 Elaborar estadísticas sobre casos de violencia contra las mujeres para contribuir al Banco Estatal y Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres.

3.2 Cultura institucional para la igualdad

El objetivo general, y los objetivos específicos y estratégicos que constituyen esta vertiente del Programa de Igualdad del Poder Judicial están basados en el diagnóstico que se presenta en el capítulo 2. La vertiente de Cultura Institucional para la Igualdad también busca armonizar sus objetivos con los compromisos del Programa de Equidad de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, el documento sobre la Unidad de Género (IEMujeres, 2010), el Programa de Cultura Institucional (IEMujeres, 2010), y los Acuerdos Administrativos II y III de de la SCJN.

Objetivo General

Asegurar el desarrollo e incorporación de estrategias y líneas de acción al interior del Poder Judicial que garanticen la igualdad y la no discriminación desde la perspectiva de género en la cultura institucional.

Objetivos Específicos

1. Atender las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico sobre cultura institucional.

2. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura organizacional de la institución.
3. Promover el cumplimiento, por parte del Poder Judicial, la legislación vigente en materia de igualdad de género.
4. Fomentar buenas prácticas y una cultura institucional de igualdad en el Poder Judicial.
5. Asignar el presupuesto para llevar a cabo las acciones orientadas a incorporar la igualdad de género en la cultura institucional.

Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción

Objetivo estratégico 1

Institucionalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial.

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral del Poder Judicial.

Líneas de acción

1.1 Crear dentro de la estructura orgánica del Poder Judicial la Unidad de Género, según modelo elaborado por el IEMujeres, la cual deberá ubicarse en un nivel de Dirección con la asignación de recursos financieros etiquetados con proyección suficiente para el desarrollo de funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la institucionalización de la política de equidad de género.

1.2 Aplicar el modelo de equidad de género IEMujeres como herramienta metodológica para el diagnóstico, diseño, planeación, evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género al interior del Poder Judicial.

1.3 Incorporar al organigrama institucional la figura de Enlace de Género, así como asignar una persona responsable para este cargo.

1.4 Diseñar e implementar un Plan de Acción para promover la igualdad de trato y oportunidades entre el funcionariado que labora en el Poder

Judicial.

1.5 Diseñar y llevar a cabo una Encuesta sobre Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en el Poder Judicial de Nuevo León.

1.6 Difundir y promover entre el personal del Poder Judicial el cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

1.7 Modificar los reglamentos interiores de trabajo de todas las instancias del Poder Judicial para que contemplen de forma transversal la perspectiva de género en los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos.

1.8 Incorporar en su proyecto de presupuesto anual los recursos suficientes para desarrollar las acciones consideradas en el Programa.

Objetivo Estratégico 2

Lograr una comunicación incluyente que promueva la integración de valores y actitudes orientados hacia la equidad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos del Poder Judicial.

Estrategia

Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre de estereotipos y discriminación contra las mujeres, en toda la política de comunicación de la dependencia.

Líneas de acción

2.1 Promover entre el personal la eliminación de los estereotipos y las imágenes discriminatorias contra las mujeres, así como dentro de la política de comunicación social del Poder Judicial.

2.2 Incluir dentro del portal de internet del Poder Judicial un micro sitio sobre el Programa de Equidad de Género.

2.3 Actualizar el Código de Ética del Poder Judicial para integrar los principios de equidad de género y no discriminación dentro de la institución.

2.4 Elaborar un manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación que genere el Poder Judicial.

2.5 Instaurar mecanismos de capacitación permanente en materia de género y derechos humanos como parte del programa de capacitación administrativa, jurídica y virtual para el personal del Poder Judicial en todos los niveles jerárquicos.

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en el Poder Judicial.

Estrategia

Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos.

Líneas de acción

3.1 Revisar los procedimientos de recursos humanos y las metodologías de selección de personal, para asegurar que se lleven a cabo bajo criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos, libres de todo tipo de discriminación por sexo.

3.2 Asegurarse que las convocatorias para posiciones o promociones laborales tengan fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género.

3.3 Desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

3.4 Diseñar un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.

Objetivo Estratégico 4

Promover que los salarios y prestaciones en el Poder Judicial se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.

Estrategia

Establecer un sistema de salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.

Líneas de acción

4.1 Diseñar lineamientos internos para eliminar cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

4.2 Establecer un sistema de salarios que valore los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros.

4.3 Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios se establezcan con claridad, para evitar la discriminación, así como difundir esta información entre el personal de todos los niveles.

Objetivo Estratégico 5

Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.

Estrategia

Impulsar acciones afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.

Líneas de acción

5.1 Propiciar que la normatividad interna de la dependencia incluya los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares.

5.2 Promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.

5.3 Promover el acceso de los y las trabajadoras al cuidado infantil a través de la creación, y en su caso de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.

5.4 Desarrollar acciones, como el horario flexible y el banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar, y en su caso, en actividades personales.

Objetivo Estratégico 6

Sensibilizar al personal del Poder Judicial en perspectiva de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Estrategia

Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal del Poder Judicial de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.

Líneas de acción

6.1 En forma conjunta con especialistas de instituciones académicas y el Instituto Estatal de las Mujeres, impartir cursos de certificación para la formación de los agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género.

6.2 Impartir, en coordinación con reconocidas instancias académicas talleres de profesionalización y capacitación permanentes en materia de género y derechos humanos, que deberán ser obligatorios para todo el personal de la dependencia.

6.3 Establecer como prioridad la capacitación de género obligatoria para los funcionarios de primer y segundo nivel.

Objetivo estratégico 7

Propiciar la eliminación del acoso laboral y/o sexual a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, así como de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.

Estrategia

Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual y laboral a través de acciones específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.

Líneas de acción

7.1 Elaborar un plan de prevención del acoso laboral y/o sexual en el Poder Judicial.

7.2 Elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.

7.3 Establecer dentro de las políticas de inducción y/o capacitación, cursos, talleres o pláticas sobre acoso laboral y sexual, para propiciar la cultura de la prevención y la denuncia.

7.4 Agregar al código de ética de los funcionarios públicos un apartado específico donde se establezca la política de cero tolerancia ante las conductas de acoso laboral y acoso sexual.

7.5 Diseñar y circular de manera periódica boletines sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género y la cultura institucional, o publicar dichas acciones en los boletines ya existentes, como por ejemplo el boletín del CEMASC.

3.3 Seguimiento y evaluación

Los objetivos, estrategias y acciones contenidos en el Plan de Igualdad del Poder Judicial, requieren de un proceso de evaluación con el fin de medir el cumplimiento de las acciones formuladas como parte de los programas y políticas, así como las acciones en materia de cultura institucional entre las personas que laboran en la dependencia.

De manera particular, la evaluación con perspectiva de género permite dar cuenta de las diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación de programas y políticas del Poder Judicial.

La evaluación se concibe como parte de un proceso de mejora continua, tanto de los programas y políticas, como de la cultura institucional, en el

marco del desarrollo de las acciones para propiciar la equidad de género. Asimismo, la evaluación permite llevar a cabo acciones de reajuste cuando así sea necesario.

Para evaluar el impacto de la política del Poder Judicial se requiere de la creación de un sistema de indicadores, que deberá ser parte de las tareas de la Unidad de Género al interior de la dependencia.

Sin embargo, aquí se propone el uso de indicadores estratégicos, los cuales están asociados al logro de un objetivo específico, con una estrategia, y una o más líneas de acción. Cada indicador estratégico está asociado a una meta, que constituye el valor a alcanzar. Las metas permiten monitorear las acciones que forman parte de la agenda social, y evaluar el desempeño de su logro. A continuación se presenta la propuesta de indicadores para cada una de las vertientes del Programa: Políticas Públicas y Cultura Institucional.

MATRIZ DE INDICADORES. PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Objetivo estratégico 2	Estrategia 1	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Unidad de Igualdad de género para la Secretaría de Desarrollo Económico.	Unidad de Género	0	Contar para el 2015 con una Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Políticas públicas implementadas con perspectiva de igualdad de género.	Políticas	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 5 políticas públicas con perspectiva de género.
Difusión de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico.	Difusión	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 difundir al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, hasta llegar al 100% del personal.
Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo,	Mecanismo	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 ir instrumentando paulatinamente un Mecanismo de registro de

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Desarrollo Económico, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Elaborar el Programa Institucional de Violencia y su puesta en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Programa	0	Para el 2015 contar con el Programa institucional de Violencia para la Secretaría de Desarrollo Económico.
Número y tipo de acciones promovidas por la Secretaría de Desarrollo Económico en el sector	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres.

empresarial en materia de violencia contra las mujeres.			

Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de los mujeres y hombres	41.2%	76.8%
Ingresos de hasta un salario mínimo	17.9%	100%
Ingresos mayores a cinco salarios mínimos	8.2%	12.1%
La ocupación en el sector	29.2%	27.5%

informal		
Participación como empleadoras v	18.9%	81.1%
Rubro	Mujeres	Hombres
Participación económica de las mujeres y los hombres mayores de 14 años	37.3%	62.7%
Participación económica de los hombres y mujeres mayores de 14 años	48.6%	51.4%
Ingresos de menos de un salario mínimo	57%	43%
Ingresos de más de 2 a 5 salarios mínimos	30.2%	69.8%
Ingresos de más de 10 salarios mínimos	31.5%	68.5%
Ocupados/as por nivel de ingreso	37.0%	63.0%
No recibe ingresos	67%	33%

Rubro	Mujeres	Hombres

Créditos ejercidos (número)	14,620	35,932
Importe de los créditos	\$82,558	\$184,478

Indicadores	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Políticas públicas implementadas para garantizar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas que garanticen un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente.
Acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.	Acciones y Mecanismos	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones y mecanismos para favorecer el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral.	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral.
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para fortalecer el crédito para las mujeres.	Acciones	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para facilitar el acceso de las mujeres al crédito.
credito para las mujeres.			

Capacitaciones para las mujeres, sobre nuevas tecnologías, servicios, gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.	Capacitaciones	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 llevar a cabo 3 capacitaciones por año a mujeres.

Indicador	Unidad de medida	Situación actual	Meta
Incorporar el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Desarrollo Económico.	Servicio Profesional de Carrera	0	Para el 2015 contar con el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaria de Desarrollo Económico.

Acciones implementadas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Desarrollo Económico, enfatizando medidas para que los hombres se involucren en la economía del cuidado.	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para asegurar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivo estratégico 3	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en el Poder Judicial.	Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos.	Número de acciones para revisar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo con criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.	Porcentaje de acciones para revisar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo con criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.
		Número de convocatorias para posiciones o promociones laborales llevadas a cabo con fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género.	Porcentaje de convocatorias para posiciones o promociones laborales llevadas a cabo con fundamento en habilidades y competencias asociadas a un perfil laboral y estén libres de cuestiones personales o relacionadas con la condición de género.
		Número de acciones para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Porcentaje del avance en medidas ejecutadas para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
		Número de acciones realizadas para el diseño de un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.	Porcentaje de acciones realizadas para el diseño de un sistema de estadísticas en la carrera judicial que contenga información desagregada por sexo, a fin de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos.

Objetivo estratégico 4	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Lograr que en el Poder Judicial los salarios y prestaciones se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.	Establecer un sistema de salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.	Número de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en el Poder Judicial.	Porcentaje de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en el Poder Judicial.
		Número de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.	Porcentaje de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.
		Número de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.	Porcentaje de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.

Objetivo estratégico 5	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.	Diseñar medidas afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.	Número de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.	Porcentaje de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.
		Número de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.	Porcentaje de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.
		Número de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.	Porcentaje de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y
		Número de acciones como horario flexible y banco de	

	beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.	que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.

Objetivo estratégico 5	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.	Diseñar medidas afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.	Número de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.	Porcentaje de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos y otras responsabilidades familiares se incluyan en la normatividad interna del Poder Judicial.
		Número de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.	Porcentaje de acciones realizadas para promover la incorporación de las licencias de paternidad a las prestaciones laborales del Poder Judicial.
		Número de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.	Porcentaje de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras del Poder Judicial al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.
		Número de acciones como horario flexible y banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.	Porcentaje de acciones como horario flexible y banco de horas, que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.

Objetivo estratégico 6	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Sensibilizar al personal del Poder Judicial en perspectiva de de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.	Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal del Poder Judicial de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.	Número de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género del Poder Judicial.	Porcentaje de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género del Poder Judicial.
		Número de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal del Poder Judicial.	Porcentaje de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal del Poder Judicial.
		Número de funcionarios/as de primer y segundo nivel que hayan recibido cursos de capacitación en género.	Porcentaje del funcionariado de primer nivel que hayan recibido
			cursos de capacitación en género.

Objetivo estratégico 7	Estrategia	Fórmula del indicador	Unidad de medida: porcentaje
Propiciar la eliminación del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral y de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.	Prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y laboral a través de medidas específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.	Número de acciones para el desarrollo del Plan de Prevención del acoso sexual y laboral en el Poder Judicial.	Porcentaje de acciones para el desarrollo del Plan de Prevención del acoso sexual y laboral en el Poder Judicial.
		Número de acciones para elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.	Porcentaje de acciones para elaborar y difundir un Protocolo de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.
		Número de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación,	Porcentaje de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación, sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia.

		sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia. Cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo. Número de boletines publicados sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género y la cultura institucional.	Porcentaje de cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo. Porcentaje de boletines publicados sobre las acciones que se están llevando a cabo para asegurar la equidad de género y la cultura institucional.

GLOSARIO¹⁴

Acciones afirmativas. Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Acceso a la justicia.¹⁵ El acceso a la justicia es un derecho humano que involucra tanto el deber estatal de proveer un servicio público, como el ejercicio por los habitantes de ese estado, de un derecho. Como derecho humano, el acceso a la justicia es un servicio público que el Estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Acoso laboral. Los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Acoso sexual.¹⁶ Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

Agentes de equidad. El personal especializado en materia de género y derechos humanos que integra la unidad de género.

Brecha salarial. Es la consecuencia económica de los “techos de cristal”, puesto que si éstos existen, aunque las mujeres tengan un empleo subsistirá una diferencia en la percepción económica promedio entre hombres y mujeres, dado que estas últimas se encontrarían ubicadas en puestos de menor rango.

14.- Con algunas excepciones la mayoría de los conceptos han sido retomados del Glosario de INMUJERES

15.- Alda Facio, 2000:11.

16.- Este concepto y el de Acoso laboral se han tomado del Acuerdo General de Administración III/2012, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012.

Buenas prácticas. Se refiere a aquellos programas, proyectos o políticas públicas desarrolladas por actores públicos, privados o sociales que se caracterizan por haber logrado cumplir eficazmente las metas planteadas, contar con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados, que sean innovadoras, que tengan una alta incidencia pública y social, y que sean replicables y sostenibles en el tiempo.

Conciliación. Método alterno mediante el cual uno o más Prestadores de Servicios de Métodos Alternos denominados conciliadores, quienes pudieran contar con autoridad formal, intervienen facilitando la comunicación entre los participantes en el conflicto y proponiendo recomendaciones o sugerencias que las ayuden a lograr una solución que ponga fin al mismo, total o parcialmente.

Conciliación del trabajo y la familia. Permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Tomar medidas para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Cultura institucional. El conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y normas compartidas entre quienes integran la institución.

Debida diligencia. La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras/es públicos del Poder Judicial de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.

Discriminación contra las mujeres. Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Empoderamiento de las mujeres. El proceso que permite el tránsito de las mujeres de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión hacia un estadio de conciencia,

autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio pleno de sus derechos y garantías.

Equidad de Género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.

Estereotipos de género. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Igualdad de género. Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.

Justicia restaurativa. Encuentros voluntarios y flexibles entre las partes del conflicto en materia penal, por sí mismos o por interpósita persona, familiares, miembros de la comunidad e integrantes de instituciones públicas, privadas y sociales, con el fin de atender las necesidades de la víctima u ofendido, del inculpaado y de la comunidad, orientadas a su reintegración social y a resolver colectivamente las consecuencias derivadas del delito, considerando en ello la reparación del daño, en los que intervendrán uno o varios prestadores de servicios de métodos alternos, denominados facilitadores. Para tales efectos se podrán realizar, procesos de mediación, conciliación o conferencias de justicia restaurativa, que obtengan un resultado restaurativo en los términos de la legislación penal.

Jefas de familia. Mujeres que encabezan hogares rurales o urbanos y que generalmente asumen la doble función de jefas de hogar y proveedoras del sustento económico.

Lenguaje incluyente. Bien cultural oral y escrito que visibiliza y valora lo femenino y masculino en condiciones de igualdad, ante la interpretación de la realidad y la creación de conceptos. El lenguaje incluyente, desaparece el sexismo en los diferentes medios de comunicación humana.

Lenguaje sexista. Formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres en formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Licencias de paternidad. Las licencias de paternidad son una medida de igualdad sustantiva que consisten en un permiso, tanto para hombres como para mujeres, para ausentarse temporalmente del trabajo a fin de gozar de un tiempo de adaptación después del nacimiento o adopción de un hijo o hija, más allá de la incapacidad por embarazo ya contemplada en la legislación. Esta medida ayuda a combatir la discriminación estructural contra las mujeres, basada en la asunción de que ellas son en mayor medida las responsables de la crianza y el cuidado de las y los hijos.

Mediación. Método Alterno no adversarial, a través del cual en un conflicto intervienen uno o varios Prestadores de Servicios de Métodos Alternos, con cualidades de independencia, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y capacidad, denominados mediadores, quienes sin tener facultad de decisión en las bases del acuerdo que se pudiera lograr, ni de emitir juicio o sentencia, facilitan la comunicación entre los participantes en conflicto, con el propósito de que tomen el control del mismo y arriben voluntariamente a una solución que le ponga fin total o parcialmente.

Método alterno. Trámite Convencional y Voluntario, que permite prevenir conflictos o en su caso, lograr soluciones a los mismos, sin necesidad de intervención de los órganos jurisdiccionales, salvo para elevar a cosa juzgada o en su caso a sentencia ejecutoriada el convenio adoptado por los participantes y para el cumplimiento forzoso del mismo.

Mujeres en condición de vulnerabilidad. Aquellas en mayor situación de riesgo de ser víctimas de discriminación en atención a su raza, origen étnico, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud, embarazo, lengua, idioma, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil; cuando tengan la calidad de migrante, refugiada o desplazada.

Perspectiva de género. Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre ambos géneros.

Programa. Programa de Igualdad del Poder Judicial.

Programa Sectorial. Programa Sectorial para la Equidad de Género 2011-2015.

Relaciones familiares democráticas.¹⁷ Se trata de relaciones al interior de las familias que favorezcan la igualdad de oportunidades entre los géneros como entre las generaciones y la elaboración pacífica de los conflictos, que contribuyan al descenso de la violencia ejercida hacia las mujeres, niños y niñas; y que contribuyan a los valores de justicia y democracia.

Techo de Cristal. Los “techos de cristal” refieren al conjunto de normas no escritas, provenientes de la cultura, que dificultan o impiden a las mujeres acceder a puestos de decisión, tanto en el ámbito público como en el privado. Se les denomina “de cristal” porque son, hasta cierto punto, invisibles, al no provenir de una ley o política expresa. La existencia de “techos de cristal” constituye una desigualdad sustantiva porque refleja condiciones de discriminación “de hecho” más no “de derecho”, enraizadas en la organización y estructura social, que menoscaban, impiden o dificultan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en igualdad con los hombres.

Transversalidad de género. Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Trata de personas. La trata de personas es la práctica de ejercer uno de los atributos del derecho de propiedad sobre una o más personas, como comprarlas, venderlas o prestarlas, o bien imponerles algún tipo similar de privación de libertad.

Unidad de Género. Área operativa dentro de la Secretaría que coordina, da seguimiento y evalúa la aplicación del Plan de Acción.

Violencia basada en el género. Son las agresiones físicas, sexuales, morales, laborales, económicas o patrimoniales asociadas a la discriminación en virtud de la asignación de los roles sociales según el sexo. Algunos ejemplos de violencia basada en el género son: los crímenes contra los y las homosexuales, el hostigamiento sexual laboral, el feminicidio y la violencia doméstica, entre otras.

17.- Tomado de: Graciela Di Marco (2005:14).

Violencia sexual. Es cualquier acto de atenta contra la libertad y la integridad física y sexual de una persona. Las conductas de agresión sexual no necesariamente implican un acto sexual que conlleve penetración, sexo oral, desnudez total o parcial, o contacto físico. Cualquier situación de uso de poder que ponga a una persona en una situación de incomodidad sexual, a partir del uso de poder formal o informal, puede ser considerada violencia sexual. También es preciso apuntar que la violencia sexual puede darse entre personas de diferente o del mismo sexo, y que los agresores y las víctimas sexuales pueden ser mujeres u hombres.

BIBLIOGRAFÍA

Carbonell, Miguel, 2005. Una historia de los derechos fundamentales, México, UNAM, Porrúa, CNDH.

CEAMEG, Análisis de la Equidad de Género en el Acceso a la Justicia de las Mujeres en México. Cámara de Diputados, LX Legislatura, México.

CIDH, 2007. Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia [en las Américas], Secretaría General Organización de los Estados Americanos, Washington, D.C. Disponible en: <http://www.cidh.org/women/acceso07/indiceacceso.html>

Convención Americana de Derechos Humanos, 1969. Aprobada por la Asamblea General de la OEA en 1969. Ratificada por México en 1981.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), 1996.

CONAPO, 2000. Situación Actual de la Mujer en México. Diagnóstico Sociodemográfico, México.

Di Marco, Graciela (coord.), 2005. Democratización de las Familias. UNICEF, Argentina.

Esquinas, Patricia, 2006. La mediación entre la víctima y el agresor como forma alternativa de resolución del conflicto en el sistema judicial penal de adultos: ¿una posibilidad también viable en España?

Facio, Alda, 2000. El acceso a la justicia desde la perspectiva de género, Costa Rica.

Gobierno del Estado de Nuevo León. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2003. Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 9 de octubre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2003. Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2006. Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León, última reforma publicada, 29 de septiembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2009. Reglas de Operación del Programa para Personas con Discapacidad, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León, 2010-2015.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. Programa Especial de Equidad de Género de Nuevo León, 2010-2015.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), última reforma integrada, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 24 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. Reformas a la Ley Estatal de Planeación, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º. de julio.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León, publicada en el Periódico Oficial del Estado, 26 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. Ley de Métodos Alternos para la Solución de conflictos del Estado de Nuevo León, publicada en el Diario Oficial del Estado, 26 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2012. Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León. Última reforma publicada en el Diario Oficial de Estado, 21 de noviembre.

Gobierno Federal, 2008. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México.

Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde, 2006. "La transversalidad del

género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia", en Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Mercedes Barquet (Coord.), Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.

INEGI, 2006. Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, México.

INEGI, 2011. Boletín de prensa Núm. 430/11, noviembre.

INEGI, 2008. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública Estatal.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. Programa de Cultura Institucional.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. Unidad de Género.

INMUJERES. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994.

INMUJERES, 2001. "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Plataforma de Acción", en Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones. México.

INMUJERES, 2001. Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, México.

INMUJERES, 2007. Glosario de Género. México.

INMUJERES, 2008. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México.

INMUJERES-INEGI, 2009. Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo. México.

INMUJERES, 2011. Mujeres y Hombres en México, México.

Laurrari, Elena, 2005. Justicia restauradora y violencia doméstica.

Maier, Elizabeth, 2009. "Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género en Servidoras y Servidores Públicos de

Primer Nivel en Baja California", Frontera Norte, Núm. 43., Vol. 26, pp. 211-238.

Maqueda, María Luisa, 2006. La violencia de género. Entre el concepto jurídico y la realidad social.

Molyneau, Maxine, 1985. Mobilization without emancipation? Women's interests, the state and revolution in Nicaragua, *Feminist Studies*, 11(2), pp. 227-254.

Plataforma de la Coalición "Juntos por Nuevo León" 2009, 2015.

ONU, 1945. Carta de las Naciones Unidas, San Francisco.

OEA, 1969. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), San José, Costa Rica.

Rico, María Nieves, 2008. Capacidades institucionales y liderazgo para políticas de equidad de género en América Latina. Los mecanismos para el avance de la mujer. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina, 4 – 7 de noviembre.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012. Acuerdo General de Administración II/2012.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012. Acuerdo General de Administración III/2012.

Villezca Becerra, Pedro e Irma Martínez Jasso, 2008. "Familias y tipos de hogar en Nuevo León: Ciclo de vida, incidencia de la pobreza, enfoque de género", en *Desarrollo Social en Nuevo León: Reflexiones en torno a la pobreza, desigualdad, migración, bienestar, consumo y grupos vulnerables*, Cuadernos del Consejo de Desarrollo Social.

Zaremborg Lis, Gisela y Marta Subiñas, 2010. Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. Ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, México DF, 26, 27 y 28 de mayo.

Páginas WEB

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2003. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 11 de

julio, última reforma publicada el 27 de noviembre de 2007. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>
Consultado el 2 de febrero de 2012.

CEDAW, Recomendación No. 19 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19> Consultado el 16 de febrero de 2011.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 26 de diciembre.

http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0077598-0000001.pdf, consultado el 2 de febrero de 2012.

INEGI, 2006, "Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares", en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/TabGeneral.aspx?s=est&c=26245>, consultado septiembre de 2012.

_____, 2008, "Las mujeres en Nuevo León. Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres", en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado septiembre de 2012.

_____, 2011a, "Población", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011b, "Salud", Anuario Estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011c, "Seguridad y orden público", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011d, "Sector Público", Anuario estadístico del Estado, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/productos/>, consultado en septiembre de 2012.

_____, 2011e, "Estadísticas judiciales en materia penal de los Estados Unidos Mexicanos 2010", en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/continuas_sociales/judiciales/2011/judiciales_2010.pdf, consultado septiembre de 2012.

_____. 2012a, "México en cifras. Información nacional por entidad federativa", en <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx>>, consultado septiembre de 2012.

_____. 2012b, "Mortalidad", en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mvio24&s=est&c=21972>>, consultado septiembre de 2012.

_____. [boletín de prensa], 2012c, "Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer", Aguascalientes, 25 de noviembre, en <<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?c=274&e=>>>, consultado noviembre de 2012.

INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>, consultado el 4 de febrero de 2012.

INMUJERES. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/convencion-de-belem-do-para>, consultado el 7 de enero de 2013.

INMUJERES. Plataforma de Acción de Beijing, 1995. <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional/beijing>, consultado el 7 de enero de 2013-01-28

INMUJERES. Recomendaciones Generales de la Cedaw. http://www.inmujeres.gob.mx/images/stories/cedaw/cedaw_recomendaciones_generales.pdf, consultado 7 de enero de 2013.

ONU, División para el avance de las Mujeres, Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>, consultado el 5 de febrero de 2012.

Vanguardia, 2011, "Aumenta en NL la trata de mujeres", Vanguardia, Sección Seguridad, Saltillo, Coahuila, México, domingo 14 de agosto en <<http://www.vanguardia.com.mx/aumentaennllatratademujeres-1069226.html>>, consultado septiembre de 2012.

Otras fuentes de información

Entrevistas abiertas realizadas con personal de segundo y tercer nivel del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, octubre de 2012.

DIPLOMADO DE PLANEACIÓN,
PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESENTACION

Entre el 20 de agosto y el 17 de octubre, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León llevó a cabo el Diplomado Programación, Planeación y Presupuestación con Perspectiva de Género, dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León, de dependencias que integran el Proyecto Federal de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El objetivo del Diplomado es que las y los participantes desarrollen habilidades para incorporar en sus Programas Anuales para Resultados la Perspectiva de Género y, de esta manera, se avance en la transversalización de este enfoque en los presupuestos públicos del estado de Nuevo León.

En el Diplomado participaron funcionariado de 9 dependencias gubernamentales del estado de Nuevo León. El producto final definido para el Diplomado fue un proyecto de Programa Anual para Resultados con perspectiva de género para un proceso sustantivo de cada dependencia con asignación presupuestal, incorporando indicadores estadísticos con la perspectiva de género.

Este documento contiene la compilación de los Programas Anuales para Resultados que las y los funcionarios de las diversas dependencias participantes en el Diplomado, desarrollaron durante el transcurso del mismo.

Los trabajos fueron desarrollados de manera grupal, salvo en 2 casos, en los cuales solo asistió una persona por dependencia. En este documento los trabajos se ordenan por secuencia alfabética del nombre de la institución participante.

Ignacio Hernández Montoya,
Consultor

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Educación Preescolar	97,952	98,223
Educación Primaria	283,316	296,525
Educación Secundaria	119,997	124,079
Educación Media Superior	70,198	79,994
Normal	4916	1650
Licenciatura	69,337	81,448
Posgrado	8352	8221
Sistema de Educación Escolarizado	654,404	690,140
Sistema de Educación No Escolarizado	700,818	740,169

Dependencia	Nombre
8. Secretaría de Salud de Nuevo León. Servicios de Salud de Nuevo León Programa de Atención a la salud de los y las adolescentes 2013.	Dra. Verónica Alcántara Hernández. Dr. Gerardo Ramiro Cavazos Berlanga.
9. Secretaría de Salud de Nuevo León Capacitación a los y las cuidadoras de los menores de cinco años sobre detección de signos de alarma de enfermedades diarreicas e infecciones respiratorias en el estado de Nuevo León.	Dra. Baudilia Badillo Rodríguez. Dra. Karla Tijerina Macías. Dra. Diancil Llamas Zamora. Dra. Patricia del C. Arredondo Vásquez.

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Incrementar las oportunidades de desarrollo de la juventud de Nuevo León, con perspectiva de género

Instituto Estatal de la Juventud

Desarrollado por:
Lic. Tania L. Alanís Salazar
Lic. Marcos Tuffik Rodríguez Quiroga

Resultado a lograr en la población beneficiaria	Objetivo Específico	Acciones Operativas	Avance Financiero		Indicador de Desempeño			Indicador de Género / Enfoque Transversal		
			Meta Anual	Presupuesto Anual (Pesos)	Nombre	Descripción	Unidad de Medida	Nombre	Descripción	Unidad de medida
La juventud en Nuevo León atendida por los programas del IEJ mejoran sus condiciones de vida, con especial énfasis en los grupos vulnerables.	Los proyectos juveniles de tipo social implementados tienen el impacto social planteado desde el inicio.	Apoyar técnica y económicamente proyectos sociales de índole juvenil.	60 proyectos apoyados técnica y económicamente	\$500,000.00	La razón de los proyectos implementados satisfactoriamente entre el total de proyectos propuestos	(La razón de los proyectos implementados satisfactoriamente/ el número de propuestas de proyectos recibidas) *100	Promedio	La razón de proyectos implementados satisfactoriamente con enfoque de género y atención a grupos vulnerables	(Razón de proyectos implementados satisfactoriamente con enfoque de género y atención a grupos vulnerables/ número de proyectos implementados satisfactoriamente)*100	Promedio
	La juventud atendida por el programa "Pro-educación" permanece estudiando en N.L., reduciendo los niveles de deserción escolar.	Otorgar y/o canalizar a los y las jóvenes de N.L. un incentivo educativo que les permita empezar o continuar sus estudios, en especial a los grupos vulnerables (madres solteras, personas con discapacidad, indígenas).	9,956 incentivos educativos otorgados	\$5,000,000.00	Porcentaje de jóvenes que permanecen estudiando en N.L. con un promedio igual o mayor a 80	(Número de jóvenes atendidos por el programa que permanecen estudiando con un promedio igual o mayor 80 / total de jóvenes atendidos por el programa "Pro-educación") *100	Porcentaje	Porcentaje de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables que permanecen estudiando con el programa "pro-educación"	(Número de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables atendidos por el programa que permanecen estudiando/ total de jóvenes atendidos por el programa "Pro-educación")*100	Porcentaje
	Juventud atendida por el programa "Pro-empleo" reduce sus niveles de desempleo juvenil.	Canalizar efectivamente a las y los jóvenes a vacantes de empleo. Capacitar laboralmente a los y las jóvenes para mejorar sus	2,600 jóvenes canalizados efectivamente	\$500,000.00	Promedio de jóvenes contratados por medio del programa "Pro-empleo"	(Número de jóvenes contratados a través de nuestro programa atendidos / total de jóvenes atendidos) *100	Promedio	Promedio de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables que son contratados por el programa "Pro-empleo"	(Número de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables contratados a través de "Pro-empleo"/total de jóvenes atendidos)*100	Promedio
Resultado a lograr en la población beneficiaria	Objetivo Específico	Acciones Operativas	Avance Financiero		Indicador de Desempeño			Indicador de Género / Enfoque Transversal		
			Meta Anual	Presupuesto Anual (Pesos)	Nombre	Descripción	Unidad de Medida	Nombre	Descripción	Unidad de medida
		habilidades y así ingresar al mundo laboral.								
	Los y las jóvenes que reciben pláticas y talleres de salud juvenil disminuyen su riesgo de adicción, embarazos no planeados y conductas antisociales.	Brindar a los y las jóvenes que reciben pláticas y talleres de salud juvenil para reducir su riesgo de adicción, embarazos no planeados y conductas antisociales.	14,000 jóvenes asistentes a pláticas y talleres.	\$1,720,000.00	Promedio de jóvenes que recibieron pláticas y talleres de salud juvenil y que la evaluarán positivamente	(Número de jóvenes atendidos por el programa que evaluaron positivamente / total de jóvenes atendidos) *100	Promedio	Promedio de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables que son atendidos por profesionalmente por el IEJ	(Número de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables atendidos profesionalmente por el programa / total de jóvenes que reciben ayuda profesional por parte del programa) *100	Promedio

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Para aplicar la perspectiva de género en los programas del Instituto Estatal de la Juventud es necesario definir los objetivos principales a seguir y especificar claramente los siguientes aspectos: el perfil de las personas a beneficiar, el servicio a otorgar y el periodo temporal para alcanzar lo planeado.

Una vez realizado lo anterior se identifican las brechas de género, analizando la situación de mujeres y hombres ante una misma situación y se determina si los recursos y las normas pueden condicionar la participación por género, a fin de replantear las acciones. Un tercer paso es elegir la categoría de los indicadores, tomando en cuenta la dimensión y la disgregación por sexo, el carácter cronológico de las mediciones y finalmente el análisis de los efectos del programa sobre los beneficiados, directos e indirectos.

A continuación se presenta un ejemplo para el programa "Pro-educación", con la finalidad de incrementar en los beneficiados a la población con mayores índices de marginación:

Objetivo a medir	Número de jóvenes de N.L. de grupos vulnerables que reduzcan sus niveles de deserción escolar
Nombre del Indicador	Porcentaje de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables que permanecen estudiando, con el programa "Pro-educación".
Resultado clave	Reducir los niveles de deserción escolar en jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables en N.L.

Método de cálculo	Desagregación geográfica	Frecuencia de medición
(Número de jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables atendidos por el programa que permanecen estudiando/total de jóvenes atendidos por el programa "Pro-educación")*100	Nuevo León	Semestral

Línea base	Valor	Año	Periodo
1,357	15%	2013	2010-2013

Parámetros de semaforización

Verde Amarillo	Amarillo-rojo
100%-90%	-89%

Un ejemplo de aplicación de la perspectiva de género sería:

Objetivo a medir	Número de mujeres jóvenes de N.L. de grupos vulnerables que reducen sus niveles de deserción escolar.
Nombre del Indicador	Porcentaje de mujeres jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables que permanecen estudiando, con el programa "Pro-educación".
Resultado clave	Reducir los niveles de deserción escolar en mujeres jóvenes pertenecientes a grupos vulnerables en N.L.

VINCULACIÓN AL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

La vinculación de la perspectiva de género con el presupuesto del Instituto Estatal de la Juventud en la actualidad es nula, ya que su división ocurre por rubros y posteriormente se divide por programa. Para lograr la propuesta de incluir indicadores de género para incentivar la aplicación de esta perspectiva en los programas no se requieren grandes cantidades de recursos económicos, sino voluntad política y organizacional.

El presupuesto del Instituto Estatal de la Juventud alcanzó para el año 2012 los diecinueve millones de pesos; no obstante, debido a las continuas reducciones, éste se redujo aproximadamente a diecisiete millones de pesos.

Concepto	Importe
Presupuesto aprobado	\$ 19,901,000.00
Incrementos	\$ 280,000.00
Reducciones	\$ 3,192,122.00
Programas especiales aprobados	\$ 0
Total aprobado	\$16, 988,878.00
Total ejercido	\$ 12, 687, 160. 69
Tota por ejercer	\$ 4, 301, 717.31

Distribución del presupuesto del Instituto Estatal de la Juventud de Nuevo León en 2012

Rubro	Importe
Participación juvenil	\$500,000.00
Empleo juvenil	\$500,000.00
Salud juvenil	\$1,720,000.00
Educación juvenil	\$5,000,000.00

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Programa de vivienda Tu Casa

Instituto de la Vivienda de Nuevo León

Desarrollado por:

Adriana Del Carmen Silva Monreal

Iván Ortiz krasnohira

(tabla en archivo adjunto)

El Programa de vivienda Tu Casa, está vinculado a recursos federales que provienen del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO).

Las acciones comprenden aportaciones:

Federales.

Estatales o municipales (un apoyo de por lo menos igual al federal).

Beneficiarios.

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA

Proyecto de Trabajo Final Instituto de la Vivienda de Nuevo León	
Nombre del Programa Operativo Anual o de la Actividad a realizar	Programa de Vivienda "Tu Casa" en el Estado Nuevo León.
Descripción del POA	Dar soluciones habitacionales de adquisición o mejoramientos o ampliaciones de vivienda a hogares de bajos ingresos, mediante la operación del programa "Tu Casa", por medio de la gestión de subsidios federales del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares (Fonhapo), con perspectiva de género.
Objetivo del POA	Los hogares con ingreso iguales a 3 o menos salarios mínimos, con necesidades de vivienda, tengan acceso a un subsidio aunado a un crédito para acceder a soluciones de vivienda. Tendrán prioridad las jefas y jefes de familia pertenecientes a grupos vulnerables*.
Actividades del POA	- Definición de criterios de elegibilidad de los beneficiarios a partir de grupos vulnerables (jefas de familia) - Ejecutar un programa de promoción - Recibir solicitudes y documentos requeridos, calificar al solicitante - Asignación del tipo de acción - Realizar la construcción de la vivienda - Realizar el mejoramiento en la vivienda - Realizar la ampliación en la vivienda - Firma de constancia de conformidad cuando el beneficiario recibe la acción - Evaluar la ejecución de la acción

¿En su presupuesto puede identificar los esfuerzos de género?	Si
¿Cómo mide el avance en sus objetivos?	Midiendo la capacidad del programa para atender a grupos vulnerables. Indicador: Porcentaje de acciones de vivienda a grupos vulnerables a través del programa "Tu Casa" : (Número total de acciones de vivienda a grupos vulnerables/Número total de necesidades de vivienda de hogares con menos de 3 SMV) x 100

*Grupos vulnerables: Población de mayor pobreza, hogares donde el jefe o jefa de familia con discapacidades o que algunos de los dependientes económicos tenga alguna discapacidad, Madres solteras, hogares cuyos jefes o jefa de familia sean adultos mayores y hogares con niños de hasta 14 años de edad.

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN							
Nombre del Programa: Programa de Vivienda "Tu Casa"		Dependencia o Entidad: Instituto de la Vivienda de Nuevo León					
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo:		Desarrollo Sustentable y Funcionalidad Urbana					
Eje del PED: Desarrollo Social y Calidad de Vida		Objetivo General: Generar en el Estado de Nuevo León políticas públicas que propicien un desarrollo económico equilibrado y sustentable; que oriente y regule los asentamientos humanos con una visión de largo plazo, que busque satisfacer las necesidades de					
Objetivo del PED: 7.3.12. Vivienda Digna y Sustentable							
Resultado a lograr por el programa	Unidad Responsable		Acciones Operativas	Indicador de desempeño			
	Clave	Nombre		Nombre	Descripción	Unidad de Medida	Valor Actual
Los hogares con ingresos iguales a 3 o menores salarios mínimos, con necesidades de vivienda, tengan acceso a un subsidio aunado a un crédito para acceder a soluciones habitacionales. Tendrán prioridad las jefas y los jefes de familia pertenecientes a grupos vulnerables.		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Definición de criterios de elegibilidad de los beneficiarios a partir de grupos vulnerables (incluidas madres solteras)	Porcentaje de acciones a grupos vulnerables	Total de acciones a grupos vulnerables entre el total de acciones de vivienda, a través del programa "Tu Casa"	Número de acciones	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Ejecutar un programa de promoción	Variación de solicitudes de subsidio de vivienda	Tasa de crecimiento de solicitudes de subsidio de vivienda	Número de solicitudes de subsidio de vivienda	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Recibir solicitudes y documentos requeridos, calificar al solicitante	Porcentaje de solicitudes aprobadas	Total de solicitudes aprobadas/ total de solicitudes recibidas	Número de solicitudes aprobadas	

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN							
Nombre del Programa: Programa de Vivienda "Tu Casa"		Dependencia o Entidad: Instituto de la Vivienda de Nuevo León					
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo:		Desarrollo Sustentable y Funcionalidad Urbana					
Eje del PED: Desarrollo Social y Calidad de Vida		Objetivo General :Generar en el Estado de Nuevo León políticas públicas que propicien un desarrollo económico equilibrado y sustentable; que oriente y regule los asentamientos humanos con una visión de largo plazo, que busque satisfacer las necesidades de					
Objetivo del PED: 7.3.12. Vivienda Digna y Sustentable							
Resultado a lograr por el programa	Unidad Responsable		Acciones Operativas	Indicador de desempeño			
	Clave	Nombre		Nombre	Descripción	Unidad de Medida	Valor Actual
Los hogares con ingresos iguales a 3 o menores salarios mínimos, con necesidades de vivienda, tengan acceso a un subsidio aunado a un crédito para acceder a soluciones habitacionales. Tendrán prioridad las jefas y los jefes de familia pertenecientes a grupos vulnerables.		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Asignación del tipo de acción	Distribución porcentual por tipo de acción	Número por tipo de acción / total de número de acciones	Número de acciones por tipo	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Realizar la construcción de la vivienda	Porcentaje de viviendas sociales construidas	Total del número de viviendas construidas/Total de acciones realizadas a través del programa "Tu Casa"	Número de viviendas	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Realizar el mejoramiento en la vivienda	Porcentaje de mejoramientos en vivienda	Total del número de mejoramiento en vivienda/Total de acciones realizadas a través del programa "Tu Casa"	Número de mejoramientos	

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN							
Nombre del Programa: Programa de Vivienda "Tu Casa"		Dependencia o Entidad: Instituto de la Vivienda de Nuevo León					
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo:		Desarrollo Sustentable y Funcionalidad Urbana					
Eje del PED: Desarrollo Social y Calidad de Vida		Objetivo General :Generar en el Estado de Nuevo León políticas públicas que propicien un desarrollo económico equilibrado y sustentable; que oriente y regule los asentamientos humanos con una visión de largo plazo, que busque satisfacer las necesidades de					
Objetivo del PED: 7.3.12. Vivienda Digna y Sustentable							
Resultado a lograr por el programa	Unidad Responsable		Acciones Operativas	Indicador de desempeño			
	Clave	Nombre		Nombre	Descripción	Unidad de Medida	Valor Actual
Los hogares con ingresos iguales a 3 o menores salarios mínimos, con necesidades de vivienda, tengan acceso a un subsidio aunado a un crédito para acceder a soluciones habitacionales. Tendrán prioridad las jefas y los jefes de familia pertenecientes a grupos vulnerables.		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Realizar la ampliación en la vivienda	Porcentaje de ampliaciones en vivienda	Total del número de ampliaciones en vivienda/Total de acciones realizadas a través del programa "Tu Casa"	Número de ampliaciones	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Firma de constancia de conformidad cuando el beneficiario recibe la acción	Porcentaje de acciones de vivienda entregadas	Total de acciones entregadas entre total de acciones terminadas	Número de viviendas entregadas	
		Instituto de la Vivienda de Nuevo León	Evaluar la ejecución de la acción	Porcentaje de acciones de vivienda ejecutadas	Porcentaje de acciones ejecutadas entre porcentaje de acciones aprobadas	Número de viviendas ejecutadas	

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo a medir	Que los hogares con ingresos iguales a 3 o menos salarios mínimos, con necesidades de vivienda, tengan acceso a un subsidio aunado a un crédito, para acceder a soluciones habitacionales. Tendrán prioridad las jefas y los jefes de familia pertenecientes a grupos vulnerables.		
Nombre del indicador	Porcentaje de acciones de vivienda a grupos vulnerables a través del programa Tu Casa.		
Resultado clave:	Que el número de hogares con ingresos a 3 o menores salarios mínimos con carencia y mala calidad de vivienda haya disminuido.		
Dimensión a medir	Descripción	Unidad de medida	
Eficiencia	La capacidad del programa para atender a grupos vulnerables.	Porcentaje	
Método de cálculo		Desagregación geográfica	Frecuencia de medición
*(Número total de acciones de vivienda a grupos vulnerables/Número total de acciones de vivienda) x 100 *A través del programa de vivienda Tu Casa		Por municipios de Nuevo León	Trimestral
Línea base	Valor	Año	Período
No existe	-	2013	Cuarto Trimestre
Parámetros de semaforización			
Verde-Amarillo		Amarillo-Rojo	
20%		40%	

1. VINCULACIÓN AL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL



El Programa de vivienda Tu Casa, está vinculado a recursos federales que provienen del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO).

- Las acciones comprenden aportaciones:
 - Federales.
 - Estatales o municipales (un apoyo de por lo menos igual al federal).
 - Beneficiarios.

Zona	Modalidad	Aportaciones				
		Gobierno Federal		Gobierno Estatal o Municipal Mínimo	Beneficiario	
		Monto Máximo (pesos)	1/Monto Mínimo (pesos)		Monto Máximo (pesos)	1/Monto Mínimo (pesos)
Urbana	Adquisición o construcción de una Unidad Básica de Vivienda (UBV) /2	\$53,000	\$40,000	Un apoyo de por lo menos igual al valor de la aportación federal.	\$10,600	\$8,000
Urbana	Ampliación	\$20,000	\$15,000	Un apoyo de por lo menos igual al valor de la aportación federal.	\$4,000	\$3,000
Urbana	Mejoramiento 1/	\$15,000	\$10,000	Un apoyo de por lo menos igual al valor de la aportación federal.	\$3,000	\$2,000
Rural	Adquisición o construcción de una Unidad Básica de Vivienda Rural (UBVR)	\$53,000	\$40,000	El 30% del valor total de la acción de vivienda.	\$4,100	\$3,100
Rural	Ampliación	\$20,000	\$15,000	El 30% del valor total de la acción de vivienda.	\$1,550	\$1,150
Rural	Mejoramiento 1/	\$15,000	\$10,000	El 30% del valor total de la acción de vivienda.	\$1,150	\$770

Fuente: Fonhapo, Reglas de Operación 2012

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Profesionalización de los Servidores públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León

Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León

Desarrollado por:
Lic. María Hilda Leal Cantú

1. INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo a Medir	Los y las servidores públicos del Estado de Nuevo León de Gobierno Central, mejoren sus conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para realizar eficientemente su trabajo.		
Nombre del Indicador	Calificación promedio de número de Servidores Públicos capacitados por el Instituto de Profesionalización.		
Dimensión a medir	Descripción	Unidad de Medida	
Eficacia	Aprovechamiento de los servidores capacitados	promedio	
Método de cálculo	Desagregación geográfica	Frecuencia de medición	
Suma de total de calificaciones de los servidores públicos entre número de asistentes de Servidores Públicos	Estatal	Mensual	
Línea base	Valor	Año	Periodo
	90.66	2012	enero-agosto

Parámetros de semaforización

Verde 9.6 a 10.0	Amarillo – rojo 9.0 a 9.5

- Porcentaje de mujeres empleadas = Total de mujeres empleadas / total de servidores públicos *100.
- Porcentaje de hombres empleados = Total de hombres empleados / total de servidores públicos *100.
- Porcentaje de mujeres contratadas por nivel de puesto = Total de mujeres por nivel / total de servidores públicos *100.
- Porcentaje de hombres contratados por nivel de puesto = Total de hombres por nivel / total de servidores públicos *100.
- Promedio de edad en los que se capacitan los servidores públicos hombres y mujeres = Sumatoria de las edades de los que se capacitan/ personas capacitadas.
- Promedio de antigüedad en los que se capacitan los servidores públicos hombres y mujeres = Sumatoria de antigüedad de personas capacitadas / personas capacitadas.
- Porcentaje de mujeres capacitadas = Total de mujeres capacitadas / total de personas capacitadas * 100.
- Porcentaje de hombres capacitados = Total de hombres capacitados / total de personas capacitadas * 100.
- Porcentaje de mujeres capacitadas por nivel = Total de mujeres capacitadas por nivel de puesto / total de mujeres capacitadas * 100.
- Porcentaje de hombres capacitados por nivel = Total de hombres capacitados por nivel de puesto / total de hombres capacitadas * 100.
- Porcentaje de cursos con perspectiva de género = Total de cursos con perspectiva de género / total de cursos del catálogo * 100.

Vinculación al presupuesto institucional

- Porcentaje de cursos con perspectiva de género = Total de cursos con perspectiva de género / total de cursos del catálogo * 100.

En la Ley de Egresos publicada en el Periódico Oficial No. 164 del 27 de diciembre de 2011 se autorizan, en la cuenta 1550 apoyos a la capacitación de los servidores públicos, \$53,791,050.00, y para la Dirección de Recursos Humanos, en la partida 33401, Servicios de capacitación, \$3,496,278.00, aunque a la fecha sólo están autorizados \$2,717,224.00 y se han ejercido \$2,015,553.00, los cuales equivalen a un 74% de lo autorizado.

El recurso autorizado se destina de la siguiente manera por tipo de competencia, según datos al mes de agosto de 2012:

• Vocación y compromiso:	40%.
• Básicas o generales:	33%.
• Técnicas o específicas del puesto:	24%.
• Directivas y gerenciales:	3%.

Se observa que la competencia en la que más se capacitan los servidores públicos es en la de Vocación y compromiso, que considera los siguientes temas:

- Cultura de Calidad y Mejora Continua
- Ética y Responsabilidad en el Servicio
- Visión Profesional de la Administración
- Cultura de la Legalidad

También se observa que la competencia en la cual hay menos capacitación es la de nivel directivo y gerencial, el cual está dirigido a directores, coordinadores y jefes de departamento, e incluye temas como:

- Liderazgo y toma de decisiones.
- Planeación estratégica.
- Organización y evaluación para el trabajo.

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Propuesta Manual dirigido a l@s funcionari@s públic@s de la Administración Pública de Nuevo León, para integrar la perspectiva de género en sus programas y presupuestos

Instituto Estatal de las Mujeres

Desarrollado por:

Lic. María. Luisa Rodríguez Mena

Lic. Yessenia Guadalupe Mazón Torres

C. P. Jorge Luis Dávila

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN: OBJETIVO ORIENTADA A RESULTADOS Y ACCIONES

Resultados	Actividades a realizar
El funcionariado contarán con herramientas que le permitirán desarrollar conocimientos y/o habilidades para incorporar o diseñar presupuestos con perspectiva de género	- Fundamentación de la necesidad de elaborar presupuestos sensibles al género. - Diseño de una metodología que permita al funcionariado: - Diagnosticar identificando desigualdades entre mujeres y hombres. - Diseñar y/o incorporar Perspectiva de Género en sus programas. - Identificar los recursos presupuestales con acciones a favor de la igualdad de género. - Incorporación de la metodología en un Manual. - Promoción del Manual con la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado. - Oficialización del Manual. - Difusión del Manual. - Asesorías a usuarios. - Evaluaciones y seguimiento mediante informes parciales.
Resultados	Indicadores
El funcionariado contará con herramientas que le permitirán desarrollar conocimientos y/o habilidades para incorporar o diseñar presupuestos con perspectiva de género	- Porcentaje de dependencias gubernamentales de Nuevo León que realizan diagnósticos con perspectiva de género. - Porcentaje de dependencias centrales gubernamentales de Nuevo León con perspectiva de género en sus programas. - Proporción del presupuesto estatal que soporta a programas con objetivos dirigidos a eliminar brechas de género. - Porcentaje de avance en las acciones a realizar.

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Necesidades de información para la evaluación educativa con perspectiva de género en Nuevo León

Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León

Desarrollado por:

Dra. Aracely Vásquez García

Lic. Sergio Gutiérrez García

Lic. David A. Zambrano Villarreal

Lic. Eduardo Valdés Puente

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN: OBJETIVO ORIENTADO A RESULTADOS Y ACCIONES

1. Datos de identificación del programa ¹	
Desempeño Escolar en Primaria y Secundaria	
Unidad responsable del programa presupuestario ^{1.2} Dirección General de Planeación y Coordinación Educativa.	
Clasificación del programa presupuestario ^{1.3} Estratégico	
Cobertura ^{1.3} Alumnos y alumnas de 3° a 6° de Primaria y Secundaria	
Objetivo: (Resultado a lograr por el Programa) ^{1.4} Mejorar el logro educativo de alumnos (as) de Primaria y Secundaria, logrando condiciones de igualdad en el desempeño escolar y contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.	
2. Datos de identificación del indicador ²	
Nombre del indicador ^{2.1}	Identificador del indicador ²
Razón de sexo % de Alumnos en niveles Bueno y Excelente	
Dimensión a medir ^{2.2}	Definición ^{2.3}
Eficacia del proceso educativo	Comparación de los alumnos con desempeño bueno y excelente con relación a las alumnas en los mismos niveles de desempeño

Método de cálculo ^{2.4}	Unidad de medida ^{2.5}
Proporción de alumnos varones en B y E. entre la proporción de alumnas en B y E en la prueba ENLACE por cien	% de Alumnos en B y E. por cada cien alumnas
Desagregación geográfica ^{2.6}	Frecuencia de medición ^{2.7}
Estatal	Anual

3. Características del indicador

[illegible]

Gráfica del comportamiento del indicador ^{6.3}



Comentarios técnicos ^{6.4}

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Programa Anual de Resultados	Desempeño Escolar en Primaria y Secundaria, prueba ENLACE, comportamiento de género.
Descripción del PAR	El Desempeño Escolar de los alumnos de Primaria y Secundaria en la prueba ENLACE, comportamiento de género y sus causas.
Objetivo del PAR	El alumnado de Primaria y Secundaria mejora su nivel de logro educativo en Matemáticas y Español.
Actividades del PAR	• Información analizada de la prueba ENLACE para 2006-2012. • Comportamiento de género identificado en los resultados de la prueba. • Programas con perspectiva de género para el desarrollo de habilidades y aptitudes que favorezcan el aprendizaje. • Docentes capacitados en los programas de Matemáticas y Español.
PAR con perspectiva de género	Programas específicos con perspectiva de género.
Indicador	Indicador de % del alumnado que alcanzan en logro educativo en los niveles de Bueno y Excelente.

Vinculación al presupuesto institucional

Para llevar a cabo una intervención adecuada de mejora al desempeño educativo con el fin de establecer programas para lograr la equidad de género, es necesario realizar estudios para identificar los factores que inciden para lograr mejores resultados en aprovechamiento escolar.

Requerimiento:

2 investigadores en temas educativos.

2 Asistentes.

Establecer un programa de capacitación para docentes y directivos, con la participación de los padres de familia, para Matemáticas y Español. La evaluación del programa permitirá medir su contribución al mejoramiento del logro educativo.

Requerimientos:

Capacitación de 1,900 docentes de Primaria.

Capacitación de 1,360 docentes de Secundaria.

Estas cantidades representan en las escuelas públicas del estado el 10% de sus plantillas docentes.

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Guía de criterios básicos de diseño arquitectónico con perspectiva de género a implementarse en los nuevos edificios públicos en el estado de Nuevo León

Secretaría de Obras Públicas

Desarrollado por:

Arq. Martha Patricia Cantú Hinojosa

FICHA RESUMEN DE LA PROPUESTA	
RESUMEN DE LA PROPUESTA	
Nombre del POA (PAR) o de la Actividad a realizar	Guía de criterios básicos de diseño arquitectónico con perspectiva de género a implementarse en los nuevos edificios públicos en el estado de Nuevo León.
Descripción del POA	Elaboración de un documento que comprenda lineamientos básicos de diseño arquitectónico con equidad de género, para que sea una guía a seguir por los encargados del diseño de edificios públicos.
Objetivo del POA	Establecer que los diseños para la construcción de nuevos edificios públicos en el estado de Nuevo León contemplen aspectos que atiendan las necesidades diferenciadas por sexo, buscando crear espacios más funcionales y que favorezcan la disminución de las brechas entre mujeres y hombres.
Actividades del POA	1. Realizar un inventario de edificios públicos existentes. 2. Identificar necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres. 3. Enlistar las necesidades por sexo. 4. Jerarquizar las necesidades. 5. Establecer propuestas de solución con enfoque de género. 6. Definir la estructura de la Guía. 7. Elaborar la Guía. 8. Elaborar lista de autoevaluación (check list). 9. Formalizar la Guía. 10. Difusión del documento enfocado a dependencias estatales y municipales. 11. Difusión del documento enfocado al público en general, principalmente encargados de diseño de edificios. 12. Inclusión de la Guía en los Términos de Referencia de la Secretaría de Obras Públicas del estado. 13. Establecer el cumplimiento de la Guía como requisito indispensable para otorgar permisos de construcción.
Indicadores del avance de los objetivos	Se establece un cronograma de 6 meses, relacionando cada actividad con un tiempo específico para su realización. Al establecer una relación entre el avance realizado y el avance programado, podremos medir el cumplimiento del objetivo, que es elaborar la Guía.
Vinculación con el presupuesto	Para la elaboración de la Guía se contempla utilizar recursos de gasto corriente, realizando las actividades con el personal de la Secretaría de Obras Públicas, como parte de sus funciones operativas. Para la impresión y difusión se elaborará un presupuesto para solicitar un recurso adicional. Y por ser una propuesta estructurada con un objetivo con perspectiva de género, el recurso asignado a esta actividad será un presupuesto de género.

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Tabla de Indicadores

Objetivo a Medir	Elaborar la Guía de Criterios Básicos de Diseño Arquitectónico con Perspectiva de Género a implementarse en los Nuevos Edificios Públicos en el Estado de Nuevo León.		
Nombre del Indicador	Porcentaje de avance en la elaboración de la Guía		
Resultado clave	Que se elabore la Guía		
Dimensión a medir	Descripción		Unidad de Medida
Eficacia	Cumplimiento de la actividades para desarrollo de la Guía		Porcentaje de avance
Método de cálculo	Desagregación geográfica		Frecuencia de medición
Avance Realizado / Avance Programado x 100		Estatal	Mensual
Línea base	Valor	Año	Periodo
	cero	2012	Octubre
Parámetros de semaforización			
Verde Amarillo		Amarillo – rojo	
5%		10%	

VINCULACIÓN AL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

CRONOGRAMA PARA ELABORACIÓN DE LA GUÍA DE CRITERIOS BÁSICOS DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO PARA EDIFICIOS PÚBLICOS EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN

ACTIVIDADES	% DE AVANCE DE LA ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
1 Realizar inventario de edificios públicos existentes	5%						
2 Identificar necesidades diferenciadas	20%						
3 Enlistar las necesidades por sexo	25%						
4 Priorizar las necesidades	25%						
5 Establecer propuestas de solución con enfoque de género	30%						
6 Definir la estructura de la Guía	25%						
7 Elaboración de la Guía	10%						
8 Elaborar lista de autoevaluación (check list)	25%						
9 Formalizar la Guía	5%						
10 Difusión del documento enfocados a dependencias estatales y municipales	10%						
11 Difusión del documento enfocados al público en general	10%						
12 Incluir la Guía en los Términos de Referencia de la SOP	15%						
13 Establecer la Guía como requisito indispensable para otorgar permisos de construcción	15%						
	100%						

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Supresión del lenguaje discriminatorio en documentos oficiales y en la comunicación masiva en la Secretaría de Salud y el ISSSTELEON

Desarrollado por:

Lic. Pascuala Cordero

Dra. Olga Alicia Lucio Sánchez

Dr. Abel Garza Gómez

Lic. Mario A. Aceves Rocha

Dr. Waldo Iván Gómez Flores

Diseño de la intervención: objetivo orientado a resultados y acciones

Objetivo:

Que los y las funcionarias públicas de la Secretaría de Salud y de ISSSTELEON institucionalicen el uso de un lenguaje incluyente, igualitario y con perspectiva de género en la redacción de documentos oficiales, materiales de difusión y en la emisión de mensajes en público, mediante diversas acciones tales como:

- a) La de firma por parte del Secretario de Salud y del Director del ISSSTELEON, de un documento compromiso sobre el uso por parte de todos los directores y jefes de departamento, de un lenguaje de tipo incluyente y con perspectiva de género.
- b) La sensibilización a todo el personal de la Secretaría de Salud y del ISSSTELEON, mediante capacitaciones y difusión dirigidas a las y los mandos altos y medios, del uso de un lenguaje con enfoque de género.
- c) Presentación, al año del inicio de las capacitaciones, de los resultados a los cuerpos directivos, para su evaluación.

Programa, proyecto o función	
Recursos aplicados	Origen de los recursos
\$50,000.00	Programa Perspectiva de género de la Secretaría de Salud en el Estado de Nuevo León.
Liderazgo.	Meta.- Sensibilizar al 100% de las y los servidores públicos de la Secretaría de Salud y del ISSSTELEON en el uso de lenguaje incluyente y no sexista, en la redacción de documentos oficiales y en la elaboración de material de difusión.
Campañas de comunicación. Campañas educativas. Talleres comunitarios. Grupos educativos.	Se realizarán en las instalaciones de la Secretaría de Salud y del ISSSTELEON, en el estado de Nuevo León.
Indicador estadístico	Número de servidores y servidoras públicas de la Secretaría de Salud y del ISSSTELEON capacitadas / el total de servidores y servidoras públicas de la Secretaría de Salud y del ISSSTELEON.

VINCULACIÓN AL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

Avance financiero	Indicador de desempeño			
Presupuesto anual (pesos)	Nombre	Descripción	Unidad de medida	Valor actual
\$50,000.00	Porcentaje de documentos oficiales emitidos con perspectiva de género	Los documentos emitidos se revisará en forma aleatoria	Porcentaje de documentos revisados	\$50,000.00

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Programa de Atención a la Salud de los y las Adolescentes 2013
Servicios de Salud de Nuevo León

Dra. Verónica Alcantara Hernández
Lic. Gerardo Ramiro Cavazos Berlanga

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN: OBJETIVO ORIENTADO A RESULTADOS Y ACCIONES

Las y los adolescentes (10 a 19 años) del estado de Nuevo León participan activamente en el auto cuidado y cuidado mutuo de su salud.

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN PROGRAMA OPERATIVO ANUAL (POA) 2011	
Dependencia: > Entidad: <u>Servicios de Salud de Nuevo León</u>	
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo: Eje del PED: Generación de riqueza	
Objetivo del PED: Las y los Adolescentes (10 a 19 años) del estado de Nuevo León participan activamente en autocuidado y cuidado mutuo de su salud	
Resultado: <u>Alcance por el programa</u>	Acciones Operativas
Las y los adolescentes (10 a 19 años) del estado de Nuevo León participan en el autocuidado y cuidado mutuo de su salud	Diagnostico situacional Identificación de la problemática Definición del Objetivo Población a Capacitar: según las necesidades detectadas a mujeres y hombres Selección de Temas en los cuales se va a capacitar Programación de Recursos Metodología de capacitación Elaboración del programa de capacitación Coordinación Inter e Intra sectorial que den atención a la salud de los adolescentes
	Difusión de programas de atención a la Salud del Adolescente Desarrollo, seguimiento Supervisión y asesoría Evaluación

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo a Medir	Los y las Adolescentes (10 a 19 años) del estado de Nuevo León participen activamente el autocuidado y cuidado mutuo de su salud
Nombre del Indicador	Proporción de las conductas de riesgo en los Adolescentes capacitados en el autocuidado de su salud
Resultado clave	Reducción de las Tasa de Mortalidad en los Adolescentes capacitados en el autocuidado de su salud

Dimensión a medir	Descripción	Unidad de Medida
Eficacia	Mide la disminución de las conductas de riesgo de los Adolescentes capacitados en el autocuidado de su salud.	Tasa

Método de cálculo	Desagregación geográfica	Frecuencia de medición
Numerador: Defunciones de Adolescentes Capacitados Denominador: Total de Adolescentes capacitados	Jurisdicciones del Estado de Nuevo León	Mensual

Línea base	Valor	Año	Periodo
No se conoce	No existe	2013	Anual

Parámetros de semaforización	
Verde Amarillo < 10%	Amarillo – rojo > 10%

95

META 9: DIPLOMADO DE PROGRAMACIÓN, PLANEACIÓN Y PRESUPUESTACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nombre del Programa: Capacitación a los y las cuidadoras de los menores de cinco años sobre detección signos de alarma de Enfermedades diarreicas e infecciones respiratorias del estado de Nuevo León

Dependencia Secretariade Salud

1. Dra. Baudilia Badillo Rdz.
2. Dra. Diancil Llamas Zamora
3. Dra. Patricia Arredondo Vásquez
4. Dra. Karla Tijerina Macías

DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN: OBJETIVO ORIENTADO A RESULTADOS Y ACCIONES

Impacto	Disminuir las complicaciones y /o defunciones por EDAs e IRAs en los menores de cinco años
Resultados	Aumentar los conocimientos sobre los signos de alarma de EDAs e IRAs de las y los cuidadores de menores de cinco años.
Estrategias	Educar a las o los responsables de menores de cinco años que lleven a consulta por estas enfermedades a menores de cinco años, mediante la capacitación otorgada en el consultorio médico con la finalidad de prevenir complicaciones.
	Educar a las y los responsables de menores de cinco años que acuden a la unidad de salud por otros motivos, mediante la capacitación individual o en grupos, otorgada por el personal de la unidad médica, con la finalidad de promover las medidas preventivas de estas enfermedades y el manejo en casa
	Acudir a centros de trabajo para ampliar la cobertura de capacitación a responsables masculinos, mediante sesiones grupales otorgadas por el personal de la unidad de salud

INDICADORES PARA SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo a Medir	Las y los responsables de los menores de 5 años identifiquen los signos de alarma de IRAS en forma oportuna.		
Nombre del Indicador	Razón de masculinidad en la identificación de los signos de alarma de IRAS.		
Resultado clave	Incrementar los conocimientos de signos de alarma de IRAS en los responsables masculinos de menores de 5 años.		
Dimensión a medir	Descripción		Unidad de Medida
Eficacia.	Medición de participación masculina en la identificación de los signos de alarma de IRAS		Porcentaje
Método de cálculo		Desagregación geográfica	Frecuencia de medición
Número de responsables masculinos que identifican los signos de alarma de IRAS	Número de responsables femeninas que identifican los signos de alarma de IRAS	Unidad de Salud	Mensual
Línea base	Valor	Año	Periodo
La primera medición será en una unidad de salud.		2013	
Parámetros de semaforización			
Verde Amarillo		Amarillo - rojo	
Desviación del 10%		Desviación del 20 %	
Objetivo a Medir	Las y los responsables de los menores de 5 años identifiquen los signos de alarma de EDAS en forma oportuna.		
Nombre del Indicador	Razón de masculinidad en la identificación de los signos de alarma de EDAS.		
Resultado clave	Incrementar los conocimientos de signos de alarma de EDAS en los responsables masculinos de menores de 5 años.		
Dimensión a medir	Descripción		Unidad de Medida
Eficacia.	Medición de participación masculina en la identificación de los signos de alarma de EDAS		Porcentaje
Método de cálculo		Desagregación geográfica	Frecuencia de medición
Número de responsables masculinos que identifican los signos de alarma de EDAS	Número de responsables femeninas que identifican los signos de alarma de EDAS	Unidad de Salud	Mensual
Línea base	Valor	Año	Periodo
La primera medición será en una unidad de salud.		2013	
Parámetros de semaforización			
Verde Amarillo		Amarillo - rojo	
Desviación del 10%		Desviación del 20 %	

RESULTADOS DEL DIPLOMADO
DE PLANEACIÓN, PROGRAMACIÓN
Y PRESUPUESTACIÓN
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PRESENTACIÓN

Entre el 20 de agosto y el 17 de octubre, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León llevó a cabo el Diplomado Programación, Planeación y Presupuestación con Perspectiva de Género, dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León, de dependencias que participan en el Programa Federal de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El objetivo del Diplomado es que las y los participantes desarrollen habilidades para incorporar en sus Programas Anuales para Resultados la Perspectiva de Género y, de esta manera, se avance en la transversalización de este enfoque en los presupuestos públicos del Estado de Nuevo León.

En el Diplomado participaron funcionarias y funcionarios de 9 dependencias gubernamentales del estado de Nuevo León que se indican a continuación:

- Instituto Estatal de la Juventud.
Incrementar las oportunidades de desarrollo de las y los jóvenes de Nuevo León, con perspectiva de género.
Lic. Tania L. Alanís Salazar.
Lic. Marcos Tuffik Rodríguez Quiroga.
- Instituto de la Vivienda de Nuevo León.
Programa de vivienda Tu Casa.
Lic. Adriana Del Carmen Silva Monreal.
Lic. Iván Ortiz Krasnohira.
- Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León. Profesionalización de los servidores públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León.
Lic. María Hilda Leal Cantú.
- Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.
Propuesta "Manual dirigido a l@s funcionari@s públic@s de la Administración Pública de Nuevo León, para Integrar la perspectiva de género en sus programas y presupuestos".
Lic. María Luisa Rodríguez Mena.
Lic. Yessenia Guadalupe Mazón Torres.
C.P. Jorge Luis Dávila Silva.

- Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León.
Necesidades de información para la evaluación educativa con perspectiva de género en Nuevo León.
Dra. Araceli Vásquez García.
Lic. Sergio Gutiérrez García.
Lic. David A. Zambrano Villarreal.
Lic. Eduardo Valdés Puente.

- Secretaría de Obras Públicas.
Guía de criterios básicos de diseño arquitectónico con perspectiva de género a implementarse en los nuevos edificios públicos en el Estado de Nuevo León.
Arq. Martha Patricia Cantú Hinojosa.

- Secretaría de Salud de Nuevo León.
Supresión del lenguaje discriminatorio en documentos oficiales y en la comunicación masiva en la Secretaría de Salud y en el ISSSTELeón.
Lic. Pascuala Cordero.
Dra. Olga Alicia Lucio Sánchez.
Dr. Abel Garza Gómez.
Lic. Mario A. Aceves Rocha.
Dr. Waldo Iván Gómez Flores.

- Secretaría de Salud de Nuevo León.
Servicios de Salud de Nuevo León. Programa de Atención a la salud de los y las adolescentes 2013.
Dra. Verónica Alcántara Hernández.
Dr. Gerardo Ramiro Cavazos Berlanga.

- Secretaría de Salud de Nuevo León
Capacitación a los y las cuidadoras de los menores de cinco años sobre detección de signos de alarma de enfermedades diarreicas e infecciones respiratorias en el Estado de Nuevo León.
Dra. Baudilia Badillo Rodríguez.
Dra. Karla Tijerina Macías.
Dra. Diancil Llamas Zamora.
Dra. Patricia del C. Arredondo Vásquez.

El producto final definido para el Diplomado fue un proyecto de Programa Anual para Resultados con perspectiva de género para un proceso sustantivo de cada dependencia con asignación presupuestal, incorporando indicadores estadísticos con la perspectiva de género. Este documento resume el transcurso de las sesiones poniendo énfasis en:

Objetivo de la sesión. Expresa el objetivo de aprendizaje para el grupo.

Actividades desarrolladas. Describe en términos generales las actividades realizadas por el instructor y por el grupo.

Lecciones aprendidas. Incluye la descripción de situaciones que funcionaron positivamente para el desarrollo del Diplomado o las que dificultaron su desarrollo.

MÓDULO I PRESENTACIÓN DEL DIPLOMADO - POR QUÉ HACER PRESUPUESTOS PÚBLICOS CON ENFOQUE DE GÉNERO - LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL DESARROLLO Y EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS			
Sesión número	1	Fecha	20 de agosto de 2012
Objetivo de aprendizaje para la sesión			
Las y los participantes: • Conocerán las características del Diplomado, así como los resultados a lograr. • Conocerán la dinámica de trabajo del Diplomado. • Reflexionarán sobre las brechas de género en la entidad y su posibilidad de contribuir a su eliminación. • Conocerán el marco conceptual básico de género y políticas públicas.			
Actividades desarrolladas por el instructor		Actividades desarrolladas por el grupo	
El Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León presentará el Taller, así como el objetivo del mismo y establecerá la dinámica para la entrega de los avances por sesión. El facilitador: • Comentaré el objetivo del Taller, así como la dinámica de trabajo; • Proporcionaré los elementos de referencia necesarios para la elaboración del producto final del Diplomado. Por qué hacer presupuestos públicos con enfoque de género • Diagnóstico de género del PED y del Programa de Equidad de Género en términos de brechas entre mujeres y hombres • Sensibilización sobre la utilidad de los PPPIG para mejorar la vida de las		Las y los participantes: • Expresaron sus expectativas sobre el Taller y, en su caso, las ajustarán a su alcance real. • Seleccionaron un tema de competencia de su institución para desarrollar una propuesta de Programa Anual para Resultados con su presupuesto respectivo. • Identificaron la problemática que dio origen al programa y las brechas que en esa problemática existen entre mujeres y hombres. • Determinaron la información necesaria para la comprensión de la problemática.	

personas y su responsabilidad como servidores públicos.	
La perspectiva de equidad de género en el desarrollo y en las políticas públicas. El facilitador conducirá una discusión para la comprensión de la perspectiva de equidad de género como una alternativa para el desarrollo y la eliminación de las inequidades sociales.	Las y los participantes: Comentaron los elementos conceptuales básicos de la perspectiva de género.

Lecciones aprendidas:

1. Para el Desarrollo del Diplomado resulta fundamental la identificación de las y los participantes, de acuerdo a su:
 - o Nivel de responsabilidad institucional
 - o Compromiso con la obtención de resultados
 - o Disponibilidad de tiempo para llevar a cabo las actividades del Diplomado
 - o Disponibilidad de Información sobre el programa institucional al cual se le aplicará la perspectiva de género.
2. Fue importante ubicar a los presupuestos públicos como la herramienta operativa más efectiva para transversalizar la perspectiva de género en las actividades gubernamentales.
3. Para las y los funcionarios participantes resultó difícil considerar la posibilidad de actuar sobre presupuestos que, en ocasiones, ni siquiera conocen. Fue necesario profundizar en la lógica de planeación programación que conduce a los presupuestos públicos y mostrar que al modificar los Programas Anuales para Resultados de manera directa se incide sobre las asignaciones presupuestales de los programas.
4. El conocimiento las diferentes etapas del movimiento de género contribuye a sensibilizar a las y los participantes en el Diplomado.

MÓDULO I MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL - MARCO JURÍDICO Y PROGRAMÁTICO NACIONAL Y ESTATAL			
Sesión número	2	Fecha	21 de agosto de 2012
Objetivo de aprendizaje para la sesión			
Las y los participantes: - Conocerán los contenidos del marco normativo internacional - Conocerán los contenidos de los marcos normativos nacional y estatal - Reflexionarán sobre la obligatoriedad de aplicar la perspectiva de género en los Programas Anuales para Resultados bajo su responsabilidad.			
Actividades desarrolladas por el instructor		Actividades desarrolladas por el grupo	
Marco normativo internacional - CEDAW - Plataforma de acción de Beijín - Beijín + 15 - Conferencia de la Mujer en América Latina y el Caribe - Convención de Belém Do Pará		Las y los participantes, organizados en equipos de trabajo: - Explicaron el marco jurídico nacional y estatal y - Lo analizaron como contexto para el desarrollo de propuestas de presupuestos con enfoque de género.	
Marco jurídico y programático nacional y estatal - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Ley de Planeación - Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (LFPRH) - Ley General para la Igualdad entre		Reflexionaron sobre la obligatoriedad de aplicar en los Programas Anuales para Resultados la perspectiva de género	

Mujeres y Hombres • Ley del Instituto Nacional de las Mujeres • Constitución Política del Estado de Nuevo León • Ley de Planeación del Estado de Nuevo León • Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León • Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia • Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2015 • Programa de Equidad de Género • Ley del Instituto Estatal de las Mujeres • Ley de Administración Financiera • Leyes de Egresos 2011 y 2012	

Lecciones aprendidas:

Conceptuales:

1. La mayoría de las y los participantes desconocían el marco jurídico internacional, nacional y estatal.

Prácticas

2. En principio, la totalidad de las y los participantes consideraban opcional la incorporación de la perspectiva de género en sus responsabilidades laborales.
3. El conocimiento del marco jurídico de referencia en materia de género resulta imprescindible para la sensibilización del funcionariado en materia de género.

MÓDULO II ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS DESDE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO			
Sesión número:	3	Fecha	3 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes conocerán herramientas metodológicas para realizar diagnósticos de género.

Actividades desarrolladas por el instructor	Actividades desarrolladas por el grupo
El facilitador compartió elementos conceptuales sobre: • Marcos conceptuales de referencia • Brechas de desigualdad de género • Información estadística • Metodología de Diagnósticos desde la perspectiva de equidad de género.	Las y los participantes: • Realizaron un diagnóstico, incorporando la perspectiva de género sobre la problemática que deben atender en su posición actual de trabajo.

Lecciones aprendidas:

Conceptuales:

- 1.- La dinámica operativa de las instancias de gobierno estatales no permite la comprensión de la problemática que se intenta resolver.
2. La lógica de planeación y programación de la administración pública estatal es inercial, lo que no contribuye a que el funcionariado se interese por profundizar en la comprensión conceptual de su actividad.
3. El grupo en general enfrentó problemas para elaborar un mapa conceptual que le permitiera comprender su propia actividad.

MÓDULO II LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS PRESUPUESTOS EN MÉXICO - GESTIÓN PARA RESULTADOS, PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Sesión número:	4	Fecha	4 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes:

- conocerán las diferentes formas de presupuestación en las etapas históricas de México.
- conocerán las características de la GpR en México y sus avances a nivel federal y en las entidades federativas.

Actividades desarrolladas por el instructor

El facilitador:

- Explicó las diferentes etapas por las cuales ha transitado la forma de definir los presupuestos en México, así como su contexto histórico.
- Explicó el proceso general de la gestión pública y su lógica de funcionamiento.
- Explicó la operación del Presupuesto basado en Resultados y de la Evaluación del desempeño.

Actividades desarrolladas por el grupo

Las y los participantes:

- Comentaron los contenidos expuestos
- Avanzaron en el diagnóstico incorporando herramientas de análisis de género y un marco conceptual

Lecciones aprendidas:

1. En la entidad hasta el año 2011 se trabajaba con base en Programas Operativos Anuales, en 2012 se modificó la denominación de los mismos por Programas Anuales para Resultados, sin embargo el cambio de denominación no implicó hasta el momento un cambio en la esencia de los programas.

2. En Nuevo León se está en proceso de adopción de la Gestión basada en Resultados, a través de sus herramientas Presupuesto basado en Resultados y Sistema de Evaluación el Desempeño. Para este efecto la administración pública estatal se encuentra en proceso de capacitación, sin embargo las instancias capacitadoras no siempre manejan de manera adecuada el enfoque dirigido a resultados ni la Metodología de Marco Lógico.

3. Se considera estratégico vincular las acciones para la transversalización de la perspectiva de género con aquellas para implantar la gestión basada en resultados.

1. MÓDULO III EL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN PRESUPUESTARIA

Sesión número

5

Fecha

17 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes conocerán el proceso mediante el cual se elaboran los presupuestos en México.

Actividades desarrolladas por el instructor

En el contexto de la Gestión para Resultados analizó:

- Los presupuestos etiquetados, así como sus ventajas y desventajas;
- El proceso de Programación – presupuestación
- La ejecución y seguimiento del de los programas y su presupuesto.
- La evaluación de programas y presupuestos.
- La rendición de Cuentas.

Actividades desarrolladas por el grupo

Las y los participantes:

- Comentaron los contenidos expuestos.
- Avanzaron en el diagnóstico incorporando herramientas de análisis de género y un marco conceptual

Lecciones aprendidas:

Prácticas:

1. La mayoría de las y los participantes no conocían el proceso para elaborar los presupuestos públicos; la mayoría de ellos están desvinculados del mismo o lo realizan de manera inercial.
2. Se analizó como estrategia la transversalización de la perspectiva de género en toda la actividad pública.
3. Se ubicó a la alineación de programas con la planeación estatal como un proceso necesario

para asegurar la unicidad de esfuerzos hacia una misma dirección.

4. Se reflexionó sobre el proceso de elaboración de Programas Anuales para Resultados como un punto nodal para la transversalización de la perspectiva de género en la actividad gubernamental.

5. Se reflexionó sobre la importancia de documentar el proceso de discusión del presupuesto en la Cámara de Diputados y sobre la necesidad de que las y los actores que participan en este proceso manejen la perspectiva de género.

6. Se reflexionó sobre la relevancia de realizar evaluaciones a los Programas Anuales para Resultados incorporando la perspectiva de género.

MÓDULO I ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS OPERATIVOS ANUALES			
Sesión número	6	Fecha	18 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes conocerán las características de un Programa Anual para Resultados (PAR) y los pasos para su elaboración.

Actividades desarrolladas por el instructor	Actividades desarrolladas por el grupo
El facilitador: • Estableció la diferencia entre Programas Operativos Anuales (enfoque burocrático – inercial) con los PAR (Enfoque hacia resultados) • Propuso una modificación al formato para elaboración de los PAR del gobierno estatal, incorporando la definición de los resultados a lograr con el Programa, la incorporación de la perspectiva de género en éstos y en las actividades para llevarlos a cabo.	Las y los participantes: • Presentaron el formato mediante el cual la administración pública estatal elabora sus Programas Anuales para Resultados. • A partir del diagnóstico de la problemática a resolver definieron los resultados a lograr mediante su Programa Anual para Resultados. • Definieron las actividades a realizar para lograr resultados que reduzcan la brecha entre mujeres y hombres en su materia de trabajo.

Lecciones aprendidas:

1. La ausencia de diagnósticos profundos sobre la temática que manejan las dependencias participantes dificulta la comprensión de la problemática a resolver.
2. La poca disponibilidad de información estadística desagregada por sexo es otro factor que limita los diagnósticos.
3. En general las y los participantes no citaron marcos analíticos nacionales e internacionales como referencia para comprender la problemática que enfrentan y resolverla eliminando las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en la entidad.
4. Las referencias implícitas bajo las que la mayoría de las y los participantes actúan son las prácticas que han visto en otras entidades de la república o en el nivel federal.

MÓDULO IV ELABORACIÓN DE OBJETIVOS CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA INTERVENCIONES GUBERNAMENTALES			
Sesión número	7	Fecha	1 de octubre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes podrán formular objetivos para intervenciones gubernamentales con un enfoque de equidad de género.

Actividades desarrolladas por el instructor	Actividades desarrolladas por el grupo
El facilitador compartió elementos metodológicos para la formulación de objetivos de género con enfoque a resultados	Las y los participantes elaboraron una propuesta sobre los resultados que deberían alcanzar los programas bajo su responsabilidad y la incorporaron en el formato institucional para presentar los programas de gobierno en Nuevo León.

Lecciones aprendidas:

1. Las y los asistentes enfrentaron problemas para definir resultados para sus Programas Operativos Anuales (Cambios positivos y sostenibles a largo plazo en las condiciones de vida de las personas, en su entorno económico y ambiental).
2. Las dificultades referidas en el punto anterior derivan de la ausencia de diagnósticos profundos sobre la temática que manejan las dependencias participantes.
3. También contribuye la cultura profundamente operativa ya comentada.

MÓDULO I CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES			
Sesión número	8	Fecha	2 de octubre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión
Las y los participantes aprenderán qué es, para qué sirve y cómo se construye un indicador.

Actividades desarrolladas por el instructor	Actividades desarrolladas por el grupo
El facilitador presentó las siguientes referencias metodológicas generales para la construcción de indicadores con perspectiva de género: ☛ Definición de un indicador y su vinculación con los objetivos; ☛ Elemento a medir en los indicadores de género ☛ Tipos de indicadores según midan resultados o gestión (actividades); ☛ Dimensión del objetivo a medir; ☛ Resultado clave; ☛ Determinación del nombre del indicador; ☛ Método de cálculo del indicador.	Las y los participantes elaboraron una propuesta de indicadores para medir: ☛ Los resultados a lograr por los Programas Anuales para Resultados ☛ Las acciones operativas para el logro de los resultados del programa.

Lecciones aprendidas:
1. Existe una fuerte tendencia de las y los participantes a manejar indicadores de gestión. 2. Las y los participantes enfrentan dificultades para construir indicadores para resultados de los programas. 3. La falta de información estadística diferenciada por sexo dificulta el diseño de indicadores con perspectiva de género. 4. Prácticamente no se utilizan razones para comparar la situación entre mujeres y hombres en las diversas problemáticas analizadas.

MÓDULO I VINCULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EL PRESUPUESTO

Sesión número

9

Fecha

15 de octubre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes:

- Conocerán cómo vincular los objetivos de género con el presupuesto.
- Comprenderán la lógica general para la evaluación de los Programas Gubernamentales.

Actividades desarrolladas por el instructor

El facilitador compartió:

Elementos metodológicos para vincular objetivos de género, sus indicadores y metas con el ejercicio del presupuesto, sus indicadores y metas.
Elementos conceptuales - metodológicos para realizar la evaluación de programas presupuestarios que contengan objetivos de género.

Actividades desarrolladas por el grupo

El grupo calendarizó sus metas para resultados y las relacionó con sus metas de gestión financiera.

Lecciones aprendidas:

1. La mayoría de las y los participantes no dispusieron de información sobre su presupuesto.
2. Esta información es considerada "confidencial" en la mayoría de dependencias del gobierno estatal.

3. La desvinculación entre los operadores de los programas y las áreas de presupuestación dificulta relacionar metas para resultados y metas de gestión presupuestaria.

4. La comprensión de los procesos para elaborar los Programas anuales para Resultados en Nuevo León resulta fundamental para comprender la forma en que al modificar los programas se actúa directamente sobre los presupuestos públicos.

MÓDULO V CIERRE DEL DIPLOMADO			
Sesión número	10	Fecha	16 de octubre de 2012
El facilitador dirigió la evaluación final y retroalimentó las presentaciones de los trabajos finales del Diplomado. El Instituto Estatal de las Mujeres aplicó las evaluaciones a los participantes en el Diplomado y la evaluación del Diplomado (organización, desarrollo y contenidos).		Las y los asistentes: - Realizaron una presentación de 20 minutos en la que: - Presentaron su proyecto de Programa Anual para Resultados incorporando la perspectiva de género ya sea en los resultados a lograr o en las actividades operativas. - Puntualizaron la secuencia metodológica que siguieron para el desarrollo de su propuesta. - Presentaron la evaluación final del Diplomado.	

MEMORIA DEL DIPLOMADO
DE METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICE

Sección 1. Descripción del diplomado

Introducción

Contenido del curso

Módulo I: antecedentes y consideraciones iniciales

Módulo II: enfoque de género, población y análisis de involucrados

Módulo III: definición del problema, elaboración del árbol del problema y de objetivos

Módulo IV: matrices de indicadores de resultados

Modulo V: indicadores y medios de verificación

Sección 2. Compilación de los trabajos entregados por las dependencias participantes

Presentación

Monografías de los programas estratégicos por dependencia

Contraloría y transparencia gubernamental

Sistema para el desarrollo integral de la familia del estado de Nuevo León

Instituto de innovación y transferencia de tecnología

Instituto estatal de las mujeres

Instituto registral y catastral

Junta local de conciliación y arbitraje

Secretaría de educación: mejora continua en educación

Secretaría de educación: salud para aprender

Secretaría de salud: segundo nivel de atención en salud

Secretaría del trabajo: programa de jornadas
de acercamiento laboral

SECCIÓN 1.- DESCRIPCIÓN DEL DIPLOMADO

INTRODUCCIÓN

Esposa, mamá, empleada o microempresaria, ama de casa y mujer, todas estas facetas son el común denominador de la mujer en México. Y Nuevo León no es la excepción.

Nuevo León con 0.79, en términos del Índice de Desarrollo Humano¹, ocupa el segundo lugar nacional, por arriba del promedio que es de 0.739. No obstante ello, existen algunos datos que indican asimetrías que, incluso, resaltan como graves rezagos a nivel nacional.

La tasa de fecundidad entre adolescentes² de Nuevo León, en el 2010, es de 52.6³, apenas por abajo de la de Oaxaca, 56.9. El porcentaje de mujeres, de 12 a 19, con al menos un hijo nacido vivo en Nuevo León es de 8%. La tasa de mortalidad por cáncer mamario⁴ es de 24.2, casi triplica la del estado de Oaxaca, 9.2, y representa casi 45% por arriba del promedio nacional, 16.8. Respecto del empleo, 37.1% del empleo remunerado corresponde a mujeres.⁵

Es cierto que han existido muchos avances en la situación que vive la mujer en el estado, pero aún falta por hacer y los datos estadísticos mostrados hablan fehacientemente por sí mismos.

Para mejorar aún más, el esfuerzo nacional requiere de la participación proactiva tanto de la sociedad desde su elemento nuclear básico, la familia, hasta el diseño de políticas públicas que incentiven: la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones; reducir las barreras, formales e informales, que dificultan el acceso de las mujeres a niveles superiores de instrucción escolar, etc.

Por otro lado, a nivel de la administración pública estatal, se ha estado actualizando la planeación estratégica de tal manera que los programas presupuestales definan claramente a qué objetivos estratégicos, tanto del Plan Estatal de Desarrollo como del Plan Sectorial o Especial correspondiente, están contribuyendo con sus actividades y entrega de bienes y servicios a la sociedad.

Esta aproximación de diseño de políticas públicas, ha estado desarrollándose

1.- PNUD (2012), pp. 10-11.

2.- Cantidad de partos de mujeres entre 15 y 19 años, expresados para cada 1.000 mujeres de esa misma edad.

3.- INMUJERES, Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico. Tarjeta estatal Nuevo León, 2010.

4.- Tasa expresada por cada 100,000 mujeres de 25 años y más.

5.- INEGI. Censos Económicos 2009.

en México con la cooperación técnica del Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, etc. La estructuración y sistematización de esta iniciativa, a nivel federal, ha sido diseñada e implementada bajo la dirección de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por el programa de Presupuesto basado en Resultados (PbR) y el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED).

Las razones que impulsaron la puesta en marcha del PbR-SED fueron:

- La escasez de presupuesto, derivada de una crisis económica cuyas secuelas llevan ya varias décadas en México.
- La urgencia de maximizar la eficiencia del ejercicio del gasto ante las necesidades crecientes del país.
- Mejorar la rendición de cuentas y, al mismo tiempo, facilitar la transparencia.

La Administración Pública del Estado de Nuevo León (APNL) había ya realizado algunos ejercicios incipientes para implementar un PbR-SED propio. Sin embargo, el esfuerzo realizado adolecía de inconsistencias como la ausencia de alineación de los programas presupuestales a los objetivos estratégicos estatales, carencia de metas, indefinición de indicadores, etc. De tal forma que con el trabajo realizado no era posible establecer niveles de desempeño, objetivo primordial de un PbR-SED.

Es menester resaltar que los resultados obtenidos en los ejercicios previos de planeación, y en especial el del año 2010, fueron afectados totalmente por factores ajenos y adversos a los fines propuestos. Se resaltan dos: el huracán Alex, mismo que obligó a la inmensa mayoría de los funcionarios públicos de la APNL a concentrarse en implementar medidas de remediación, mitigación y restauración de los procesos y vida cotidianas de los neoleoneses; y, la situación de violencia e inseguridad pública que se desató con secuestros, bloqueos en vías públicas, etc.

Es bajo este contexto en el que se planteó la realización de un Diplomado de Metodología de Marco Lógico, que enlazase la necesidad de alinear los objetivos de los programas presupuestales de la APNL con el Plan Estatal de Desarrollo, el Plan Sectorial o Especial; y, que el diseño de esta planeación se realizara con criterios de transversalidad, en especial la de la promoción de las mujeres.

De vital importancia para lograr los objetivos propuestos para este diplomado, fue la capacidad de convocatoria del Instituto Estatal de las Mujeres, para conjuntar a los responsables de las áreas de operación, administración y planeación de los diferentes programas presupuestales. Esto permitiría asegurar un mínimo de apropiación y responsabilidad en el desarrollo de los diferentes productos.

El diplomado se presentó en 5 diferentes módulos, los cuales se describen en la siguiente sección.

CONTENIDO DEL CURSO

MÓDULO I: ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES INICIALES

Fecha

23 y 24 de Agosto de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

Lugar

Centro para el Desarrollo de la Industria del Software, UANL.

Instituciones participantes

Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Metrorrey, Secretaría del Trabajo, Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León, Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León, la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, Desarrollo Integral de la Familia, Instituto de la Vivienda, Secretaría General de Gobierno y la Contraloría Gubernamental.

Objetivos específicos

En este módulo se presentan los antecedentes de la MML de implementación para el caso de México y en particular del estado de Nuevo León, los cambios jurídicos que dan sustentabilidad a dicha implementación, así como también la alineación que conlleva tanto con el Plan Estatal de Desarrollo (PED), como con los programas sectoriales y especiales.

Herramientas

Al inicio de la sesión se les entregó una memoria USB con la bibliografía necesaria para el desarrollo del diplomado y los lineamientos para la elaboración del trabajo final. Este material consta algunos documentos de organismos internacionales sobre la Metodología de Marco Lógico, además de lineamientos de autoridades nacionales sobre el tema. Por otra parte, se incluyeron algunos documentos en donde se analizan los principios sobre la perspectiva de género y la importancia que tiene su inclusión en el presupuesto público.

Temario

1. Antecedentes

1.1. Gestión para Resultados

1.2. Presupuesto basado en Resultados (PbR)

1.3. Sistema de Evaluación de Desempeño (SED)

1.2. Marco Jurídico PND y PED

1.3. Alineación de objetivos Nacionales, Estatales y Sectoriales

1.3.1. Alineación de objetivos en el Plan Estatal de Desarrollo

1.4. Ejercicios

1.5. Actividades

Desarrollo

Esta sección representa la parte más teórica del taller, ya que en ella se presentaron los conceptos básicos que los participantes debían de aprender para contextualizar la metodología y lograr comprenderla. Se comenzó con la introducción de lo que representa el modelo de Gestión por Resultados (GpR), como dicho modelo se ha ido transformando en el tiempo y actualmente es el referente internacional en la Administración de Recursos Públicos.

Teniendo como referencia la GpR se explicó la importancia de los 2 componentes básicos, el PbR y el SED.

Para contextualizar el PbR se hizo referencia a la evolución cronológica que a nivel internacional ha tenido el mismo, así como los resultados que muestran los países que han adoptado dicha forma de administración de recursos públicos.

Una vez contextualizado el tema de PbR se comentaron las dos definiciones utilizadas por la SHCP, las cinco características del mismo, los efectos de cambio más relevantes en la forma de presupuestar y cuál ha sido el proceso de implantación federal y estatal del PbR.

Para transmitir las implicaciones que conlleva el SED se ejemplificó éste a través de un tablero de control, del seguimiento y monitoreo que debería obtenerse de él para que realmente sirva para la toma de decisiones oportuna y eficiente. Y como dicha toma de decisiones se ve fortalecida por el proceso de evaluaciones de programas que conlleva el SED. Se explicó cuáles son los tipos de evaluaciones y como conllevan un proceso cronológico que permite la mejorar de los programas, dadas las observaciones y recomendaciones que se emitan en las evaluaciones.

El siguiente punto a tratar se encuentra relacionado con las leyes y normativas que dan sustento a este modelo. Como a través de la reforma constitucional del artículo 134, de las leyes y reglamentos que inciden en la administración de recursos públicos se presenta un marco jurídico congruente y homogéneo que asegura la continuidad del enfoque para resultados.

Otro de los temas importantes a tratar para la correcta implantación del modelo, es el método y herramientas de planeación que existen en la entidad y como la metodología los incluye. Durante la presentación se tomaron las opiniones de los participantes referente a los métodos de planeación del Estado, así como de la necesidad de permearlos con el enfoque de género ya que aunque en la actualidad se ve presente en algunos objetivos del PED, es necesario que se incluya en más áreas de la planeación.

Con base en el modelo de planeación del desarrollo del Estado de largo plazo se comentó la importancia que tiene la alineación del PED con los programas sectoriales o especiales y a partir de éstos la vinculación con la planeación estratégica de corto plazo, como lo es el Proyecto de Presupuesto de Egresos del Estado (PPEE).

Se comentó como la Metodología de Marco Lógico (MML) es una metodología de planeación estratégica basada en objetivos y como algunos estados empiezan a utilizar ésta para la elaboración de los programas sectoriales, especiales, regionales e institucionales, e inclusive a nivel de PED.

Se explicó cuál es el trabajo que se ha realizado en el Estado para la definición y clasificación del catálogo de programas de gobierno. A partir de dicha definición se estableció cuáles serían los programas que serían desarrollados a lo largo del Diplomado (Tabla 1) y cuál sería la conformación de equipos.

Una vez definido éstos se procedió a realizar el primer ejercicio, donde por equipos se debían de registrar los siguientes datos de los programas:

1. Enunciar los datos generales del programa.
2. Enunciar las leyes a las que podría estar sujeto el programa así como reglas de operación del mismo.
3. Elaborar la estructura programática de la dependencia u organismo, con las principales actividades.
4. Elaborar un catálogo de clasificación de programas.
5. Alinear el objetivo de la Dependencia al Plan Estatal de Desarrollo (PED).

Tabla 1. Programas de gobierno a trabajar durante el diplomado (tabla en archivo anexo)

MÓDULO II: ENFOQUE DE GÉNERO, POBLACIÓN Y ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

Fecha

6 y 7 de Septiembre de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

Lugar

Centro para el Desarrollo de la Industria del Software, UANL

Instituciones participantes

Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Metrorrey, Secretaría del Trabajo, Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León, Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León, la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, Desarrollo Integral de la Familia, Instituto de la Vivienda, Secretaría General de Gobierno y la Contraloría Gubernamental.

Objetivos específicos

Introducción al enfoque de género. En este módulo se presentan las principales definiciones y consideraciones para el correcto entendimiento de la inclusión de una distinción de género en la metodología.

Se analizarán los diferentes tipos de población (potencial, objetiva, atendida) y su interrelación con los involucrados en el Programa, a fin de establecer los intereses y roles de cada una de las personas, grupos, y organizaciones que se encuentran involucradas en el logro de su propósito, así como de su impacto.

Este ejercicio es pieza clave para la posterior identificación de supuestos de la intervención gubernamental.

Herramientas

Los participantes desde el inicio ya contaban con la información bibliográfica referente a la perspectiva de género en la administración pública, sin embargo, esta información le fue ampliada mediante la presentación teórico práctica sobre las implicaciones de la inclusión de una perspectiva de género, así como de los elementos que se sería

convenientes considerar para su inclusión, a través del ciclo presupuestario y para la MML.

Temario

2.1. Enfoque de género y otros enfoques transversales

2.2. Identificación de la Población Potencial, Población Objetiva y Población Atendida

2.3. Análisis de involucrados

2.4. Ejercicio

Desarrollo

La primer parte de esta sección se programó la parte teórica, debido a que era necesario dar la presentación de los conceptos básicos sobre la perspectiva de género y su importancia para el presupuesto público.

A partir de ello se dio el antecedente histórico, desde la década de los setentas y la evolución gradual del enfoque de género, sin embargo. La sesión fue muy participativa, ya que los funcionarios exhibieron sus puntos de vista, comentarios y preocupaciones sobre cómo se ha ido desarrollando y si se ha podido implementar algún enfoque transversal en las dependencias participantes.

El enfoque principal se dio, a partir de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995. Siendo ésta decisiva para pasar del discurso de Mujeres en el Desarrollo (MED) al de Género en el Desarrollo (GED). De ahí, fue comentado entre todos los participantes los contenidos y resultados de la plataforma de Beijing, a fin de que sea un medio para facilitar la realización de programas de desarrollo con enfoque de género.

Una vez definido: género, análisis de género e integración de género, éste último fue motivado para que los participantes consideren la importancia para que se integre de forma transversal el enfoque de género en actividades y programas de cooperación al desarrollo, particularmente en cada una de las dependencias representadas.

Con base en dicho antecedente de género se contextualizó cómo a través de las diferentes herramientas de la MML, así como de las

diferentes etapas del ciclo presupuestal deberá cuestionarse la existencia de desigualdades de género para asegurar que dicha perspectiva se incorporada de forma transversal en el programa estratégico que cada participante representa.

A fin de reafirmar la necesidad de generar objetivos, indicadores y medios de verificación sensibles a la perspectiva de género, en la segunda parte de la sesión se definió las diferentes clasificaciones de población: potencial, objetiva y atendida para a partir de ahí utilizar la primera herramienta de la MML el análisis de los involucrados. Después de la presentación de estos conceptos se realizó por equipos un ejercicio sobre estos conceptos en donde para cada programa elegido se realizó lo siguiente:

1. Determinar el enfoque de género y el enfoque transversal.
2. Identificar: Población Potencial, Población Objetiva y Población Atendida.
3. Elaborar una lista del Análisis de Involucrados.
4. Elaborar la Tabla de Expectativas.
5. Definir las características específicas de la población a la que se está dirigiendo el programa.

Cabe señalar la importancia del ejercicio anterior, ya que a partir de el se establece el vínculo de los diferentes tipos de población y que a partir de ella se establezca la diferenciación por género, en principio estadísticamente y posteriormente en el análisis de involucrados la identificación de las expectativas, necesidades, intereses y mandatos con enfoque de género, en caso de identificar desigualdades.

MÓDULO III: DEFINICIÓN DE PROBLEMA, ELABORACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS Y DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS

Fecha

6 y 7 de Septiembre de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

Lugar

Centro para el Desarrollo de la Industria del Software, UANL.

Instituciones participantes

Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Metrorrey, Secretaría del Trabajo, Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León, Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León y la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, Desarrollo Integral de la Familia, Instituto de la Vivienda, Secretaría General de Gobierno y la Contraloría Gubernamental.

Objetivos específicos

En este módulo se identificará el problema que da origen al Programa de Gobierno (PG), además de determinar las relaciones entre las causas y los efectos asociadas al mismo. Al definir dicha problemática es esencial diferenciar si los efectos y causas afectan por igual a hombres y mujeres. Una vez identificado el problema y transformándolo en su forma positiva en los diferentes niveles de objetivos del PG, se seleccionará la alternativa más viable para su solución tomando en cuenta las diferencias en relación al género de los beneficiarios, que deberán de incorporar en los bienes y/o servicios específicos que el programa estará entregando a la sociedad.

Herramientas

Todos los participantes recibieron, con mucha antelación, el material didáctico y las lecturas adicionales para cada Módulo. De tal manera que la exploración del material, aunque fuese por mera curiosidad, permitiera al participante recordar elementos básicos de planeación estratégica, análisis de procesos y toma de decisiones; y, si deseaba profundizar, las lecturas adicionales coadyuvarían a una comprensión de segundo nivel respecto de las tareas a desarrollar en el diplomado.

Contemplada la participación de personas con asimetrías en cuanto a: experiencia en el ámbito de la función pública, formación académica, percepción de la gravedad de su responsabilidad pública, diferencias de edades, desempeño a nivel de gabinete o en campo, participación en otros ejercicios de planeación estratégica, niveles de compromiso personal etc., se decidió utilizar un esquema didáctico basado en una aproximación mayéutica grupal participativa. Mismo que, en sus ejercicios, fue estructurada alternando los roles de participación, alentando esquemas de liderazgo situacional y colegiado. Esto es, reconocer las asimetrías de los participantes, buscado el piso común y, partiendo del mismo, conformar los conceptos constructivos de los productos con los que se desarrolla la MML; para que, al final del diplomado, los asistentes hayan desarrollado de facto su Matriz de Indicadores, estableciendo claramente las actividades o componentes que atiendan las políticas de transversalidad, con énfasis en la promoción de las mujeres.

Temario

3.1 Definición de Problema

3.1.1 Actitudes frente a los problemas

3.2 Análisis de Problemas

1.1 Análisis PEST

1.2 Análisis FODA

1.3 Método de Causa Raíz

1.3.1 Diagrama de Ishikawa,

1.3.2 Los 5 ¿Por qué?,

1.3.3 Árbol de la realidad Actual

1.3.4 Metodología de Marco Lógico

1. Árbol de Problemas

3.1 Análisis de Situación

3.2 Análisis de Involucrados

3.3 Definición del Problema Central

3.4 Árbol de Efectos

3.5 Árbol de Causas

3.6 Recomendaciones

2. Árbol de Objetivos

4.1 Conceptualización de la Condición Deseada

4.2 Cambios de Segundo Orden

4.3 Evolución del Árbol de Efectos en Árbol de Fines

4.4 Evolución del Árbol de Causas en Árbol de Medios

4.5 Evolución del Problema Central en Solución Central

4.6 Recomendaciones

Desarrollo

Tal y como se comentó líneas arriba, la aproximación pedagógica utilizada fue la mayéutica grupal participativa. La asistencia presencial de los participantes a un aula, dentro de un espacio académico de desarrollo de tecnologías de información y comunicación, permitió desarrollar una rápida identificación de las competencias, similitudes y complementariedades de los diferentes programas de gobierno (PG).

Así, uno a uno de los participantes, y todos a la vez, fueron inquiridos respecto de cada uno de los PG que tenían a su cargo y de por qué es importante que la sociedad siguiera otorgando su confianza a los ahí presentes para continuar en los respectivos PG.

Todos los participantes tuvieron oportunidad de expresar sus ideas, frustraciones, anhelos y esperanzas. En lo general, el promedio del grupo se presentó con interés y voluntad para realizar un trabajo de calidad. Algunas instituciones adolecieron de la ausencia de los responsables de sus PP, lo que generó una reducción de la asertividad de las personas que estaban participando en el diplomado en su representación.

La dinámica incluyó la alternancia, mediando con la participación de los asistentes, de la exposición teórico-conceptual, con variedad de ejemplos de la vida cotidiana y la función pública, seguida del desarrollo de un caso práctico de conocimiento común a todos: el sobrepeso y la obesidad.

A la par del avance en la exposición de los conceptos teóricos, se fue desarrollando el caso práctico, de tal manera que la comprensión del mismo más los comentarios de los participantes de los otros PP y la asistencia personalizada de los facilitadores del diplomado, coadyuvaron para que al final de cada tópico los productos esperados estuvieran realizados.

Énfasis especial fue realizado, reiteradamente, para que no se perdiese de vista el impacto específico que pudiera tener la problemática planteada en términos de género. Intentando visualizar no solo los problemas existentes, sino también los que pudieran presentarse en el futuro de seguir la tendencia actual de las circunstancias.

Algunos de los planteamientos pudieron permitir la delineación de ejes de atención: Capacitación Interna, Atención al Público, Equidad de Género, Vinculación con la Sociedad, Difusión, etc.

Como ejemplo del trabajo ahí realizado se anexan los Árboles de Problemas y Objetivos, del Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León, ver Figuras 1 y 2.

Figura 1. Árbol de Problemas del Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León
(tabla en archivo anexo)

Figura 2. Árbol de Objetivos del Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León
(tabla en archivo anexo)

MÓDULO IV: MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS

Fecha

20 y 21 de Septiembre de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

Lugar

Centro para el Desarrollo de la Industria del Software, UANL.

Instituciones participantes

Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Metrorrey, Secretaría del Trabajo, Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León, Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León, la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, Desarrollo Integral de la Familia y la Contraloría Gubernamental.

Objetivos específicos

Este módulo tiene como objetivo que los participantes elaboren su propia herramienta de gestión estratégica, denominada Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Programa de Gobierno (PG), con los criterios de Pertinencia, Eficacia, Eficiencia y Transparencia.

A partir de la definición de los objetivos de Fin, Propósito, Componentes y Actividades, con un Resumen Narrativo en lenguaje breve y sencillo, se describirá la estructura del PP, enfatizando la importancia de la sintaxis para cada uno de los niveles. Los mismos estarán estructurados conforme a una lógica vertical ascendente, conocida también como Cadena de Resultados.

Así mismo, la MIR incluirá los Supuestos estratégicos de seguimiento o cabildeo. Los cuales representan los riesgos asociados a la ejecución o implementación del PG y que dan congruencia aditiva a la lógica horizontal de la matriz.

Herramientas

Conforme a lo aseverado líneas arriba, los participantes recibieron anticipadamente el material didáctico, tanto de manera impresa como en formato electrónico. Lo que les permitiría prepararse adecuadamente para participar en el diplomado.

La aproximación didáctica, también fue la misma. Además, varios de los participantes contaban con experiencias previas de otros ejercicios de elaboración de MIR.

Temario

1. Alineación estratégica
 - 1.1 Visión y Misión
 - 1.2 Mandato y Facultades legales
 - 1.3 Futuro deseado
 - 1.4 Análisis de brechas
2. Teoría del Cambio
 - 2.1 Escenario base y Futuro Previsible
 - 2.2 Programa/Proyecto de Inserción
 - 2.3 Escenario modificado y Futuro deseable
 - 2.4 Riesgos que afectan la eficacia, calidad o entrega a tiempo de los resultados
 - 2.5 Modelos de Teoría del Cambio
 - 2.6 Aproximación de Marco Lógico
3. Matriz de Marco Lógico
 - 3.1 Descripción
 - 3.1.1 Resultados a Corto, Mediano y Largo Plazo

3.1.2 Resultados de Impacto: Cambios de Segundo Orden y Sustentabilidad

3.2 Resumen Narrativo

3.2.1 Objetivo de Fin

3.2.2 Objetivo de Propósito

3.2.3 Objetivos de Componentes

3.2.4 Objetivos de Actividades

3.2.5 Lógica Vertical

3.3 Supuestos

3.3.1 Identificación de Riesgos

3.3.2 Valoración de Riesgos

3.3.3 Definición de Supuestos

3.3.4 Lógica Horizontal

Desarrollo

Aún cuando en estricto sentido, en esta sesión, todos los participantes deberían contar con su Árbol de Objetivos; sin embargo, dos de los equipos participantes llegaron con versiones no acabadas por incompatibilidad de las agendas con sus respectivos directivos. En ambos casos la participación, originalmente de dos personas por PP, se redujo a una persona.

El resto de los participantes inició la sesión del día 20 con su material actualizado, de tal manera que fue posible otorgar un tiempo extra a los compañeros que se encontraban rezagados.

Quizás producto de la ausencia de cultura en México para la prevención de riesgos, el tema de los supuestos tomó más tiempo del que se le había asignado originalmente.

Para los participantes de los PG de la Secretaría de Salud, se les sugirió incluso que atendieran el tema con datos estadísticos de tal manera que no tuvieran que inventar los riesgos que tenían que plasmar en formato de supuestos.

MÓDULO V: INDICADORES Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Fecha

4 y 5 de Octubre de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

18 y 19 de Octubre de 2012, de 9:00 a 18:00 hrs.

Lugar

Centro para el Desarrollo de la Industria del Software, UANL.

Instituciones participantes

Instituto Estatal de las Mujeres, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Metrorrey, Secretaría del Trabajo, Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología de Nuevo León, Instituto Registral y Catastral del Estado de Nuevo León, la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, Desarrollo Integral de la Familia y la Contraloría Gubernamental.

Objetivos específicos

En este módulo se definen y construye la ficha técnica de los indicadores estratégicos y de gestión que medirán el logro de los objetivos del programa, los cuales servirán como medio para el seguimiento y evaluación del mismo. Además de identificar las fuentes de información adecuadas para su seguimiento y monitoreo, siendo esto una parte fundamental para garantizar la veracidad de la información generada. Para la inclusión de una perspectiva de género en esta etapa es necesario que los indicadores puedan vigilar los cambios y el acceso equitativo de hombres y mujeres a los beneficios esperados de los programas.

Temario

5.1. Indicadores

5.2. Indicadores de Equidad de Género

5.2.1. Ficha técnica

5.3. Medios de Verificación

5.4. Ejercicio

Desarrollo

En la primera sesión se hizo una revisión del avance del proyecto final que cada uno de los programas participantes había estado trabajando. Los participantes hicieron una presentación de los avances que hasta el momento se contaban y los demás asistentes les dieron una retroalimentación sobre posibles consideraciones del proyecto, en cuanto a la redacción de objetivos, definición de supuestos y análisis de género, entre otras.

Una vez revisada la correcta estructuración de los principales elementos de la matriz, se procedió a realizar la presentación sobre la definición y características de los indicadores que deberá incluir como forma de medición para los objetivos establecidos.

El tema de los indicadores es de gran importancia para la MML y el análisis de género, ya que representa la forma en que se va a medir los objetivos de la matriz y a su vez brindar información cuantitativa que sustente la inclusión de una perspectiva de género. Mediante un ejercicio en donde los participantes debían de identificar que indicadores utilizar y la posibilidad de segmentar de acuerdo al género, se hizo notar la preocupación de los funcionarios debido a la falta de estadísticas diferenciadas, lo cual sirvió como medio de reflexión para generar nuevas estadísticas e impulso a algunos de los participantes a requerir que la información que en algún momento se planteó se entregaría con el enfoque se analice y sea entregada de esta forma.

Al terminar la definición de los indicadores cada equipo los presentó ante el grupo y se les dio retroalimentación sobre la pertinencia de cada uno. Al terminar esta presentación los equipos ya contaban con todos los elementos necesarios para la elaboración de la matriz y como última actividad se hizo la presentación final de todas las herramientas vistas en el taller.

SECCIÓN 2

COMPILACIÓN DE LOS TRABAJOS ENTREGADOS POR LAS DEPENDENCIAS PARTICIPANTES

PRESENTACIÓN

El Diplomado de Marco Lógico fue diseñado para ser 50% teórico y un 50% práctico, teniendo como objetivo principal desarrollar, a partir de la teoría presentada, un ejercicio con base en uno de los programas estratégicos de la Dependencia que representaban.

Este ejercicio práctico consistía en realizar una monografía donde se presentaran los aspectos relevantes del Programa estratégico y se desarrollaran cada una de las herramientas de la Metodología de Marco Lógico (MML) incluyendo el aporte de enfoques transversales, en particular el enfoque de género en la planeación estratégica.

Dicha Monografía del Programa Estratégico será el referente documental en términos de la planeación estratégica para: futuras evaluaciones, mejora continua de los procesos y presentación general del programa.

El documento debía ser entregado como requisito para la obtención del diploma y debía de contar con los siguientes elementos:

1. Antecedentes

Generalidades del Programa Estratégico

Población

Población potencial, objetiva y atendida

Métodos de focalización

Identificación de enfoques transversales

Vinculación a la planeación estratégica

Información histórica

2. Marco Normativo Leyes y Reglamentos Decreto de creación Reglas de operación

3. Estructura de la Dependencia

Estructura orgánica

Estructura programática

4. Análisis de involucrados

5. Análisis de la problemática/Objetivos Identificación de la problemática
Elaboración del Árbol del Problema Análisis de objetivos

6. Análisis de alternativas

7. Matriz de Marco Lógico Resumen Narrativo Supuestos
Indicadores y medios de verificación

Las monografías fueron realizadas en forma grupal de acuerdo a la dependencia a la que representaban los participantes, a continuación se describe la relación de dependencias, los programas estratégicos seleccionados, el nombre de los integrantes del grupo y dentro de la siguiente sección se presentan los resultados de las mismas: (tabla en archivo adjunto)

CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL

PROGRAMA DE AUDITORÍAS

1. Antecedentes

En los últimos años, la actuación de las administraciones públicas en todo el mundo, en materia de ética e inhibición de cuentas indebidas, se ven ampliamente sometidas al juicio y escrutinio público, derivando en la necesidad de contar con instrumentos normativos y de control más estrictos que le permitan a la sociedad tener certeza y veracidad sobre el actuar gubernamental.

Ello ha motivado a los gobiernos a generar acciones muy precisas, orientadas a mitigar aquellas prácticas que lesionen los fundamentos éticos en los que se sustenta la función pública y los principios normativos que regulan esta actividad.

Una sociedad más informada, exigente y educada, genera la obligación de las autoridades a conducirse por el camino de la legalidad y el respeto al Estado de derecho, convirtiéndose en el referente fundamental para propiciar una sociedad más participativa, involucrada en los asuntos que le compete, así como determinada a actuar bajo principios y normas éticas y legales hacia una mejor condición de desarrollo.

Una administración pública moderna, implica fundamentalmente, la integración de sus estructuras con mujeres y hombres de probada calidad ética, respetuosos de los lineamientos normativos que regulan su actividad y sobre todo comprometidos con la filosofía del cambio que se le pretende imprimir al actual gobierno.

Es fundamental recuperar la confianza de la ciudadanía, para constituir una administración más democrática y participativa, en la cual el papel de la ciudadanía mismos se constituya como el eje fundamental de la cooperación y colaboración entre gobierno y sociedad.

1.1 Generalidades del programa estratégico

El Programa Estratégico en el que profundizaremos es el de Auditoría gestionado por la Contraloría y Transparencia Gubernamental (CyTG) del Estado de Nuevo León, la cual inició sus operaciones en el año del 2009. El programa Auditoría tiene como objetivo principal el vigilar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública

Estatad, de las disposiciones en materia de planeación, presupuestación, ingresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos, valores, contabilidad, contratos, convenios y pago de personal garantizado el uso eficiente de los recursos públicos.

1.2 Población

La población potencial corresponde a la población total que presenta la necesidad y/o problema que justifica el programa, dentro del programa de Auditoría se identifica como población potencial a todos los servidores públicos de la Administración Estatal y Municipal (previo acuerdo de coordinación de auditorías entre Estado-Municipio). La población objetivo es aquella población que el programa tiene planeado o programado atender en un período dado de tiempo, de acuerdo a la competencia y atribuciones de la Contraloría y Transparencia Gubernamental solo estarían consideradas las Dependencias Estatales y Paraestatales.

Como población atendida es aquella que están siendo o han sido atendidas por el programa, hacemos referencia a 14 secretarías, 3 tribunales administrativos, 12 organismos de participación ciudadana, 25 organismos descentralizados, 32 fideicomisos, para un total de 92 unidades administrativas, las cuales están conformadas por aproximadamente 87, 810 servidores/as públicos superando al estado de Coahuila (58, 876) y a Tamaulipas (67,934).

1.3 Enfoque de género

Mediante la reforma realizada el 1 de junio de 2011 a la Ley de Administración Financiera y a la Ley de Planeación para el estado de Nuevo León, el gobierno del Estado incluyó en su proceso presupuestario una perspectiva que lo sensibiliza en relación a las diferencias de género, estas reformas le han permitido el uso de un presupuesto con este enfoque como herramienta para lograr la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres del estado.

El presupuesto público con perspectiva de género no significa asignar un presupuesto específico para las mujeres, sino más bien es la sensibilización del mismo al reconocer que existen necesidades diferenciadas para hombres y mujeres en la prestación de bienes y servicios públicos generados por factores físicos, pero más importante aún, por roles asignados por el entorno social.

Asumiendo esta obligación, mediante la reforma al artículo 18 de la Ley de Administración Financiera, la LXXII Legislatura al Congreso estableció que el Estado impulsará la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en la planeación, diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto a través de las unidades ejecutoras del gasto.

Siendo en este mismo artículo, que se le asigna a la Contraloría la obligación de verificará periódicamente los resultados de la ejecución de los programas y presupuestos de las dependencias y de las entidades, en materia de perspectiva de equidad de género. Considerando la inclusión de los siguientes requisitos para las unidades responsables del gasto:

I.- Incorporar en sus programas la perspectiva de equidad de género y reflejarla en sus indicadores;

II.- Identificar y registrar la población objetivo y la atendida por dichos programas, desagregada por sexo y grupo de edad en los indicadores y en los padrones de beneficiarias y beneficiarios que corresponda;

III.- Fomentar la perspectiva de equidad de género en el diseño y la ejecución de programas en los que, aun cuando no estén dirigidos a mitigar o solventar desigualdades de género, se pueda identificar de forma diferenciada los beneficios específicos para mujeres y hombres;

IV.- Establecer o consolidar en los programas bajo su responsabilidad, las metodologías de evaluación y seguimiento que generen información relacionada con indicadores para resultados con perspectiva de equidad de género;

V.- Aplicar la perspectiva de equidad de género en las evaluaciones de los programas, con los criterios que emitan la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado y el Instituto Estatal de las Mujeres; e

VI.- Incluir en sus programas y campañas de comunicación social contenidos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género, y de roles y estereotipos que fomenten cualquier forma de discriminación.

1.4 Vinculación a la planeación estratégica

La Contraloría y Transparencia Gubernamental trabaja para alcanzar en la administración estatal una sólida cultura de rendición de cuentas con transparencia y amplia participación social, garantizando el uso eficiente de los recursos públicos.

Es un propósito especialmente importante de esta administración operar con transparencia y rendir cuentas sobre su actuación, para atender un reclamo plenamente justificado de la sociedad, y dar ejemplo de cumplimiento cabal a las funciones que, por ley, debe desarrollar.

El Plan Estatal de Desarrollo, cuenta con programas sectoriales y especiales, dentro de los especiales se encuentra integrado el programa de Modernización Administrativa y Transparencia Gubernamental, el cual está alineado con el Programa de Auditoría.

El Programa de Auditoría que desarrollaremos en el presente documento, está alineado con el Plan Estatal de Desarrollo (PED) específicamente con el eje temático de Gobierno Productivo y de Calidad, y tiene como objetivo estratégico el manejo responsable y eficiente de las finanzas públicas.

(tabla en archivo adjunto)

1.5 Información histórica

La Dirección de la Contraloría fue creada en el año de 1980 dependiente de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado, pero fue el 21 de enero de 1983 cuando se incluyeron reformas y adicionales a la Ley Orgánica de la Administración Pública, dieron lugar a la Dirección General de la Contraloría del Estado como una dependencia directa del Ejecutivo, con atribuciones, entre las que destacan la de llevar a cabo revisiones, auditorías y peritajes; e implantar y supervisar los sistemas administrativos y de control interno en las dependencias y organismos descentralizados.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, publicada en el Periódico Oficial, el 21 de noviembre de 1985, se crea la Contraloría General del Estado a nivel Secretaría y se amplía su ámbito de competencia con nuevas atribuciones, destacando la de planear, organizar y coordinar los sistemas de control y evaluación de la Administración Pública Estatal. Esta dependencia conduce y regula sus actividades conforme a lo preceptuado en su Reglamento Interior, publicado el 6 de marzo de 1987.

El 31 de julio de 1991 se publica la Ley Orgánica de la Administración Pública para el estado de Nuevo León, y en enero de 1992 se constituye la Secretaría de la Contraloría General del Estado, con dos Subsecretarías "A" y "B". De la Subsecretaría "A" dependían la Dirección de Auditoría Gubernamental, la Dirección de Auditoría Municipal, la Dirección de Auditoría Paraestatal, la Dirección de Contraloría Social y la Dirección de Control y Evaluación de la Obra Pública. En la Subsecretaría "B" estaban adscritas la Dirección de Evaluación y Control Interno, Dirección de Normatividad y Difusión, Dirección de Sistemas y Procedimientos, Dirección de Administración, Dirección de Asesoría Jurídica.

En octubre de 1997, la dependencia cambia su visión de servicio enfocándose a la prevención, y evaluación, bajo una estructura funcional y operativa y se crea la Subsecretaría "B", y las Direcciones de Evaluación, de Desarrollo Administrativo, de Normatividad y de Informática.

En enero de 1999, desaparece la Subsecretaría "A", y se incorporan las funciones de la Dirección de Contraloría Social a la Dirección de Control de Obra Pública, y el resto de las Direcciones reportan al Secretario de la Contraloría, la Subsecretaría "B" continúa con tres Direcciones, las funciones de la Dirección de Normatividad se incorporan a la Dirección de Desarrollo Administrativo.

En enero del 2000, las Contralorías Internas de Salud y de Educación se integran a la estructura de la Secretaría de la Contraloría General del Estado. En diciembre de 2002, se reestructura la Contraloría, creándose las Subsecretarías de Control Gubernamental, de Control Paraestatal y la de Prevención y Normatividad, y las funciones de Contraloría Social se otorgan a la Dirección de Evaluación de la Gestión

El 9 de octubre de 2003, se publica la Ley Orgánica de la Administración Pública, y se reestructura la dependencia, cambiando la denominación de Secretaría de la Contraloría General del Estado a Contraloría Interna. Se crea la Subcontraloría y la Dirección General de Normatividad y Transparencia, que sustituyen a tres Subsecretarías, desapareciendo las Direcciones de Evaluación de la Gestión y Desarrollo Administrativo, se plantea elevar la credibilidad y transparencia de las acciones de Gobierno rediseñando sus labores de control para transformarse en una dependencia facilitadora de las mejores prácticas y agilizar el uso y aplicación de los recursos de la sociedad con mejores controles sobre el poder público, impulsando una sólida cultura de rendición de cuentas, que promueva la mejora continua de los servicios públicos y el cumplimiento de las obligaciones del personal del sector público en el desempeño de sus

tareas administrativas. El 20 de agosto de 2004 se publica en el Periódico Oficial del Estado el Reglamento Interior de la Contraloría Interna del Gobierno del Estado, que abroga el anterior de 1994.

El 2 de octubre de 2009, se publica la Ley Orgánica de la Administración Pública, donde se cambia la denominación de Contraloría Interna a Contraloría y Transparencia Gubernamental, misma que está a cargo de un Contralor General, y cuenta con una Subcontraloría, con las Direcciones Jurídica, Administrativa, de Tecnología e Información, de Transparencia Gubernamental, de Calidad y Modernización Gubernamental, de Órganos de Control Interno y Vigilancia, así como de las direcciones operativas de Auditoría Gubernamental, Paraestatal, en Educación, en Salud y de Obra Pública.

2. Marco normativo

El Marco Normativo es el conjunto general de normas, criterios, metodologías, lineamientos y disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan la operación y el funcionamiento de la CyTG y el cuál establece la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en el proceso de programación-presupuestación.

2.1 Leyes y reglamentos

La Contraloría Interna y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León, se rige por las siguientes leyes y reglamentos:

- a) Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, Art. 3.
- b) Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Nuevo León, Art. 6, 46, 50 Fracción XXIII, 64, 65, 66, 67, 72 Fracción III, IV, V, 78, 80, 81, 93, 94, 95, 101, 102, 113, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 127, 128, 134 y 139.
- c) Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León, Art.5,18 bis, 50, 51, 56, 57, 58, 74, 82, 118, 123, 157, 158 y 167.
- d) Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León, Art.8, 10, 12, 14, 17, 34, 37, 44, 45, 49, 53, 56, 60,76,81,94,99, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 110, 113, 119, 120, 121 y 123.
- e) Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de

Servicios del Estado de Nuevo León, Art. 10, 16, 18, 24, 45, 107, 141, 142 y 147.

f) Reglamento Interior de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

2.2. Decreto de creación

La Contraloría y Transparencia Gubernamental se creó a través de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 2 de octubre del 2009.

3. Estructura de la dependencia

3.1 Estructura orgánica

La Contraloría Interna a Contraloría y Transparencia Gubernamental forma parte de la Administración Pública Central, está a cargo de un Contralor General.

Está conformada por la Dirección Jurídica la cuál es encarga de representar legalmente a la CyTG, a su Titular y a cualquiera de las unidades administrativas que la conforman, ante personas físicas y morales, autoridades administrativas, judiciales, legislativas, militares y organismos autónomos del fuero federal, estatal o municipal, y en los demás asuntos de índole legal, en que tenga interés o injerencia la CyTG, la Dirección Administrativa desempeña las actividades administrativas de la CyTG, coordinando los recursos humanos, financieros, materiales y del servicio general de la Dependencia, la Dirección de Transparencia Gubernamental es responsable de proponer acciones, políticas, planes, programas, lineamientos y criterios que sean necesarios, para que toda persona pueda tener acceso a la información pública en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, conforme a los procedimientos regulados en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León, la Dirección de Calidad y Modernización Gubernamental es responsable de proponer las acciones, políticas, planes, programas, lineamientos y criterios que sean necesarios para modernizar los sistemas de control y seguimiento de procesos de verificación y auditoría, de legalidad y transparencia, para fortalecer a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en la rendición de cuentas, la Dirección de Tecnología e Información tiene como objetivo proponer el Plan de Desarrollo Informático para la CyTG, así como los lineamientos para el uso y aprovechamiento adecuado de los recursos de tecnología de información y telecomunicaciones, la Dirección de Órganos de Control Interno y Vigilancia es responsable de fortalecer la coordinación con los órganos de control interno y de vigilancia de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y tribunales administrativos.

La Subcontraloría está a cargo de la Dirección de Auditoría Gubernamental, Dirección de Auditoría Paraestatal, Dirección de Auditoría en Educación, Dirección de Auditoría en Salud y Dirección de Auditoría de Obra Pública las cuáles tienen como objetivo primordial el vigilar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, de las disposiciones en materia de planeación, presupuestación,

ingresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos, valores, contabilidad, contratos, convenios y pago de personal.

Además de las unidades administrativas señaladas y de las entidades que le sean sectorizadas, la Contraloría y Transparencia Gubernamental cuenta con las Coordinaciones, Jefaturas y demás áreas subalternas establecidas por el Contralor General, con base en las necesidades de la dependencia y conforme al presupuesto de egresos autorizado.

La Unidad anticorrupción es un organismo descentralizado, el cual está adscrito a la CyTG.
(cuadro en archivo adjunto)

3.2. Estructura programática

La Estructura Programática permite definir las acciones que efectúa la CyTG como parte de la Administración Pública Estatal, para alcanzar sus objetivos y metas de acuerdo con las estrategias y líneas de acción definidas en el Plan Estatal de Desarrollo (PED), los programas y los presupuestos.

En el siguiente gráfico se detalla la estructura programática de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, dentro de sus principales programas es el Programa de Modernización Administrativa y el Programa de Auditoría, el cuál abordamos en esta monografía.
(tabla en archivo adjunto)

4. Análisis de involucrados

En el Análisis de Involucrados se determinaron los grupos, organizaciones que están conectados o influyen en el problema ya sea directamente o indirectamente, para tomar en consideraciones sus intereses, su potencial y sus limitaciones.

Los involucrados juegan un rol como participantes, los roles que puede representar el grupo es el de promotor, beneficiarios, opositores e indiferentes, cabe destacar que algún involucrado puede formar parte de diversos roles.

A continuación se describen cada uno de los roles de los que podrán formar parte los involucrados:

Promotor: Es uno de los principales interesados en que se ejecute el programa.

Beneficiarios: Son grupos aquellos que están interesados en que el programa se ejecute.

Opositor: Es aquel que es perjudicado directa o indirectamente por el proyecto (víctimas del proyecto) y que se opondrán a su ejecución.

Indiferentes: Son quienes no tienen capacidad de incidir sobre el programa.

En la siguiente gráfica se muestra el análisis de involucrados del programa, en la primera columna se describen los involucrados y rol de los mismos dentro del programa en mención, en la segunda columna se colocan los intereses de cada grupo, en relación con el programa, la tercera columna describe los problemas específicos o condiciones negativas de la manera que son percibidos por el grupo de involucrados, los mandatos se refieren a la autoridad formal que tiene un grupo de involucrados para proporcionar un servicio o cumplir una función determinada y en la última columna se establecen prioridades de cada uno de los involucrados en donde se considera 1. Prioridad Alta, 2. Prioridad Media y 3. Prioridad Baja.

En el análisis realizado se determinó que los involucrados en el Programa de Auditoría con prioridad alta son: Contraloría y Transparencia Gubernamental, Gobernador del Estado en Turno y las Dependencias Centrales y Paraestatales, aquellos con prioridad baja son los Partidos Políticos.

(cuadro en archivo adjunto)

4.1 Mapa esquemático de involucrados

Los involucrados en el Programa de Auditoría como parte promotora es la Contraloría y Transparencia Gubernamental, Contraloría Ciudadana, Auditoría Superior del Estado, Auditoría Superior de la Federación, Dependencias Estatales y Paraestatales, Poder Legislativo, Titular del Ejecutivo del Estado, Procuraduría General de Justicia, Comisión de Transparencia y Acceso a la información, Partidos Políticos, Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado, Medios de Comunicación y el Estado.

Dentro del grupo de los beneficiados podemos mencionar a las mismas Dependencias del Gobierno, el Titular del Ejecutivo del Estado en turno y la Ciudadanía.

El grupo de opositores está conformado por las Dependencias del Gobierno, los partidos políticos y el poder ejecutivo.

Los medios de comunicación, la ciudadanía, los partidos políticos y el poder ejecutivo podrían fungir como indiferentes en el programa.
(mapa en archivo adjunto)

5. Árbol de problemas y objetivos

Uno de los problemas que se presentan dentro de la Administración Pública Estatal es la malversación de los recursos públicos y la falta de integridad en los servicios que brindan las dependencias de gobierno, como se ha mencionado anteriormente la Contraloría y Transparencia Gubernamental trabaja para alcanzar en la administración estatal una sólida cultura de rendición de cuentas con transparencia y amplia participación social, garantizando el uso eficiente de los recursos públicos. Entre los factores que originan las causas del problema planteado se identifican cuatro factores: humanos, administrativos, políticos, económicos e infraestructura.

El factor con más peso que hemos identificado es económico y hace referencia a la inadecuada asignación presupuestal, ya que de él se deriva la falta de implementación y seguimiento en programas de calidad y de mejora continua, falta de implementación y seguimiento en programas de desarrollo organizacional y evaluación y medición de competencias, los programas de remuneración ineficientes para el personal público, las condiciones inadecuadas para la prestación del servicio (instalaciones y tecnología), entre otros.

Otras de las causas también importantes es la opacidad informativa y el marco regulatorio robusto e inoperable con el que cuenta la Administración Pública el cual se debe principalmente a la inestabilidad política.

El efecto consecuencia de la malversación de los recursos públicos y la falta de integridad en los servicios de las Dependencias del Gobierno es la desconfianza en las autoridades por parte de la ciudadanía, conllevando a que la misma incumplan con las leyes y reglamentos establecidos, y que estén renuentes a los programas de participación ciudadana, lo cual es fundamental para constituir una administración más democrática.
(mapas en archivo adjunto)

6. Análisis de alternativas

El objetivo de nuestro programa de Auditoría es garantizar el uso eficiente de los recursos públicos y la prestación de servicios de calidad en las dependencias del gobierno.

Entre algunas de las alternativas que se describieron para lograr el objetivo destacan el contar con un marco regulatorio flexible y operable que permita agilizar la promoción de procedimientos de responsabilidad (administrativos, penales y políticos), la capacitación al personal del servicio público como parte de su profesionalización en el puesto desempeñado lo que abarca conocimientos legales, técnicos, de responsabilidades como personal del servicio público.

Como alternativa principal para lograr nuestro objetivo es implementar un Programa de Calidad y Mejora Continua, con lo que se lograría tener un control eficiente sobre procesos administrativos ya bien estructurados y documentados y lo cuál conlleva a contar con procesos de control internos eficientes y así alinear al personal del sector los público a operar bajo esos lineamientos previamente establecidos.

7. Matriz del marco lógico

En la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) se establecen con claridad los objetivos y resultados esperados del programa de Auditoría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental y se definen los indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer los resultados generados por la acción gubernamental, y con ello, la viabilidad de su instrumentación.

La MIR es una importante herramienta que permite registrar y presentar su información sustantiva de manera sencilla y clara. De esta forma se puede consultar la estructura esencial del programa en cuestión, comprender de manera sencilla su lógica causal, así como identificar los elementos relacionados con el cumplimiento del objetivo.

En la siguiente tabla se muestra la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), la cual está conformada por las siguientes columnas:

a) Resumen narrativo u objetivos: En la primera columna se registran los objetivos por cada nivel de la Matriz

b) Indicadores: En la segunda columna se registran los indicadores, que son un instrumento para medir el logro de los objetivos de los programas y un referente para el seguimiento de los avances y para la evaluación de los resultados alcanzados.

c) Medios de verificación: En la tercera columna, se registran las fuentes de información para el cálculo de los indicadores. Dan confianza sobre la calidad y veracidad de la información reportada.

d) Supuestos: En la cuarta columna se registran los supuestos, que son los factores externos, cuya ocurrencia es importante corroborar para el logro de los objetivos del programa y, en caso de no cumplirse, implican riesgos y contingencias que se deben solventar.
(tablas en archivo anexo)

SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Antecedentes

Generalidades del Programa Estratégico

Nombre: Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nuevo León

Siglas: (DIF NL)

Entidad Coordinador: Desarrollo Social

Año de inicio: 25 febrero de 1977

Información histórica

La creación del programa Una Gota de Leche y de la Asociación Nacional de Protección a la Infancia en 1929 dio inicio a la creación formal de programas de atención alimentaria a menores desprotegidos.

En 1938 se estableció en Nuevo León la primera guardería para menores de cuatro años de edad, hijos e hijas de madres trabajadoras de escasos recursos.

En el período 1955-1961 se empezó a otorgar desayunos escolares y Nuevo León fue pionero en el ámbito nacional en la instalación de plantas rehidratadoras de leche.

En 1961, se creó el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) como organismo descentralizado federal cuyo objetivo era proporcionar desayunos escolares y orientación nutricional a la familia y a la comunidad.

Memoria del diplomado de metodología de marco lógico con perspectiva de género

Más tarde, en 1968, surgió el Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN) ampliando la protección a menores en situación de abandono, explotación o maltrato, incluyendo asistencia médica.

De 1973 a 1979 en Nuevo León dieron inicio los programas para impulsar el desarrollo comunitario urbano y rural estableciéndose la Red Móvil en 1973, mientras que a nivel nacional fue instituida un año más tarde. Posteriormente en 1975, ampliando el ámbito de acción de los programas y atendiendo las necesidades básicas de la población, se creó el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI).

En 1977 se fusionaron el IMAN y el IMPI para coordinar sus acciones dando lugar a la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, extendiéndose por la República Mexicana. En el mismo año en Nuevo León dio inicio el programa Solidaridad con los Ancianos; con el propósito de ofrecerles atención en lo físico y emocional, mientras que en la siguiente administración se dio apoyo al primer grupo de personas con capacidades diferentes.

En 1983 se definió a DIF Nuevo León como el organismo rector de los esfuerzos asistenciales de la entidad nuevoleonense.

La Ley Sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social expedida en 1988 establece las bases y procedimientos de un sistema de asistencia social que promueva la prestación de los servicios de salud en materia de asistencia social en el Estado, que coordine el acceso a los mismos y que asigne la promoción y coordinación de éstos al Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nuevo León.

El DIF Nuevo León centra sus esfuerzos en quienes requieren sus servicios con mayor prioridad, principalmente comunidades alejadas de la cabecera municipal y de difícil acceso, personas que viven en extrema pobreza y grupos en desamparo; brindándoles apoyo de manera selectiva y temporal para que así la asistencia social se convierta en un motor de desarrollo; donde el beneficiario aprenda a eliminar sus carencias y a resolver sus problemas.

Se estimula la participación de los ciudadanos para conjuntamente encontrar soluciones. Se busca conseguir que cada vez sea menor el número de personas que necesitan de la asistencia social para poder hablar entonces de un trabajo exitoso. Además se trabaja en aumentar la colaboración entre los sectores público y privado para alcanzar un mayor impacto en la comunidad.

Se ha fortalecido la estructura institucional de DIF implementando nuevas estrategias y asignación de responsabilidades más descentralizadas dentro de su estructura estimulando la iniciativa y capacidad de decisión del personal.

Se han dado pasos significativos contra la desnutrición en niños y niñas menores de cinco años de edad con el lanzamiento del programa Papilla Infantil el 3 de marzo de 1999.

Se ha diseñado el programa Jóvenes para Trabajar con Jóvenes Organizados en Riesgo (pandilleros) buscando reorientar su energía hacia actividades que sean de mayor provecho para ellos mismos, su familia y la comunidad y por último se han logrado grandes avances en materia de adopción e integración familiar convirtiéndose Nuevo León en líder en este ámbito.

Misión

Ser el organismo rector, promotor y ejecutor de la asistencia social de manera profesional a favor de los grupos vulnerables o en riesgo y de sus familias, para contribuir a mejorar su calidad de vida, en coordinación con los DIF municipales, organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas y privadas.

Visión

Ser el organismo rector de asistencia social líder en la generación de modelos innovadores que respondan a las problemáticas sociales vigentes.

Objetivo

Diseñar estrategias y líneas de acción en materia de asistencia social e implementar en coordinación con los sistemas DIF municipales, organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas y privadas, los programas que respondan a las necesidades de los grupos vulnerables y en riesgo, con un sistema permanente de seguimiento, control y evaluación.

El Organismo, para el logro de sus objetivos, realizará las siguientes funciones:

- Promover el bienestar social y prestar los servicios de asistencia social, sujetándose a las normas que al efecto dicten la Secretaría de Salud del Gobierno Federal, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y la Secretaría Estatal de Salud.
- Apoyar el desarrollo de la familia y de la comunidad.
- Realizar estudios e investigaciones sobre los problemas de la familia con el fin de lograr que sus miembros se desenvuelvan en un ambiente que propicie su pleno desarrollo físico, mental y social.
- Impulsar el sano crecimiento físico, mental y social de la niñez, mediante programas que tiendan a elevar sus condiciones de salud y nutrición.

- Establecer programas tendientes a evitar, prevenir y sancionar el maltrato de menores, proporcionándoles atención, cuidado y vigilancia.
- Cuidar y dar en adopción a niños/as y expósitos, investigando la solvencia moral de las personas que adoptarán y vigilando en los términos de las leyes el proceso de integración de los y las adoptados.
- Intervenir en el ejercicio de la tutela de menores en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables.
- Poner a disposición del Ministerio Público los elementos a su alcance en la protección de incapaces y en los procedimientos civiles y familiares que les afecten, de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables.
- Prestar servicios de orientación jurídica, psicológica y social a menores, ancianos, mujeres, personas con capacidades físicas y mentales distintas y en general a las personas de escasos recursos.
- Operar establecimientos que presten servicios de asistencia social, en beneficio de menores en estado de abandono, personas adultas desamparadas, con capacidades físicas y mentales diferentes sin recursos y en general, personas con cualquier tipo de incapacidad.
- Realizar acciones de apoyo educativo para la integración social y de capacitación para el trabajo, a los sujetos de la asistencia social.
- Fomentar la organización de grupos de promotores/as voluntarios y coordinar sus acciones, orientando su participación en los programas del Organismo.
- Realizar y promover la capacitación de recursos humanos para la asistencia social.
- Realizar estudios e investigaciones sobre los problemas de la asistencia social con la participación, en su caso, de las autoridades asistenciales del Gobierno Federal, Estatal o Municipal.
- Coordinar y promover al Sistema Estatal de Asistencia Social, proponer a las autoridades competentes los proyectos de los reglamentos que se requieran en la materia, observando su estricto cumplimiento.
- Promover a través del ejecutivo iniciativas tendientes a ampliar y mejorar los servicios de asistencia social que se presten en la entidad.
- Proponer a los organismos e instituciones de asistencia social, programas que contribuyan al uso eficiente de sus recursos.
- Fomentar, apoyar, coordinar y evaluar las actividades que lleven a cabo las instituciones privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios de asistencia social, sin perjuicio de las atribuciones, que al efecto correspondan a otras dependencias
- Supervisar, en coordinación con la Secretaría Estatal de Salud la aplicación de las normas técnicas que rijan la prestación de los servicios de salud en materia social, así como la difusión y adecuación de las mismas entre los integrantes del Sistema Estatal de Asistencia Social.

- Evaluar los resultados de los servicios de asistencia social que se presten en el estado, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto correspondan a otras dependencias.
- Coordinar, evaluar y dar seguimiento a los servicios de asistencia social que presten las Instituciones de Seguridad Social del Gobierno del Estado, sin perjuicio de las atribuciones que competen a otras dependencias.
- Participar en coordinación con la Secretaría Estatal de Salud en el establecimiento y operación del Sistema Estatal de Información en materia de asistencia social.
- Establecer y dar seguimiento a los programas tendientes a prevenir y atender las causas y efectos de la violencia familiar.
- Brindar atención psicológica a los menores u otros incapaces sujetos a violencia familiar así como a los abandonados y en general a quienes requieran de este apoyo, incluyendo en su caso a los sujetos generadores de violencia familiar, en los términos y condiciones que dictamine el propio Organismo u ordene la autoridad judicial competente.
- Los demás servicios de salud en materia de asistencia social que sean complementarios para el debido cumplimiento de su objetivo, y los demás que establezcan las disposiciones jurídica aplicables.

Relación del Proyecto DIF con las Metas del Milenio

Erradicación de la pobreza extrema y el hambre
Desarrollar asociaciones globales

Población potencial, objetiva y atendida

La población potencial que tiene DIF Nuevo León es el total de la población del estado de Nuevo León, siendo su objetivo la población vulnerable de acuerdo al INEGI 2010 de 2, 894,450 personas mientras que la población atendida es 1,313,979 personas aprox.

Métodos de focalización

Dependiendo del programa se definiría un padrón, con edad, condición física y social y lugar de residencia, etc.

Identificación de enfoques transversales

(Consideraciones de género, edad, capacidad física diferente, etnia, lugar de origen, entre otros) Consulta diferentes fuentes de estadística, padrones con DIF Municipales
Vinculación a la planeación estratégica
Desarrollo Social y calidad de vida.

1. Marco Normativo

Leyes y Reglamentos

1. Ley sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social (1988), Capítulo III. Artículo 13, 15, 16, 17, 19
2. Ley de instituciones asistenciales que tienen bajo su guarda, custodia o ambas a niñas, niños y adolescentes en el estado de Nuevo León.
3. Ley orgánica de Administración Pública Estatal Artículo 30 fracción I, II, III, IV, V, VI y VII.
4. Ley de administración financiera para el estado de nuevo león Art. 2 fracción III inciso D.
5. Ley del órgano de fiscalización superior. Artículo 2 Fracción IV.
6. Ley de transparencia Artículo 6 Fracción II.
7. Ley estatal de planeación Artículo 10 Fracción III.
8. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
9. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León.
10. Ley de Atención y apoyo a las Víctimas y a los Ofendidos de Delitos en el Estado de Nuevo León.
11. Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el año 2012.
12. Ley de Ingresos del Estado de Nuevo León para el año 2012.
13. Ley de la Beneficencia Privada para el Estado de Nuevo León.
14. Ley de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia.
15. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Estado de Nuevo León.
16. Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León.

17. Ley de Personas con Discapacidad del Estado de Nuevo León.

18. Ley de Prevención y Atención Integral de la Violencia Familiar en el Estado de Nuevo León.

19. Ley de Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes para el Estado de Nuevo León.

20. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Nuevo León.

21. Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Nuevo León.

22. Ley de Transporte para la Movilidad Sustentable del Estado de Nuevo León.

23. Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.

Decreto de creación

Decreto Núm. 22 Ley sobre el Sistema Estatal de Asistencia Social del Estado de Nuevo León.

Reglas de Operación

Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se emiten las reglas de operación del programa de apoyo para las personas con discapacidad.

Acuerdo del Ejecutivo Estatal por el que se emiten las Reglas de Operación del programa de Apoyo para las Personas con Discapacidad.

Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de apoyo para las personas con Discapacidad en Situación de Pobreza.

Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se emiten las reglas de operación del programa de apoyo directo al adulto mayor.

Acuerdo del Secretario de Finanzas y Tesorero General del Estado y del Secretario del Trabajo, por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Jóvenes al Empleo.

Acuerdo por el que se establece el Programa Jefas de Familia y sus reglas de operación.

3. Estructura de la Dependencia

Estructura Orgánica

(mapa en archivo anexo)

5. Análisis de la problemática/objetivos

Aunque Nuevo León es el estado que presenta un menor índice de rezago social, en su interior aun existen muchas disparidades entre la población, las cuales pueden poner en condiciones de vulnerabilidad aquellos que se encuentran en estas condiciones.

Entre las situaciones más comunes que causan que los individuos presenten condiciones de vulnerabilidad, se presenta la pobreza alimentaria, a partir de las estadísticas del CONEVAL sobre pobreza multidimensional podemos estimar la cantidad de personas en el estado que se encuentran por debajo de una línea de bienestar mínimo que refleja aquellas personas que aun usando todo su ingreso en alimento no les alcanzaría para satisfacer las necesidades mínimas de alimentación. Para 2010, cerca de 300,000 personas en el estado se encontraban en situación de vulnerabilidad por ingresos siendo su ingreso inferior a una línea de bienestar mínimo, de las cuales el 46% eran hombres y el 54% mujeres.

Considerando la situación económica de los individuos, existen también otros grupos que deberán de ser atendidos evitando o ayudando a no permanecer en condiciones de vulnerabilidad y las cuales, según la ley, deberán de ser prioritarias para la política de asistencia social:

- I.- La familia, considerándola como parte fundamental de la sociedad;
- II.- Los menores en estado de abandono, desamparo, desnutrición o sujetos a maltrato;
- III.- Menores infractores en lo referente a su atención integral y reintegración a la familia, sin menoscabo de lo que establezca la legislación penal y demás disposiciones jurídicas aplicables;
- IV.- Ancianos en desamparo, incapacidad, marginación o sujetos al maltrato;
- V.- Minusválidos o incapaces por causa de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones del sistema neuromúsculo-esquelético, deficiencias mentales, problemas del lenguaje u otras deficiencias;

VI.- Indigentes;

VII.- Personas que por su extrema ignorancia requieran de servicios asistenciales;

VIII.- Víctimas de la comisión de delitos en estado de abandono e incapacidad;

IX.- Menores, ancianos o inválidos que dependan económicamente de quien se encuentre detenido por causa penal y que queden en completo estado de abandono;

X.- Habitantes del medio rural y del urbano marginados, que carezcan de lo indispensable para su subsistencia y estén incapacitados para valerse por sí mismos;

XI.- Mujeres en estado de gestación o de lactancia que no puedan valerse por sí mismas, y

XII.- Personas víctimas de desastres.

Dentro de los problemas que aquejan a la familia y que por lo tanto son de competencia del DIF de Nuevo León uno de los más dañinos es el referente a la violencia familiar, siendo la más frecuente hacia las mujeres y menores del hogar. Según datos de la Encuesta Nacional de las Relaciones en los Hogares 2011, en el estado de Nuevo León el 25% de las mujeres mayores de 15 años han sufrido algún tipo de violencia en los últimos 12 meses. El 21% de las mujeres que sufrieron violencia reportaron que fue de tipo emocional, el 13% económica, el 3% física (cerca de 46 mil mujeres) y el 2% sexual (casi 40 mil).

Identificación de la problemática

Elaboración del Árbol del Problema
(cuadro archivo anexo)

Análisis de Objetivos
(cuadro archivo anexo)

6. Matriz de Marco Lógico
(tabla archivo anexo)

INSTITUTO DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

Introducción

El presente trabajo pretende, utilizando la metodología del marco lógico, analizar la problemática principal del Instituto de Innovación y Transferencia de Tecnología (I2T2), buscando que se considere un enfoque transversal durante el análisis, particularmente el enfoque de género. El estudio parte de las generalidades del programa que ejecuta el I2T2, que incluyen los antecedentes históricos, la descripción de las poblaciones potencial, objetivo y atendida, el enfoque transversal y la vinculación de las actividades del Instituto con la planeación estratégica del estado.

Posteriormente, se presenta el marco normativo, en el que se muestra más información sobre las leyes que rigen las labores que lleva a cabo el I2T2 y que definen asimismo su estructura orgánica. Esta última se explica en la sección subsecuente al marco normativo, al igual que la estructura programática.

Se muestra asimismo, el análisis de los involucrados; es decir, todos aquellos individuos, organizaciones o instituciones que se ven afectadas, de manera positiva o negativa, por las actividades desempeñadas por el Instituto. En este análisis se presenta una tabla explicativa, así como un diagrama de interacción que facilita la comprensión de su papel como involucrados.

Dentro de la sección de Análisis de la Problemática y de Objetivos se presenta la identificación del problema y se analiza con la herramienta de análisis FODA. De igual manera, se presentan el árbol de problemas y el árbol de objetivos correspondientes al programa desempeñado por el I2T2. Se elaboró también el Análisis de Alternativas, en el que se consideran distintas opciones de resolución a la problemática principal.

Finalmente, se integra y se presenta la matriz de marco lógico, que resume las actividades a realizar para solucionar el problema, así como los supuestos implicados en la ejecución de las mismas. Describe también los indicadores a utilizarse y sus métodos de verificación.

La realización de este trabajo permitirá sentar la base para estudios futuros, ya sea con mayor profundidad o con un enfoque distinto, pudiendo utilizarse con fines informativos o de evaluación.

II. ANTECEDENTES

II.1 Generalidades

El 19 de marzo de 2004 entró en vigor, a nivel estatal, la Ley para el Fomento del Desarrollo Basado en el Conocimiento, cuyos objetivos eran apoyar el desarrollo de la ciencia y la tecnología y su aplicación práctica por medio de la innovación y transferencia de tecnología y, propiciar el crecimiento económico y el desarrollo social a través del fomento de la ciencia y las innovaciones multidisciplinarias, entre otros. Se comienza a gestar el programa Monterrey Ciudad Internacional del Conocimiento (MTYCIC), cuyo objetivo era fortalecer la alianza entre el sector público, el sector privado y la academia, a fin de conformar las bases para el desarrollo de una economía basada en el conocimiento, en el desarrollo de la innovación y en la investigación aplicada.

En 2005 y, con base en la Ley para el Fomento del Desarrollo, se crea el I2T2, con la autoridad para firmar acuerdos de cooperación y asignar recursos financieros a programas y proyectos de innovación, ciencia y tecnología. Es descentralizado del Gobierno del Estado, tiene su propia personalidad jurídica, presupuesto y recursos. El I2T2 es responsable de la promoción de nuevas políticas públicas relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación para fomentar el desarrollo económico y social del estado y la región, así como del diseño y operación de instrumentos financieros, fondos e infraestructura que permitan lograr la misión de impulsar y transferir la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico hacia las necesidades del mercado.

Asimismo, el I2T2 llevaría a cabo la planeación, coordinación, promoción, aplicación, seguimiento y evaluación de los objetivos de la Ley para el Fomento del Desarrollo, y la gestión del programa MTCIC. El primer proyecto de este programa fue la instalación de un Parque de Investigación, el PIIT (Parque de Investigación e Innovación Tecnológica), en la ciudad vecina de Apodaca, en Nuevo León, en el cual se concentrarían distintas instituciones de los sectores involucrados, es decir, academia, gobierno e industria, para generar vínculos que faciliten la transferencia de tecnología y la formación de capital humano capacitado en actividades de alto valor agregado. La etapa inicial del

PIIT consistía en 70 hectáreas de terreno que albergarían más de 35 centros de investigación y desarrollo de productos enfocados en las áreas que se consideraron estratégicas para el estado de Nuevo León; inicialmente, biotecnología, nanotecnología, mecatrónica, tecnologías de la información

y comunicaciones y salud.

Además de la operación del PIIT, el I2T2 gestiona distintos programas enfocados a diversas áreas, como la formación de capital humano; apoyos al emprendimiento de base tecnológica; incubación de nuevos negocios basados en la tecnología, la innovación y la transferencia de tecnología; la cooperación internacional y la difusión de la ciencia, la tecnología y la economía y sociedad del conocimiento, programa con el cual se dio seguimiento al proyecto MTYCIC.

Todos y cada uno de estos programas están planeados para llegar a segmentos de la población diferentes en cuanto a edad, ocupación y estrato económico. Podemos distinguir entre la población potencial, la población objetivo y la población atendida.

II.2 Población

II.2.1 Población potencial

La población potencial, que es aquella a la que podría impactar el alcance de los programas implementados en el mejor de los escenarios, se compone de todos los hombres y mujeres de edad preescolar en adelante. Esto se puede justificar considerando que dentro de las líneas de acción del I2T2 se encuentra la estrategia de apropiación social de la ciencia y la tecnología, es decir, que todos los miembros de la comunidad conozcan que éstas son algo cotidiano y estén conscientes del impacto que pueden tener en el desarrollo económico y social del país. De acuerdo a información estadística del Instituto Nacional de Geografía e Informática, INEGI, (2010) estaría compuesta por casi 102 millones de personas.

II.2.2 Población objetivo

La población objetivo, es decir, aquella para la que fueron diseñados los programas y estrategias del I2T2 y sobre la que se enfocan los esfuerzos de implementación, es similar a la potencial, pero enfocada al estado de Nuevo León y en algunos programas, a la región Noreste del país. Asimismo, se busca impactar a todas aquellas personas que potencialmente podrían venir a trabajar, estudiar o desarrollar productos o proyectos a la entidad, tanto hombres como mujeres. La población objetivo se compone de más de 4.3 millones de personas, de acuerdo al portal del Gobierno del Estado (2012), entre habitantes del estado y habitantes de otras regiones.

II.2.3 Población atendida

Por otro lado, la población atendida es aquella que realmente ha sido impactada o alcanzada por los programas del I2T2. La información estadística con que se cuenta no muestra verdaderamente el número de personas a las que han llegado dichos programas. Se podría mencionar a los más de 215 personas becadas que, de acuerdo a información estadística del I2T2 (2012), han recibido apoyo para estudiar en el extranjero y sus familias, a los cientos de personas emprendedoras y empresas que se han beneficiado de los programas de apoyo a la innovación, a los doctores/as que han sido incorporadas y reincorporadas con fondos obtenidos por el I2T2, empleadores/as, empleados/as, y a los miles de alumnos/as y personal docente que han participado en programas de apropiación de la ciencia y divulgación, entre otros.

II.3 Enfoque de género

Incorporando el enfoque de género, cabe mencionar que, aunque las estrategias de implementación de los programas no distinguen ni edad ni sexo, los resultados muestran un impacto mucho mayor en la población masculina. Por ejemplo, a nivel nacional, la población ocupada en actividades de ciencia y tecnología, más del 50% son hombres (CONACYT 2011) y para el caso de Nuevo León, de las personas becadas que han sido apoyadas, menos del 40% han sido mujeres (I2T2, 2012). El que las carreras y empleos relacionados con ciencia y tecnología se relacionen con actividades para el sexo masculino, es un fenómeno social común en el estado y en el país y que deberá ser tomado en cuenta en el diseño de futuros programas.

Ahora bien, los programas propuestos e implementados por el I2T2 van de la mano con las estrategias estipuladas en el Plan Estatal de Desarrollo, PED. En el marco del PED se creó el Programa Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación, el cual a su vez está dentro del marco de referencia del Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, (PECiTI). Estos dos últimos tienen en común un horizonte de operación de largo plazo y, de acuerdo al mismo PECiTI, comparten sus principales objetivos:

- a) Fortalecer el vínculo de la investigación científica y la innovación tecnológica desarrollada en las universidades y centros públicos de investigación con los sectores productivos del país;
- b) La formación de una nueva generación científica del más alto nivel;

- c) Acelerar la descentralización de las actividades científicas, tecnológicas para lograr un desarrollo regional más dinámico; y
- d) Fomentar las inversiones para ciencia básica y aplicada e innovación.

II.4 Vinculación a la planeación estratégica

Asimismo, los programas que comprenden las actividades del I2T2 se alinean con el PED, específicamente con la Estrategia General 1, Generación de riqueza, al compartir objetivos con las líneas de acción de dicha estrategia, como fomentar un clima.

favorable para las inversiones; desarrollo de clústeres y asociatividad; promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas; impulsar la tecnificación y desarrollo competitivo del campo; el impulso a polos alternativos de desarrollo; y, principalmente, promover la investigación y desarrollo para la conformación de la nueva Economía y Sociedad del Conocimiento, proyecto con el cual se da seguimiento al programa MTYCIC.

III. Marco jurídico

El marco jurídico y/o legal del I2T2 está basado principalmente en la Ley de Impulso al Conocimiento y a la Innovación Tecnológica para el Desarrollo del Estado de Nuevo León, creada el 28 de septiembre de 2009 y que da seguimiento a los objetivos de la Ley para el Fomento del Desarrollo, incorporando a esta última una visión de largo plazo para el desarrollo económico y social del estado. La Ley de Impulso al Conocimiento establece en su capítulo V las disposiciones generales para la creación del I2T2 y decreta asimismo, las funciones y la estructura orgánica del Instituto, misma que se expondrá en secciones posteriores.

Por otro lado, en el Reglamento Interior del I2T2, que fue aprobado el 18 de mayo de 2012, se definen aspectos más específicos de la operación del I2T2 y sus atribuciones y facultades, así como la manera en que los órganos colegiados del I2T2 ejercerán sus obligaciones.

IV. Estructura de la dependencia

IV.1 Estructura orgánica

En el siguiente diagrama se representa la estructura organizacional del I2T2, esto es, la manera en que se compone jerárquicamente para su

operación. Aunque en la ley de impulso al conocimiento se establece que la estructura orgánica del Instituto se compone de una Junta de Gobierno, un Comité Ciudadano, la Dirección General y Comisaria, es decir, los órganos colegiados del Instituto y si bien, éstos participan en la planeación y toma de decisiones del I2T2, la operatividad del Instituto y sus actividades son llevadas a cabo por personal que labora en él. Éste se muestra en el siguiente diagrama:
(diagrama en archivo anexo)

IV.2 Estructura programática

En la siguiente figura se muestra la estructura programática del I2T2; es decir, la clasificación, dentro del catálogo de dependencias públicas, de las acciones y programas llevados a cabo por el Instituto. Como puede observarse, en su clasificación más desagregada, el I2T2 cuenta con dos programas principales: los programas federales en ciencia y tecnología y, la investigación, innovación y transferencia de tecnología.
(cuadro en archivo anexo)

V. Análisis de involucrados

V.1 Clasificación

En este apartado se presenta una tabla que analiza y clasifica los individuos involucrados en la realización de las actividades y programas del I2T2. Están organizados por roles: promotores/as, aquellas que implementan en conjunto con el Instituto los programas establecidos por él; beneficiarios/as, aquellas personas u organizaciones que únicamente son receptores y usuarios de los proyectos de ciencia y tecnología del I2T2; opositores/as, quienes representan o podrían representar un obstáculo para la realización de las actividades propias del objetivo del Instituto; y los indiferentes, quienes, como el nombre lo indica, representan un ente neutral para las labores del I2T2.

La columna Intereses explica brevemente el objetivo de cada ente involucrado al participar en el rol que fue calificado. La de Problemática/Necesidad describe algunas de los problemas que

enfrentan o podrían enfrentar los individuos u organizaciones al llevar a cabo su papel de beneficiario/a, promotor/a u opositor/a, incluso usuario/a indiferente. La columna titulada Mandato indica si el I2T2 requiere autorización del ente involucrado para proceder a llevar a cabo alguna actividad.

Finalmente, se calificó el nivel de prioridad de cada entidad involucrada, es decir, qué tan importante es el rol con el que se le calificó para la realización de las actividades del Instituto, donde 1 es prioridad muy alta, 2 es prioridad media, y 3 es prioridad baja o nula. (cuadro en archivo anexo)

Aquellos involucrados/as que recibieron una clasificación de 1 representan un grupo u organización primordial para las actividades de implementación de programas del I2T2.

Tomemos el caso de los Organismos gubernamentales; éstos recibieron una clasificación de 1 en el rol de promotores debido a que este tipo de dependencias son las que asignan el presupuesto con el que opera el Instituto, o bien, reciben presupuesto que no fue asignado a este último. Asimismo, gestionan proyectos en conjunto y, debido a los intereses y objetivos en común, son un apoyo primordial en la implementación de políticas y supervisión de actividades.

Debido al modelo de operación del I2T2 de vincular sector público, privado y academia en sus programas, las Universidades socias y los centros de investigación también recibieron calificación de prioridad alta. Lo mismo sucede con las grandes empresas y los clústeres del estado: todos son socios estratégicos en cuanto a difusión y divulgación, asesoría e implementación de programas.

Por razones evidentes, el personal y los directivos que conforman el capital humano del I2T2 fueron calificados con 1. Son quienes ejecutan las estrategias propias de los programas, dan seguimiento a los proyectos y quienes en un principio, proponen las acciones a llevar a cabo.

En el caso de las y los involucrados con papel de beneficiarios (as), se calificó con prioridad alta también en este rubro a las Universidades socias. Tanto éstas como las micro, pequeñas y medianas empresas y sus personas emprendedoras son las y los usuarios clave y principales personas beneficiadas con la implementación de los programas.

V.2 Diagrama vectorial

El siguiente diagrama vectorial muestra de una manera gráfica la clasificación asignada a cada uno de los involucrados/as, así como las interacciones más importantes que existen entre ellos, representadas por vectores de uno o dos sentidos. (mapa en archivo anexo)

Vi. Análisis de la problemática y de objetivos

VI.2 Árbol del problema
(mapa)

VI.3 Árbol de objetivos
(mapa)

VII. Matriz de marco lógico
(cuadro)

INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

Condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres

1. Antecedentes

Generalidades del Programa Estratégico

Hay que hacer un esfuerzo extraordinario para romper con una cultura estereotipada¹, debido a que la igualdad sólo aparece plasmada en las leyes y no tiene el enfoque en la práctica (Igualdad de hecho) Artículo 1º Constitucional. Por este motivo es de suma importancia la transversalidad de género en los diferentes ámbitos, para lograr hacer los cambios culturales necesarios y poder practicar la igualdad de oportunidades, de trato y de los beneficios del desarrollo entre hombres y mujeres.

En el periodo 1995-2000, surge en México, el Programa Nacional de la Mujer, Alianza para la Igualdad PRONAM, orientado a la aplicación de medidas específicas para corregir las prácticas sociales que sin duda limitan la igualdad.

En el año 2001, se creó el Instituto Nacional de las mujeres INMUJERES, como una acción afirmativa para satisfacer una demanda social que busca la igualdad de acceso a las oportunidades y a los beneficios de desarrollo. Éste impulsó al El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), que pasó a ser PROIGUALDAD. Posteriormente en las diferentes entidades se integraron estructuras similares a la del Instituto Nacional de las Mujeres y actualmente existen en el país instancias para promover el desarrollo integral de las mujeres a nivel estatal y municipal e instrumentar las políticas públicas ahí plasmadas. En Nuevo León a la fecha se han creado 43 Institutos Municipales de las Mujeres. Faltan de crear 8 institutos municipales para completar la meta 2010-2015.

En Nuevo León así como en nuestro país, se ha avanzado en la armonización legislativa al promulgar leyes que sustentan al marco jurídico en el camino hacia la igualdad, entre las que podemos mencionar: la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el 2003; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el 2006; y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el 2007. En el Estado, se crea por decreto del Instituto Estatal de las Mujeres en el 2003, con un presupuesto de \$ 7, 136,387.00 MN; y actualmente

1.- Estereotipo de género, imagen o idea adoptada por la sociedad que limita el desempeño de las mujeres y los hombres

asciende a \$25, 110,000.00; como organismo público descentralizado de participación ciudadana con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión, creado para promover y fomentar el ejercicio de todos los derechos para todas las mujeres nuevoleonenses. Su misión es crear, fomentar y ejecutar las políticas públicas que propicien la no discriminación, la igualdad y la equidad de oportunidades, de trato entre los géneros y de toma de decisiones, a través de acciones afirmativas que garanticen la participación equitativa en la vida política, económica y social. A través del Instituto han tomado posición en la agenda pública los temas relacionados con los derechos de las mujeres y su acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo, para transitar de lo sectorial y programático a través de la perspectiva de género y así lograr su institucionalización. Los logros alcanzados han sido posibles gracias al trabajo institucional realizado por las dependencias y organismos estatales para beneficio de las mujeres nuevoleonenses. Se ha trabajado de forma permanente sensibilizando con perspectiva de género, formación política y liderazgo, derechos de las mujeres, violencia contra las mujeres entre otros temas al funcionariado estatal de 2º a 6º nivel, municipales, académicos, empresarios, trabajadoras/es, amas de casa, partidos políticos y organismos de la sociedad civil. Lo anterior está orientado al logro de un cambio cultural, es decir un cambio de paradigma.

El 20 de septiembre de 2007 se promulgó, la Ley de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia (Decreto Núm. 136) y reformada el 24 de diciembre de 2010. En la actualidad se hacen esfuerzos desde el seno del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y fomentar la cultura de la denuncia, dando asesoría jurídica y apoyo psicológico a las víctimas de la violencia. Además en junio de 2012 se aprobaron 46 reformas de ley en materia de violencia familiar a los siguientes ordenamientos:

- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia
- Códigos Civil y Penal del Estado
- Códigos de Procedimientos Civiles y Penales
- Ley Orgánica del Poder judicial del Estado, y
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia

Como interés del presente sexenio, para corresponder al adelanto de las mujeres, e institucionalizar la perspectiva de género², se decretó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León (Decreto 285 Periódico Oficial del 26 de diciembre de 2011). Además de la Ley de Planeación y de Administración Financiera en junio de 2011, así como la de Egresos en el 2010.² Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos

Población:

Los estereotipos de género aún siguen limitando el desarrollo de las personas, casi siempre en perjuicio de las mujeres, lo que impide avanzar hacia la equidad de género; la cultura, las instituciones, la sociedad y la familia son promotoras de ideas y patrones de conducta. Si el cambio a nivel individual constituye un reto porque implica asumir actitudes diferentes, acciones y posturas que reflejen el compromiso personal ante una nueva visión de la realidad social, llevarlo a los espacios, como las instituciones representa mayor esfuerzo, ya que significa un compromiso para todos/as. Para la función pública, implica también, contar con herramientas como la perspectiva de género, que le permitan detectar, atender y evaluar las brechas de desigualdad y poder intervenir estratégicamente y contribuir a erradicarlas.

Según el **Censo de Población y Vivienda 2010 el estado de Nuevo León** hay una proporción de **100.5 mujeres por cada 100 hombres**, cifra que determina que **las mujeres representan la mitad de la población**.

En cuanto a los grandes grupos de edad, entre mujeres y hombres la tendencia se dirige al conjunto de 15 a 49 años, donde el 54.27% lo ocupan las mujeres y el 54.77% los hombres; situación que coloca al estado en etapa de desarrollo productivo.

La **esperanza de vida** de las mujeres es de 78.2 años y la de los hombres de 73.3, siendo una diferencia de 4.9 años, lo que indica contar con estrategias dirigidas a sostener el bienestar social del género femenino.

Considerando la estadística de las **mujeres migrantes**, en el año 2010 el estado cuenta con 490,528 mujeres nacidas en otra ciudad y 470,977 hombres en las mismas circunstancias, la proporcionalidad de la migración es 104.2 mujeres por cada 100 hombres; en este aspecto las mujeres migrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de

2.- Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos

los hombres migrantes como de la población femenina local, en servicios de salud, empleo, vivienda, etc.

En el rubro de **educación**, las mujeres nuevoleonesas presentan una diferencia significativa en cuanto al rezago educativo en comparación con los hombres, presentando un 33.4% y un 29.1% respectivamente; la tasa de analfabetismo es menor en los hombres con un 2.0% en contraste con el 2.4% de las mujeres. Analizando el **promedio de escolaridad**, las **mujeres presentan un 9.63%** y los **hombres son más beneficiados con un 9.99%**.

En el tema **laboral** las mujeres presentan dificultades para la inclusión en el mercado, considerando que de una población económicamente activa, **las mujeres ocupan el 44.2%** y **los hombres el 77.4%**. Si se agrega el porcentaje de **hogares con jefatura femenina, que corresponde a 19.5%**, es notoria la necesidad que tienen las mujeres de contar con oportunidades de **empleos bien remunerados** conforme a sus características.

Los **porcentajes de la población no económicamente activa** que estudia es de **17.8% para las mujeres** y el **44.4% para los hombres**; en cuanto a **la población no económicamente activa que realiza que labores domésticos** las mujeres se van a la alza con un **74.6%** y los hombres un **6.3%**.

En el **tema de violencia**, el estado presenta un 42.9% de mujeres de 15 años y más que sufrieron algún incidente de violencia de pareja a lo largo de su actual o última relación conyugal, según datos de la Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares (ENDIREH) 2011. En cuanto a las **mujeres muertas** por violencia familiar o violencia social, existe un registro de los años 2000 al 2011 donde se contempla un total de 536 casos; de **enero a agosto de 2012** se reconocen **92 casos**.

Para Nuevo León, El Portal de la Procuraduría General de Justicia reporta en sus estadísticas en el 2011 un total de 8,744 denuncias y en el período de enero-julio 2012 cuenta con un registro de 6,077.

Los datos anteriores determinan la necesidad de establecer estrategias y líneas de acción directas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas; así como para actuar en la eliminación de desigualdad en los otros rubros mencionados.
(cuadro)

2. Marco Normativo

Leyes, instrumentos jurídicos, decreto de creación.

En el proceso de la construcción de la democracia para México país y el estado de Nuevo León es obligatorio incorporar el género en las políticas públicas, con la finalidad de que las mujeres y los hombres en iguales circunstancias alcancen su ciudadanía.

Fundamenta lo anterior el Artículo 1º y Artículo 2º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde la igualdad aparece como un derecho de las mujeres y de los hombres y se constituye como valor máximo para el logro de un completo desarrollo entre ambas personas.

En nuestro país (México), el derecho a la igualdad lo tutela la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se explicita que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1º) y que hombres y mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4º).

En 1975 se realizó en nuestro país la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer y las mujeres expresada en programas de acción.

Dentro del itinerario internacional que contiene los avances en los derechos de las mujeres se vinculan los instrumentos jurídicos sobre derechos humanos aprobados por los Estados miembros de la ONU y por la Organización de los Estados Americanos (OEA) que han producido un cuerpo legislativo internacional muy importantes, como son:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) 1979; Artículo 2 (Igualdad entre hombres y mujeres), Artículo 5 (Eliminación de estereotipos), Artículo 16 (Eliminación de la discriminación).
- Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW - ONU, Nueva York, EUA, 6 de octubre de 1999.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), Brasil, OEA 1994.
- La Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Pekín + 5.
- Objetivos de Desarrollo del Milenio. Objetivo 3: Promover la igualdad de género y la autonomía

México como estado Parte ha ratificado los compromisos internacionales que amparan los derechos de las mujeres y ha creado mecanismos legales propios para dar respuesta a los lineamientos internacionales, siendo:

- La Ley que crea el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyas disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD)

Gradualmente se integran en las diversas entidades estructuras similares a las del Instituto Nacional de las Mujeres, por lo que existen 32 instancias de mujeres para promover su desarrollo integral.

México avanza en forma paralela en las reformas y promulgación de leyes que ofrecen un marco jurídico sólido en el intento por la igualdad sustantiva:

- 2003, se promulga la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- 2006, la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres;
- 2007, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En Nuevo León junto con el compromiso en el tema de igualdad, en **diciembre de 2003 crea el Instituto Estatal de las Mujeres** como organismo público descentralizado de participación ciudadana con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión, instituido para promover y fomentar el ejercicio de todos los derechos para todas las mujeres nuevoleonenses. Su misión es crear, fomentar y ejecutar las políticas públicas que propicien la no discriminación, la igualdad y la equidad de oportunidades, de trato entre los géneros y toma de decisiones a través de acciones afirmativas que garanticen la participación equitativa en la vida política, económica y social de Nuevo León (**Ley del Instituto Estatal de las Mujeres publicada en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre del 2003, bajo el Decreto No. 20 y Reformada el 24 de Diciembre del 2010; así como lo define en su estructura y organización interna el Reglamento Interior publicado en el Periódico Oficial con fecha del 12 de octubre de 2004**).

En el ámbito estatal (Nuevo León) la igualdad está dentro de la Constitución Política del Estado, el cual expresa que queda prohibida toda discriminación motivada por el género (Artículo 1º) y que hombres y

mujeres son iguales ante la ley (Artículo 4º).

Para prevenir y atender la violencia en el estado de Nuevo León, se promulgó la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (publicada en el Periódico Oficial el 20 de septiembre de 2007, bajo el Decreto No. 136 y Reformada el 7 de mayo de 2010).

Para regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito público y privado en el estado, se promulgó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (publicada en el Periódico Oficial el 26 de diciembre de 2011, Decreto No. 185). Además de las mencionadas que conforman el Marco Jurídico para operarla como es la Ley de Planeación, la de la Administración Pública, la de Egresos y el Sistema de Igualdad que da la pauta para ejecutar el programa y ver su cumplimiento y seguimiento.

Existe plena determinación del C. Gobernador del estado de que todas las dependencias contribuyan con la sociedad al promover las acciones necesarias para contribuir en el acceso a la igualdad de oportunidades a las mujeres y hombres y alcanzar la democracia que logre una sociedad más justa e igualitaria.

3. Estructura de la Dependencia

(mapa en archivo anexo)

Análisis de grupos involucrados

En el marco de funcionalidad y estructura del Instituto Estatal de las Mujeres existe un grupo determinado de beneficiarios quienes se encuentran en situación de mayor necesidad, ya sea por los compromisos institucionales o por hacer efectivos sus derechos constitucionales en materia de equidad e igualdad; elementos integrados a la misión del IEMujeres, el cual pretende crear, fomentar y ejecutar políticas públicas que propicien, además de la no discriminación, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres y los hombres.

Entre los **grupos de beneficiarios** se encuentran la Junta de Gobierno y el Consejo de Participación Ciudadana a quienes se les informa periódicamente de los avances, cualitativos y cuantitativos, de cada uno de los programas vigentes; la información recibida es evaluada considerando los impactos económicos, políticos y sociales, el objetivo de la misma es analizar la efectividad y eficiencia de cada programa y reorientar, en caso necesario, sus líneas de acción.

Otro grupo de beneficiarios son los H. Ayuntamientos, a razón del Artículo 4 de la Ley que rige al IEMujeres y determina como uno de los principios rectores la coordinación y colaboración en el desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional; implica una relación estrecha en términos de capacitación y asesoría.

Las mujeres y los hombres de la comunidad urbana y rural son un compromiso ineludible y se encuentran dentro de nuestros objetivos de acción, a través de la formulación de políticas públicas que promuevan en la sociedad la igualdad y la equidad de género en el ejercicio de todos los derechos humanos.

Los grupos organizados del sector social, el funcionariado y personas del servicio público federal, estatal y municipal, así como los grupos cautivos de los sectores privado, académico y social reciben los beneficios de los programas preventivos y modelos de atención desarrollados.

Dentro de los sectores privado y social existen algunos **grupos de opositores**, con motivaciones sustentadas en criterios diversos, por la diferencia de intereses políticos, la necesidad de reconocimiento social, los lleva a prácticas negativas contra el sistema, como la desacreditación.

Ciertos grupos de la sociedad civil, las empresas y proveedores de insumos y servicios, representan el **grupo de indiferentes** que no presentan una

prioridad dentro de los estatutos del IEMujeres, en razón de que no existe compromiso de continuidad.

Análisis FODA Instituto Estatal de las Mujeres
(cuadro en archivo anexo)

Análisis del árbol de problemas.

Se identificaron los aspectos negativos de una situación de desigualdad que viven las mujeres de Nuevo León, con respecto a los hombres. Estableciendo la relación causa-efecto entre los problemas existentes que discriminan y otorgan invisibilidad a las mujeres en mención. Se procedió a establecer las relaciones entre dichos problemas y nos preguntamos: ¿Quién?; ¿Quiénes toman las decisiones?; ¿Qué aspectos del problema se pueden controlar por el gobierno?; ¿Qué aspecto del problema, se escapa del control de quién toma la decisión?; Ver si en algún momento se restringe la solución o se normalizan las conductas estereotipadas, para **saber ¿qué hacer?**

Se analizó si la problemática genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres, para plantear la intervención con el propósito de contribuir a un cambio de paradigmas. Al hacer el análisis de género se focalizó en los distintos roles (productivo, reproductivo y decisión) de las mujeres y de los hombres; el acceso diferencial a los recursos y al control de los mismos y **¿cuáles son sus necesidades específicas, sus intereses y sus problemas?**

También se analizó cuáles son los impedimentos para alcanzar los beneficios de una equitativa y plena participación de las mujeres y de los hombres en las actividades del programa y lograr así una igualdad sustantiva.
(cuadro en archivo anexo)

RESULTADOS
EVALUACIÓN DEL DIPLOMADO
DE METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICE

Introducción

Evaluación de los participantes

Evaluación del Diplomado

INTRODUCCIÓN

El Instituto Estatal de las Mujeres organizó el Diplomado de Metodología de Marco Lógico con Perspectiva de Género, dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado, con el objetivo de capacitar y rediseñar los programas gubernamentales incorporando un enfoque de perspectivas de género, para con ello brindar bienes y servicios diferenciados con perspectiva de género. La Metodología de Marco Lógico (MML) es un método de planificación participativa que facilita la remodelación de los programas gubernamentales a través de herramientas que permiten el diseño, la ejecución y evaluación de dichos proyectos.

Evaluación de los participantes

Inicialmente se aplicó un examen de diagnóstico para identificar el nivel de conocimiento previo de los participantes, y así definir un punto de partida adecuado para la impartición del curso. Para acreditar del diplomado fue necesario cumplir con los criterios estipulados en el plan de trabajo dado a conocer entre los participantes, dichos criterios se comentan a continuación:

Asistencia: dada la naturaleza presencial del diplomado resulta indispensable contar con mínimo de asistencia del 80% al curso.

Participación: elemento fundamental para el desarrollo del diplomado, ya que fomenta la retroalimentación de los programas presentados por los equipos de trabajo.

Examen final: los participantes presentaron un examen final con el objetivo de evaluar el conocimiento adquirido durante el diplomado, así como para reforzar los conceptos y metodologías vistas.

Monografía: los participantes formaron equipos para elaborar y presentar como trabajo final una monografía de un programa específico concerniente a la dependencia a la cual pertenecen.

Los participantes fueron calificados en una escala del 0 al 100, siendo la calificación mínima aprobatoria de 70, los criterios fueron ponderados de la siguiente manera:
(tabla en archivo anexo)

EVALUACIÓN DEL DIPLOMADO

Instructores

Las habilidades de los instructores, así como el contenido del curso fueron sometidos a evaluación por los participantes del diplomado, tomando en cuenta los siguientes aspectos: contenido y estructura del curso, habilidades de los instructores, así como la organización y logística del evento. Enseguida se especifican los criterios contenidos en cada área, así como la calificación (promedio) obtenidos.

Contenido y Estructura

Para la evaluación del contenido y la estructura del curso se consideraron los siguientes aspectos:
(tabla en archivo anexo)

Habilidades del Instructor

La evaluación de las habilidades de los instructores se realizó por separado tomando en cuenta los siguientes aspectos:
(tabla en archivo anexo)

DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PROYECTOS E INDICADORES ESTADÍSTICOS

PRESENTACIÓN

Entre el 9 de agosto y el 5 de octubre, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León llevó a cabo el Diplomado de Gestión de Proyectos e Indicadores Estadísticos dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León, de dependencias que integran el Proyecto Federal de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El objetivo del Diplomado es que las y los participantes Incrementen su capacidad conceptual, metodológica y técnica para la gestión de proyectos y el uso de indicadores estadísticos al planear, programar, presupuestar, ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, programas y proyectos estatales que promuevan la igualdad de género.

En el Diplomado participaron funcionarias y funcionarios de 12 dependencias gubernamentales del estado de Nuevo León. El producto final definido para el Diplomado fue un proyecto de gestión para un proceso sustantivo de cada dependencia con asignación presupuestal, incorporando indicadores estadísticos con la perspectiva de género.

Este documento contiene la compilación de las propuestas de programas anuales para resultados que las y los funcionarios de las diversas dependencias participantes en el Diplomado, desarrollaron durante el transcurso del mismo.

Los trabajos fueron desarrollados de manera grupal, salvo en 5 casos, en los cuales solo asistió una persona por dependencia. En este documento las propuestas de programas anuales para resultados se ordenan por secuencia alfabética del nombre de la institución participante.

Relación de trabajos que forman parte de la compilación
(tabla en archivo anexo)

“META 11: DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PROYECTOS E INDICADORES ESTADÍSTICOS”

Transversalización de la perspectiva de género

Agencia para la racionalización y modernización del sistema de transporte público de Nuevo León.

Integración de bases de datos con enfoque de género, para el transporte público en Nuevo León: pasos básicos.

Desarrollado por:

Ing. Rita bustamante alcántara

Registro de la matriz de marco lógico en el sí-avanza

(tabla en archivo anexo)

Las actividades previstas para su desarrollo son:

- Detección de fuentes de información que se pueden categorizar con enfoque de género.
- Sensibilización de fuentes de información a nivel de decisores.
- Capacitación de personal responsable de la captación de la información.
- Estrategias conjuntas para la continuidad de estos esfuerzos.
- Presentación de productos de información con enfoque de género.

A su vez, en cada una de estas actividades se consideran las siguientes acciones:

- Detección de fuentes de información que se pueden categorizar con desenfoque de género.
 1. Identificación de fuentes de información externas.
 2. Identificación de fuentes de información internas.
 3. Inicio de acciones básicas para el cumplimiento de los marcos normativos (ésta última considerada como un hito en las políticas públicas).

- Sensibilización de fuentes de información a nivel de decisores:

1. Oficios para tomadores de decisiones externos.
2. Agenda con responsables de fuentes externas.
3. Elaboración de materiales para decisores externos.
4. Pláticas de sensibilización.
5. "Minutas de acuerdos para enlaces, lugares y programación de la capacitación de fuentes externas".
6. Participación externa asegurada (considerada como un hito).
7. Convocatoria a responsables de áreas internas.
8. Elaboración de material para responsables de áreas internas.
9. Reunión de trabajo con áreas internas, para colaboración del programa de trabajo.

- Capacitación de personal responsable de la captación de la información:

1. Revisión y análisis del proceso de generación, captura y registros, que manejan las fuentes de información externa.
2. Revisión y análisis del proceso de generación, captura y registros, que manejan las fuentes de información internas.
3. Diseño de instrumentos para captura de información con enfoque de género, a través de fuentes internas y externas.
4. Diseño de programa de capacitación de fuentes externas.
5. Diseño de programa de capacitación de fuentes internas.
6. Agenda para capacitación de fuentes externas e internas.
7. Definición de áreas físicas para impartir la capacitación.
8. Tareas de capacitación a fuentes externas.
9. Tareas de capacitación a fuentes internas.

- Estrategias conjuntas para la continuidad de estos esfuerzos:

1. Modificación de procesos en áreas de fuentes internas.
2. Rediseño de formatos de fuentes internas y externas.
3. Verificación y seguimiento de la construcción de bases de datos de las fuentes internas y externas, tratadas con enfoque de género.

- Presentación de productos de información con enfoque de género:

1. Consolidación de resultados de bases de datos con enfoque de género y generación de estadísticas básicas, a manera de ejemplo.
2. Concientización y difusión de la utilidad de la información en áreas externas e internas.
3. Cierre de proyecto (hito).

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Mejora en los procesos de Fomerrey, bajo una perspectiva de género
Fomento metropolitano de monterrey

Desarrollado por:

Lic. Ana Iris Amaya Álvarez
Lic. Irma Joyce Garza Arredondo
Lic. María Magdalena Dávila Moya

Registro de la matriz de marco lógico en el Sí-Avanza
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Programa Estatal de Fianzas con perspectiva de género en Nuevo León
Instituto de defensoría pública de Nuevo León

Desarrollado por:

Lic. Saida Abdo Hernández
Lic. Mario Roberto Aguilar García
(tabla en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Programa de Vivienda para familias de escasos recursos en Nuevo León
Instituto de la vivienda de Nuevo León

Desarrollado por:

Lic. Laura Alicia Ramos Rodríguez.
Lic. María Victoria Ramírez Pérez.
Lic. Thelma Sáenz Martínez.
(tablas en archivo anexo)

“META 11: DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PROYECTOS E INDICADORES ESTADÍSTICOS”

Programa: Profesionalización con perspectiva de género para las y los servidores públicos, a efecto de mejorar la calidad de los servicios públicos. Instituto de profesionalización para el servicio público del estado de Nuevo León.

Desarrollado por:

Lic. Mónica Villegas López

Coordinadora de contenidos académicos.

Descripción del proyecto para una actividad en project manager

Se enlistan las actividades que se incluyeron de este proyecto, donde el objetivo por cumplir es: "Los ciudadanos y ciudadanas reciben del gobierno una atención con calidad que refleja la perspectiva de equidad de género", además del acta constitutiva correspondiente.

(1) Programa de capacitación en competencias, con PEG

a) Identificar población de servidores por capacitar:

- Definir las dependencias donde se intervendrá.
- Contactar a los directores de área para formalizar compromiso.
- Presentar los formatos de DNC y evaluaciones pre y post capacitación, para su aprobación.
- Preparar censo oficial de personal a capacitar.

b) Proceso de detección de necesidades de capacitación.

- Aplicar la encuesta de DNC.
- Procesar encuestas.
- Presentar resultados como insumo para el segundo componente (Catálogo de materiales).

c) Evaluación previa a la capacitación:

- Aplicar evaluación de servicio a ciudadanos, pares y superiores, antes del programa.

d) Impartir capacitación con PEG.

- Impartición de cursos con PEG al personal seleccionado.

e) Aplicar evaluación post capacitación.

- Aplicar evaluación de servicio posterior al programa y procesar resultados.

Este primer componente es propiamente la impartición de cursos, que parte de definir la población en la cual deseamos influir, a través de una detección de sus necesidades en la competencia propia de atención al público, que sirva de insumo para la elaboración del segundo componente, sin dejar pasar el logro de una verdadera alianza con los directores, una evaluación antes de la capacitación, que sirva de sensibilización y una evaluación posterior para ver si hubo algún tipo de impacto y así tener un acercamiento académico fundamentado en datos y no en suposiciones.

(2) Catálogo de materiales de cursos, talleres y seminarios

- a) Detección de necesidades de capacitación, como insumo.
 - Tomar como uno de los insumos, la DNC para definir lineamientos de contenidos.
- b) Diseño de cursos con PEG.
 - Definir objetivos, alcance y competencias a desarrollar en cada uno de los cursos.
- c) Elaboración de materiales didácticos que incluyan PEG.
 - Elaborar cartas descriptivas, guías, manuales, presentaciones y evaluaciones de cada curso.

Este segundo componente es propiamente el ingrediente detonador de esta estrategia, es decir los materiales que, adaptados al objetivo que deseamos cumplir, se elaborarán específicamente para este proyecto.

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

El derecho de las mujeres nuevoleonenses a una vida libre de violencia
Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Desarrollado por:
Dra. María del Refugio Avila Carmona
Lic. María del Consuelo Chapa
Lic. Martha Cecilia Reyes Cruz
(tablas en archivo adjunto)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Programa de apoyo económico directo para las personas adultas mayores que viven en colonias con rezago social en el estado de Nuevo León.
Personas adultas mayores

Desarrollado por:
Lic. Elizabeth Macías Pérez
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Educación ambiental sobre residuos sólidos, valorización de la generación y enfoque de género.
Secretaría de desarrollo sustentable

Desarrollado por:
Lic. Norma Angélica Rangel Sevilla
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Equidad de género y salud reproductiva.
Morbilidad y mortalidad causadas por enfermedades relacionadas con la salud sexual y reproductiva
Secretaría de Salud de Nuevo León

Desarrollado por:
Dora Emilia Elizondo Chapa
Lourdes Ocañas Galván
Patricia Pérez Reyes
Elda Carolina Cantú Martínez
Homero Guerra Mena
José Marcos Alvarado Moreno
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Prevención del delito enfocado para las y los jóvenes del estado de Nuevo León, entre 14 y 20 años que viven en colonias de alta incidencia delictiva
Secretaría de Seguridad Pública

Desarrollado por:
Lic. Rocío García Moreno
Lic. Octavio Javier Villalón Tamez
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Información oportuna y de calidad
Secretaría General de Gobierno

Desarrollado por:
C. P. Silvia Guadalupe Ramírez García
Lic. Adrián Martínez Tamayo
(tablas en archivo anexo)

“Meta 11: diplomado de gestión de proyectos e indicadores estadísticos”

Promoción de la cultura demográfica en Nuevo León
Secretaría General de Gobierno
Dirección de Población y Estadística

Desarrollado por:
M.C. Sandra Luz Rivera Cuéllar
(tablas en archivo anexo)

RESULTADOS DEL DIPLOMADO DE GESTIÓN DE PROYECTOS E INDICADORES ESTADÍSTICOS

MEMORIA-RELATORÍA

Dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León, de dependencias que participan en el programa federal de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género.

Agosto-Octubre de 2012

Ignacio Hernández Montoya, Consultor

PRESENTACIÓN

Entre el 9 de agosto y el 5 de octubre del 2012, el Instituto Estatal de las Mujeres llevó a cabo el Diplomado de Gestión de Proyectos e Indicadores Estadísticos dirigido a funcionarios públicos del Gobierno del Estado de Nuevo León, de dependencias que participan en el Programa Federal de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

El objetivo del Diplomado es que las y los participantes incrementen su capacidad conceptual, metodológica y técnica para la gestión de proyectos y el uso de indicadores estadísticos al planear, programar, presupuestar, ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, programas y proyectos estatales que promuevan la igualdad de género.

En el Diplomado participaron funcionarias y funcionarios de las 12 dependencias gubernamentales del estado de Nuevo León que se enlistan a continuación:

Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León

Integración de bases de datos con enfoque de género para el transporte público en Nuevo León: pasos básicos.

Ing. Rita Bustamante Alcántara.

Fomento Metropolitano de Monterrey

Mejora en los procesos de Fomerrey bajo una perspectiva de género.

Lic. Ana Iris Amaya Álvarez.

Lic. Irma Joyce Garza Arredondo.

Lic. María Magdalena Dávila Moya.

Instituto de Defensoría Pública de Nuevo León

Programa Estatal de Fianzas con perspectiva de género en Nuevo León.

Lic. Saida Abdo Hernández.

Lic. Mario Roberto Aguilar García.

Instituto de la Vivienda de Nuevo León

Programa de Vivienda para Familias de Escasos Recursos en Nuevo León.

Lic. Laura Alicia Ramos Rodríguez.

Lic. María Victoria Ramírez Pérez.

Lic. Thelma Sáenz Martínez.

Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León

Programa de Profesionalización con perspectiva de género para las y los servidores públicos, a efecto de mejorar la calidad de los servicios públicos.

Lic. Mónica Villegas López.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

El derecho de las mujeres nuevoleonenses a una vida libre de violencia.

Dra. María del Refugio Ávila Carmona.

Lic. María del Consuelo Chapa.

Lic. Martha Cecilia Reyes Cruz.

Personas Adultas Mayores

Programa de apoyo económico directo para las personas adultas mayores que viven en colonias con rezago social en el estado de Nuevo León.

Lic. Elizabeth Macías Pérez

Secretaría de Desarrollo Sustentable

Educación ambiental sobre residuos sólidos, valorización de la generación y enfoque de género.

Lic. Norma Angélica Rangel Sevilla.

Secretaría de Salud de Nuevo León

Equidad de género y salud reproductiva.

Morbilidad y mortalidad causadas por enfermedades relacionadas con la salud sexual y reproductiva.

Dra. Dora Emilia Elizondo Chapa.

Lic. Ma. De Lourdes Ocañas Galván.

Dra. Patricia Pérez Reyes.

Ing. Elda Carolina Cantú Martínez.

Dr. Homero Guerra Mena.

Tec. José Marcos Alvarado Moreno.

Secretaría de Seguridad Pública

Proyecto: Prevención del delito enfocado para las y los jóvenes del estado de Nuevo León entre 14 y 20 años que viven en colonias de alta incidencia delictiva.

Lic. Rocío García Moreno.

Lic. Octavio Javier Villalón Tamez.

Secretaría General de Gobierno

Proyecto: Información oportuna y de calidad.

C. P. Silvia Guadalupe Ramírez García.

Lic. Adrián Martínez Tamayo.

Secretaría General de Gobierno. Dirección de Población y Estadística

Proyecto: Promoción de la cultura demográfica en Nuevo León.

M.C. Sandra Luz Rivera Cuéllar.

El producto final definido para el Diplomado fue un proyecto de gestión para un proceso sustantivo de cada dependencia con asignación presupuestal, incorporando indicadores estadísticos con la perspectiva de género.

Este documento resume el transcurso de las sesiones poniendo énfasis en:

- Objetivo de la sesión. Expresa el objetivo de aprendizaje para el grupo.
- Actividades desarrolladas. Describe en términos generales las actividades realizadas por el instructor y por el grupo.
- Lecciones aprendidas. Incluye la descripción de situaciones que funcionaron positivamente para el desarrollo del Diplomado o las que dificultaron su desarrollo.

MÓDULO I. INTRODUCCIÓN Y ESTADÍSTICAS OFICIALES

Sesión número: 1

Fecha: 9 de agosto de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Adquirieron una clara idea sobre el desarrollo del Diplomado, sus contenidos de aprendizaje así como la dinámica para su desarrollo;
Conocieron la razón del Diplomado en secuencia a los Diplomados de Presupuestación con Perspectiva de Género y Metodología de Marco Lógico, para

El aterrizaje de las Matrices de Marco Lógico en proyectos específicos

El uso de indicadores estadísticos de fuentes oficiales.

Conocieron las características técnicas necesarias para la presentación y comunicación efectiva de información estadística en cuadros y gráficas.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador comentó el objetivo del Diplomado, así como los contenidos y la dinámica de trabajo;
- El facilitador presentó un conjunto de referencias conceptuales – metodológicas para el uso de las estadísticas oficiales
 - Conceptos básicos de estadística
 - Métodos de generación e integración de estadísticas oficiales
 - Porcentajes, tasas e índices
 - Diseño y lectura de cuadros estadísticos.
 - Diseño y lectura de gráficas

Actividades desarrolladas por el grupo

- Se escucharon las expectativas del grupo y se ajustaron de acuerdo al diseño del Diplomado.
- Contestaron una evaluación diagnóstica sobre gestión de proyectos y el uso de indicadores estadísticos, para sentar la línea base del Diplomado.
- Seleccionaron ejemplos de proporciones, tasas e índices
 - Diseñaron cuadros estadísticos y gráficas para el análisis de un tema con enfoque de género.
 - Redactaron un texto descriptivo sobre tema con base en la información presentada en cuadros estadísticos y gráficas.
 - Al final del trabajo una persona de cada equipo, seleccionada al azar, presentó los resultados al grupo general.

Lecciones aprendidas

Conceptuales

1. La solución a una problemática, a través de una intervención gubernamental basada en la Metodología de Marco Lógico, requiere un conocimiento detallado de la realidad.
2. El planteamiento de la problemática a resolver y la estructuración del problema debe fundamentarse en hechos y datos concretos.
3. El uso de información estadística a través de cuadros y gráficas requiere una normalización para que contenga los elementos técnicos necesarios para el uso eficiente de la información y su comunicación efectiva.

MÓDULO I. EL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA Y GEOGRÁFICA

Sesión número: 2

Fecha: 10 de agosto de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes:

- Conocieron al Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica como la fuente oficial de información estadística y geográfica en México
- Reflexionaron sobre las ventajas de contar con información oficial normalizada para el cálculo de indicadores con perspectiva de género.
- Utilizaron información estadística de fuentes oficiales, en las diferentes fases de un proyecto de gestión institucional con enfoque de género.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador realizó una breve presentación del SNIEG y de su operación.
- Condujo un recorrido por la página del INEGI.
 - Definición
 - Operación
- Condujo un recorrido por las páginas de los subsistemas de información que conforman el SNIEG.

Actividades desarrolladas por el grupo

- Seleccionaron ejemplos de indicadores aportados por el SNIEG, para la medición de objetivos de género a nivel de FINES y PROPÓSITOS del programa bajo su responsabilidad.
- Al final del trabajo una persona de cada equipo, seleccionada al azar, presentó los resultados al grupo general.

Lecciones aprendidas

Prácticas

1. Las y los participantes en el Diplomado valoraron la explicación sobre el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG), así como su filosofía para generar información estadística y geográfica.
2. Comprendieron el concepto de información de interés nacional como el conjunto de información contenida en el SNIEG.
3. Valoraron la conveniencia de disponer de información oficial para dar transparencia a la construcción de indicadores.
4. Agradecieron el recorrido por la página del INEGI, del SNIEG y de sus subsistemas, pues les abrió las puertas a un mundo de información que algunos de ellos no conocían.
5. Encontraron la respuesta a preguntas específicas sobre la localización de información estadística relacionada con sus responsabilidades laborales.

MÓDULO II. MARCOS DE REFERENCIA, FUENTES Y MÉTODOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Sesión número: 3

Fecha: 23 de agosto de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes ampliaron sus conocimientos sobre indicadores que sirven para expresar desigualdades entre mujeres y hombres.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador presentó un conjunto de referencias conceptuales – metodológicas sobre los indicadores de género.
 - Estadísticas e indicadores de género.
 - Métodos para la producción de estadísticas de género.
 - Indicadores de género relativos a población, hogares y familia, educación.
 - Indicadores de género relativos a la autonomía económica
 - Indicadores de género relativos a la autonomía física.
 - El uso de las razones para comparar una condición específica entre mujeres y hombres.

Actividades desarrolladas por el grupo

- Las y los participantes, en trabajo por equipos:
 - Identificaron y clasificaron indicadores de género, según método y fuente, para los diferentes campos temáticos.
 - Elaborarán un mapa mental que muestre la utilidad de los indicadores de género para los diferentes campos temáticos.
 - Al final del trabajo una persona de cada equipo, seleccionada al azar, presentó los resultados al grupo general.

Lecciones aprendidas

Conceptuales

1. Identificaron la utilidad de generar indicadores que comparan la situación de mujeres y hombres para establecer las brechas de desigualdad y el avance de objetivos dirigidos a la eliminación de las mismas.

Prácticas

2. Comprendieron la aplicación de indicadores que relacionan en forma de razones estadísticas variables que pertenecen a conjuntos ajenos (mujeres y hombres).

3. Valoraron el uso de indicadores de género para medir los resultados e impactos de los programas a su cargo.

Módulo II. Marco conceptual para la construcción de indicadores con enfoque de género

Sesión número: 4

Fecha: 24 de agosto de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes:

- Identificaron diversos tipos de indicadores relacionados a los cuatro niveles de planeación expresados en la Matriz de Marco Lógico.
- Conocieron diferentes dimensiones que pueden medir los objetivos.
- Aplicaron los contenidos para la construcción de indicadores con perspectiva de género que midan sus Programas Anuales para Resultados.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador presentó un conjunto de referencias conceptuales para la comprensión de los indicadores.
 - Definición de indicador
 - Relación de Objetivos - Indicadores
 - Tipos de indicadores
 - Impacto indirecto
 - Impacto directo
 - Producto
 - Proceso

Requisito: Las y los participantes debían aportar ejemplos de objetivos incluidos en Programas Operativos Anuales, en Proyectos gubernamentales y/o en iniciativas de género bajo su responsabilidad.

Actividades desarrolladas por el grupo

- Las y los participantes, en trabajo por equipos:
 - Discutieron por equipos la definición de indicadores y expusieron ante el grupo ejemplos de indicadores para medir con perspectiva de género las intervenciones gubernamentales bajo su responsabilidad.
 - Establecieron conceptualmente la relación entre objetivos e indicadores y lo ejemplificaron en sus propios programas.
 - Ejemplificaron diversos tipos de indicadores para medir FINES, PROPÓSITOS, COMPONENTES Y ACTIVIDADES, como una forma de mostrar su comprensión del tema.
- Al final del trabajo una persona de cada equipo, seleccionada al azar, presentó los resultados al grupo general.

Lecciones aprendidas

Conceptuales

1. Se valoró el conocimiento de indicadores de diferente naturaleza para la medición de objetivos en diferentes niveles de planeación:

FIN = Indicadores de impacto indirecto.

PROPÓSITO = Indicadores de impacto directo.

PROPÓSITOS = Indicadores de producto

ACTIVIDADES = Indicadores de Proceso.

Prácticas

2. Se construyeron indicadores para medir dimensiones de los objetivos más allá de la Eficacia, como son los que miden la Eficiencia, la Calidad y la Economía.
3. Se contrastaron indicadores desarrollados en el Diplomado con aquellos definidos por Dependencias federales y se encontraron discrepancias, particularmente en la expresión de los resultados a medir.

MÓDULO III. ANÁLISIS DE OBJETIVOS Y SELECCIÓN/ CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR

Sesión número: 5

Fecha: 6 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes construyeron indicadores para medir los diferentes niveles de objetivos de la Matriz de Marco Lógico que corresponde a su Programa Operativo Anual.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador presentó un conjunto de referencias conceptuales para la correcta comprensión de los indicadores.
 - Análisis de objetivos con enfoque de género
 - Indicadores con enfoque de género
 - Selección de la dimensión a medir
 - Determinación del resultado clave
 - Construcción del Indicador
- Construcción de la medición
- El facilitador compartió elementos teórico metodológicos para la construcción de la medición.
 - La línea base
 - Los parámetros de semaforización
 - Definición de Metas
 - Comportamiento del indicador hacia la meta
 - Registro de metas
 - Para el periodo de la administración
 - Para el ciclo presupuestario en curso
 - Las metas del ejercicio presupuestario

Actividades desarrolladas por el grupo

- Desarrollaron un ejercicio para construir indicadores que midan en sus Programas Operativos Anuales un objetivo estratégico y uno de gestión, Para ello:
 - Realizaron un análisis previo de objetivos, particularmente objetivos con enfoque de género;
 - Seleccionaron la dimensión a medir
 - Determinaron el resultado clave
 - Construyeron el indicador

-Desarrollarán los diferentes elementos de la medición para los indicadores en construcción.

- Al final del trabajo una persona de cada equipo, seleccionada al azar, presentó los resultados al grupo general.

Lecciones aprendidas

Conceptuales

1. Se valoró la conveniencia de contar con una línea base como referencia para comparar el logro de objetivos.
2. Se reflexionó sobre la opción de ubicar la línea base en la última medición de la administración anterior.
3. Se concluyó que en el caso de los indicadores de nueva creación, la línea base se obtendrá al realizar la primera medición.

Prácticas

4. Se identificó la dificultad de establecer metas para los objetivos, pues ello impone temor ante las auditorías.
5. Se reflexionó sobre la conveniencia de comprender la transversalización de la perspectiva de género en los Programas Anuales para Resultados como un proceso de cambio cultural que va concretando avances de manera paulatina a lo largo de varios ciclos presupuestarios.
6. Se enfrentó la necesidad de realizar consultas a los altos directivos de las instituciones antes de establecer metas, no en todos los casos se logró establecer metas.
7. Se comentó, a través de ejemplos prácticos, la generación de observaciones, resultados de auditorías, que no necesariamente parten de la comprensión conceptual de la perspectiva de género.
8. Se reflexionó sobre la conveniencia de establecer parámetros de semaforización para los indicadores de manera institucional para evitar la manipulación de los mismos a efecto de obtener siempre semáforos en verde.

MÓDULO III. PROBLEMAS FRECUENTES EN EL USO DE INDICADORES - ELABORACIÓN DE LA FICHA TÉCNICA DE LOS INDICADORES

Sesión número: 6

Fecha: 7 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes:

- Identificaron los problemas más frecuentes en la construcción y uso de los indicadores.
- Conocieron los elementos técnicos necesarios (metadatos) para la mejor comprensión y uso de los indicadores.
- Aplicarán las referencias conceptuales y metodológicas para la construcción de la Ficha Técnica de los indicadores.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador compartirá un enfoque analítico:
 - Sobre los problemas más frecuentes en el uso de indicadores
 - De fortaleza analítica
 - De alineación
 - De disponibilidad y calidad de información
 - De consistencia interna
 - Para la construcción de la Ficha Técnica de Indicadores.

Actividades desarrolladas por el grupo

- Las y los participantes, organizados por equipos:
 - Realizarán el análisis de un conjunto de indicadores que les proporcionará el facilitador para identificar inconsistencias y errores.
 - Desarrollarán una Ficha Técnica para indicadores de género: uno estratégico y uno de gestión.
 - Presentarán ejemplos de: nombre, definición y método de cálculo del indicador;
 - Ejemplificarán diferentes algoritmos para la construcción de indicadores.

Lecciones aprendidas

Conceptuales

1. Se identificó como un error la inconsistencia de indicadores y los objetivos a medir.

Prácticas

2. Se identificaron inconsistencias al comparar ejemplos de indicadores en cuanto a su nombre, unidad de medida y método de cálculo.

3. Se reflexionó sobre la construcción teórica de indicadores muy sólidos para los cuales en la práctica no existe información.

4. Ante ello se comentó la conveniencia de utilizar temporalmente indicadores “proxy”.

5. Se concluyó que debido a que la perspectiva de género se empieza a abrir paso en la administración estatal, muchos de los indicadores que evidenciarían brechas entre mujeres y hombres, serán indicadores de nueva creación. La consolidación de estos indicadores, conceptualmente, pero sobre todo en términos prácticos, llevará tiempo.

6. Se expresó la necesidad básica de enriquecer los sistemas de información institucionales con estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género.

7. En algunos casos se justificaron los proyectos derivados del Diplomado ante esta necesidad de información, específicamente los proyectos:

Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León. Proyecto: Integración de bases de datos con enfoque de género para el transporte público en Nuevo León: pasos básicos.

Fomento Metropolitano de Monterrey. Proyecto: Mejora en los procesos de Fomerrey bajo una perspectiva de género.

Instituto de Defensoría Pública de Nuevo León. Proyecto: Programa Estatal de Fianzas con perspectiva de género en Nuevo León.

Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo

León. Proyecto: Programa de Profesionalización con perspectiva de género para las y los servidores públicos, a efecto de mejorar la calidad de los servicios públicos.

Secretaría de Seguridad Pública. Proyecto: Prevención del delito enfocado para las y los jóvenes del estado de Nuevo León entre 14 y 20 años que viven en colonias de alta incidencia delictiva.

Secretaría General de Gobierno. Dirección de Población y Estadística. Proyecto: Promoción de la cultura demográfica en Nuevo León.

MÓDULO IV. GESTIÓN DE PROYECTOS - CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE PROYECTOS-PROCESO DE INICIO

Sesión número: 7

Fecha: 20 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes

- Conocieron los conceptos básicos sobre la gestión de proyectos con base en los estándares de Gestión de Proyectos del Instituto de Gestión de Proyectos, mejor conocido como PMI por sus siglas en Inglés (Project Management Institute)

Actividades desarrolladas por el instructor

Conceptos básicos sobre proyectos

- Importancia y beneficios
- Cultura de proyectos
- Oficina de administración de proyectos
- Ciclo de vida de proyectos
- Procesos de administración de proyecto
- Metodología del PMBOK

Proceso de Inicio

- Formalización del líder de proyecto
- Acta constitutiva
- Elaboración del Acta constitutiva de un proyecto

Actividades desarrolladas por el grupo

Las y los participantes:

- Identificarán a la gestión de proyectos como una herramienta específica para la planeación y organización de los proyectos que se inscriban en el nivel de ACTIVIDADES de la Metodología de Marco Lógico.
- Comentarán los conceptos básicos compartidos por el instructor.

Lecciones aprendidas

Prácticas

1. Se valoró a la Gestión de Proyectos del PMI y su herramienta informática: Project Manager por su utilidad en la planeación detallada de los proyectos y sus mecanismos de control sobre los mismos.

MÓDULO IV. GESTIÓN DE PROYECTOS: PROCESO DE PLANEACIÓN

Sesión número: 8

Fecha: 20 de septiembre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes pusieron en práctica los pasos de la metodología del PMI.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador:
- Expondrá los temas,
- Mostrará un ejemplo de plan de trabajo
- Proceso de Planeación
 - Estructura de desglose de trabajo
 - Utilización de WBS-ChartPro
 - Lista y secuencia de actividades
 - Duración de actividades (Ruta crítica)
 - Asignación de recursos
 - Plan de trabajo
 - Utilización de MS-Project
- Presentará un ejemplo y formatos de cada matriz.

Actividades desarrolladas por el grupo

Las y los asistentes:

- desarrollarán el plan de trabajo en MS Project conforme al acta constitutiva.
- desarrollarán las matrices de acuerdo al plan de trabajo desarrollado

Lecciones aprendidas

Prácticas

1. La aplicación práctica de esta herramienta se aprecia como un activo para el funcionariado que maneja una mayor estructuración de sus actividades y los controles correspondientes; para quienes tienen menor estructuración en este sentido su aplicación exige un esfuerzo adicional.

MÓDULO IV. GESTIÓN DE PROYECTOS: PROCESOS DE EJECUCIÓN-CONTROL Y SEGUIMIENTO Y CIERRE/ CIERRE DEL DIPLOMADO

Sesión número: 9

Fecha: 4 de octubre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes pusieron en práctica los pasos de la metodología del PMI.

Actividades desarrolladas por el instructor

- Proceso de Ejecución
 - Actualización del plan
 - Junta de arranque
 - Aseguramiento de calidad
 - Reportes de avance
 - Administración de contratos y de proveedores
 - Base de conocimiento
- Proceso de Control y seguimiento
 - Control de Costo
 - Control de Alcance
 - Control de Tiempo
 - Control de Riesgo
 - Control de Calidad
 - Control de Cambios
- Proceso de Cierre
 - Cierre administrativo
 - Aceptación formal de cierre
 - Base de conocimiento
 - Encuesta de satisfacción al cliente
 - Lecciones aprendidas

Actividades desarrolladas por el grupo

- Las y los asistentes:
 - Desarrollaron las matrices de acuerdo al plan de trabajo desarrollado.
 - Elaboraron los formatos de lecciones aprendidas, cartas de aceptación

- Desarrollaron las actividades de cierre.

Lecciones aprendidas

1. Las y los participantes en el Diplomado exaltaron las bondades de esta metodología para sistematizar el manejo de proyectos específicos.

MÓDULO V. SISTEMA ESTATAL DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sesión número: 10

Fecha: 5 de octubre de 2012

Objetivo de aprendizaje para la sesión

Las y los participantes en el Diplomado conocieron el Sistema Estatal de Indicadores para el Seguimiento de la institucionalización de la perspectiva de Género en las políticas y Programas Públicos que se implementan en el estado de Nuevo León, Sí-avanza.

Actividades desarrolladas por el instructor

- El facilitador:
 - Expondrá las funcionalidades del Sí-Avanza para el registro de los Programas Anuales para Resultados, sus objetivos, indicadores y metas.
 - Mostrará el proceso de alineación de los Programas en el Sí-Avanza a la Planeación Estatal.
 - Comentarán las características Técnicas de los indicadores a registrar en el Sí-Avanza que darán como resultado la Ficha Técnica de los Indicadores.
- El facilitador dirigió la evaluación final y retroalimentó las presentaciones de los trabajos finales del Diplomado.
El Instituto Estatal de las Mujeres aplicó las evaluaciones a los participantes en el Diplomado y la evaluación del Diplomado (organización, desarrollo y contenidos).

Actividades desarrolladas por el grupo

Las y los participantes conocerán como se realiza el registro de información en el Sí-Avanza:

- Programas Operativos Anuales que contengan al menos un indicador de género a nivel estratégico;
- Alineación del Programa a la Planeación Estatal
- Generación de la estructura de la Matriz de Marco Lógico para el Programa.

Indicadores y sus metas.

Las y los asistentes:

- Realizaron una presentación de 20 minutos en la que:
- Presentaron información estadística de soporte a la construcción de indicadores de género.

- Enfatizaron la secuencia metodológica que siguieron para la planeación, ejecución, control y cierre de un proyecto contenido en la Matriz de Marco Lógico del Programa Anual para Resultados bajo su responsabilidad.
- Presentaron la evaluación final del Diplomado.

SISTEMA ESTATAL DE INDICADORES
DE GÉNERO PARA LA EVALUACIÓN
DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS
DE NUEVO LEÓN

TABLERO DE CONTROL

SISTEMA ESTATAL DE INDICADORES DE GÉNERO PARA LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE NUEVO LEÓN

Guía de Operación - Resumen

A. Usuarios: Unidades responsables de Programas Operativos Anuales o de intervenciones gubernamentales. (UR)

B. Unidades de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (APE), como promotoras de la transversalización e institucionalización. (UG)

C. Instituto Estatal de las Mujeres, como promotor de la perspectiva de equidad de género. (IEM)

Autor: Ignacio Hernández Montoya

INDICE

Sección I: Generalidades del Sistema

- 1. Introducción
 - 1.1 Antecedentes
 - 1.2 Objetivo
 - 1.3 Alcance

2. Proceso del Sistema

La información a partir de este punto se encuentra en el archivo digital

- 3 Descripción general de los componentes de la pantalla
 - 3.1 Menú principal

Sección II: Operación del sistema

- 1. Acceso al Sistema
- 2. Inicio
 - 2.1 Cambiar contraseña
 - 2.2 Cerrar sesión
- 3. Operación
 - 3.1 Registro
 - 3.2 Consulta

Sección III: Anexos

- 1 Glosario
- 2 Directorio de contactos

Sección I: Generalidades del Sistema

INTRODUCCIÓN

Una estrategia fundamental para fomentar una cultura de igualdad es la transversalidad de la perspectiva de género. El Programa de “Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género”, se constituyó en el año 2008, con el nombre del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género. En 2009, este programa se fusiona con el Fondo Apoyo a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas para la atención integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El Programa Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género ha tenido como fin favorecer el desarrollo de acciones y proyectos orientados a contribuir a la disminución de las brechas de género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, a partir de la institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de gobierno en los ámbitos estatales y, en su caso, municipales en las 32 entidades federativas, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades.

Para la operación del Programa, las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) y las Unidades de Género en las dependencias del Gobierno estatal desempeñan un papel central, ya que son las que presentan los proyectos que, posterior a un proceso de dictaminación, podrán ser financiados con recursos federales, para que puedan ejecutarse acciones que fortalezcan la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas estatales y en la cultura institucional de las dependencias de la administración pública estatal.

Este programa converge con el esfuerzo que a nivel nacional se está realizando por implantar la Gestión para Resultados, el cual es un modelo de cultura organizacional, directiva y de gestión que pone énfasis en los resultados más que en las actividades o procedimientos para obtenerlos. Esto no implica que se dejen de lado cómo se hacen las cosas, sino que cobra mayor relevancia qué se hace, qué se logra y cuál es su impacto en el bienestar de la población; es decir, en la creación de valor público.

En México, a partir del año 2008, dentro del marco de la Gestión para Resultados, la Administración Pública Federal ha conducido un cambio en la forma de diseñar, ejecutar y evaluar los llamados anteriormente Programas Operativos Anuales y ahora denominados Programas

presupuestarios (Pp). La forma de programar y presupuestar las actividades gubernamentales hasta la fecha se ha caracterizado por ser inercial, es decir, se trabaja en programas que respondían a alguna causalidad determinada por las condiciones existentes en el momento en que éstos se diseñaron. Hoy día se vuelve necesario analizar la razón de ser de las intervenciones gubernamentales y revisar con acuciosidad la problemática que les da origen para encontrar soluciones que muestren eficacia y eficiencia en este momento para la solución de los grandes problemas nacionales, estatales y regionales. En este análisis es preciso plantearse las siguientes preguntas:

1. ¿El contenido de los POAs y/o iniciativas gubernamentales con enfoque de género es realmente lo que necesitamos hacer hoy en día para eliminar las brechas existentes entre mujeres y hombres?
2. ¿Cuáles son los efectos actuales de las intervenciones gubernamentales en marcha, los Programas Anuales para Resultados (PARs), en la consecución de los objetivos estratégicos nacionales o estatales?
3. ¿Tenemos forma de medir los resultados e impactos de lo que hacemos?
4. ¿Es posible dar seguimiento a los Programas Anuales para Resultados que incorporan la perspectiva de género?
5. ¿Estamos logrando los resultados que el Programa se planteó?
6. ¿Estamos alcanzando los resultados de desarrollo que nos propusimos alcanzar más allá de los resultados directos del programa?
7. Los PARs ¿están contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de los neoleoneses?

Para tal propósito e implementar este Sistema en la Administración Pública del Estado de Nuevo León, la titular del IEMujeres de Nuevo León, cabildeó y estableció el convenio con la titular del IEMujeres del estado de Veracruz, con el fin de realizar los trámites reglamentarios para poder replicar el funcionamiento de éste en nuestro estado.

A continuación presentamos los mecanismos de coordinación del Instituto Estatal de las Mujeres con la IMEF de Veracruz y secundariamente con la Secretaría de las Mujeres de Coahuila para el Sistema Sí Avanza

1. Una estrategia fundamental en México para fomentar una cultura de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es la transversalidad de la perspectiva de género.
2. La perspectiva de género es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Esta perspectiva va más allá de la identificación de desigualdades entre mujeres y hombres, pues se complementa con la eliminación de las brechas entre ambos sexos.
3. La transversalidad es la herramienta metodológica que permite incorporar el enfoque de género como eje integrador en todos los instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, con el objetivo de homogeneizar los principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
4. La transversalidad implica que los gobiernos estatales diseñan programas gubernamentales (Sectoriales, Regionales, Especiales, Institucionales y Presupuestales) que contienen objetivos dirigidos a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los sectores de la actividad gubernamental.
5. Los gobiernos estatales se encuentran en proceso de adopción de la Gestión para Resultados. Este enfoque tiene como medios operativos al Presupuesto basado en Resultados y al Sistema de Evaluación de Desempeño. La Metodología de Marco Lógico es la herramienta soporte para el desarrollo de estos medios.
6. Uno de los principios de la Gestión para Resultados consiste en la verificación del cumplimiento de los programas, en cuanto a sus actividades y bienes y/o servicios, pero fundamentalmente en relación a los resultados que persigue en la población objetivo.
7. Con el propósito de hacer efectivo este principio de verificación de resultados, el Instituto Veracruzano de las Mujeres desarrolló, durante el año 2011, el Sistema Estatal de Indicadores para la Evaluación de la Institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas que se Implementan en el Estado de Veracruz (Sí-Avanza).
8. El Sí-Avanza fue concebido bajo una arquitectura integral y desarrollado

de manera modular.

9. El Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León desarrolló una propuesta conceptual en el mismo sentido.

10. En apego a las reglas de operación 2012 del Programa de Transversalidad de la Perspectiva de Género 2012, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, realizó un análisis de productos elaborados en el escenario nacional y del ámbito del Poder Ejecutivo con el ánimo de no duplicar esfuerzos.

11. El resultado de este análisis estableció que el estado de Veracruz a través del Instituto Veracruzano de las Mujeres ya cuenta con un sistema con estas características, por lo que se propuso solicitar su autorización para compartir su uso.

12. A su vez, la Secretaría de las Mujeres de Coahuila transitó por el mismo proceso, llegando a la misma conclusión.

13. En función de lo anterior, el Instituto Veracruzano de las Mujeres, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León y la Secretaría de las Mujeres de Coahuila, acordaron firmar un convenio mediante el cual comparten las funcionalidades del Sistema, bajo una configuración específica para cada entidad, financiando cada instancia un módulo del Sí-Avanza.

14. Las aportaciones por instancia son:

a. Instituto Veracruzano de las Mujeres. Módulo de Registro de los Programas presupuestarios y su correspondiente Matriz de Marco Lógico.

b. Instituto Estatal de las Mujeres. Tablero de Control para el seguimiento ejecutivo de los Programas Presupuestarios (Anuales para Resultados, en el caso de Nuevo León).

c. Secretaría de las Mujeres de Coahuila. Módulo para el Registro de Población (potencial, objetivo y atendida) por programa.

15. Cabe señalar que, a partir de la arquitectura integral del Sí-Avanza, aún quedan módulos por desarrollar, además de los que surjan de las necesidades específicas de cada instancia estatal.

16. Los nuevos desarrollos que en este contexto se generen, se aplicarán

integralmente en las partes firmantes del convenio, con el compromiso de la reciprocidad.

Bienvenida

Este sistema de información tiene el propósito de dar seguimiento a los avances en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en políticas públicas, Programas Operativos Anuales (POAs) y proyectos gubernamentales en el estado de Nuevo León.

El marco metodológico que subyace en este Sistema es la Metodología de Marco Lógico aplicada en el contexto del Presupuesto Basado en Resultados y la Evaluación del Desempeño a nivel federal desde 2007 y a nivel estatal desde el año 2011. Este documento tiene por objetivo guiar al usuario en la operación del sistema.

Antecedentes

En el contexto de la implantación del Presupuesto Basado en Resultados y del Sistema de Evaluación del Desempeño, al inicio de la presente administración federal se identificó y seleccionó la Metodología de Marco Lógico (MML) para el diseño de programas gubernamentales que reciben recursos presupuestarios como una forma de mejorar la calidad del gasto y así orientar el uso del dinero público hacia resultados.

La imagen de la derecha muestra los pasos de la Metodología de Marco Lógico. Su principal característica, por la cual fue seleccionada como herramienta central en la implantación del Presupuesto Basado en Resultados y la Evaluación del Desempeño, consiste en que actualiza la estructuración de los problemas públicos de gran relevancia social y económica, y a partir de ello facilita el diseño de intervenciones gubernamentales (Programas Anuales para Resultados) en los cuales se aprecia claramente, aún para los no especialistas, el conjunto de actividades que deben realizar las agencias gubernamentales para generar productos y/o servicios públicos cuya aplicación o uso por la población beneficiaria conduzca a una transformación real de las condiciones de vida de ésta.

También muestra la forma en que estos resultados contribuyen al logro de objetivos estratégicos de carácter institucional, sectorial, o nacional.

El impulso a la Gestión basada en Resultados en nuestro país ha trascendido del nivel nacional al estatal, por lo que ahora, las administraciones estatales, conscientes de la relevancia de alcanzar resultados de desarrollo para mejorar las condiciones de vida de las personas están promoviendo la implantación del Presupuesto Basado en Resultados y de la Evaluación del Desempeño.

Por otra parte, durante muchos años las mujeres han luchado para que la sociedad reconozca la igualdad de género más allá de las diferencias biológicas que distinguen a los hombres y mujeres, y por desterrar los efectos negativos que se generan en las relaciones, las actitudes, los comportamientos y la cultura de personas e instituciones.

Estos esfuerzos han avanzado de manera relevante en el marco de acuerdos internacionales y de logros nacionales que condujeron a que en el año 2007, el Plan Nacional de Desarrollo incluyera un objetivo específico sobre la equidad de género. Posteriormente, se incluyeron en el Presupuesto de Egresos de la Federación, recursos específicamente orientados a la atención de problemas de género.

Transversalidad

Es la herramienta metodológica que permite incorporar la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, con el objetivo de homogeneizar los principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

La transversalidad presupone examinar cuáles son las implicaciones para mujeres y hombres de las políticas públicas y permite incorporar las necesidades e intereses de mujeres y hombres en cada una de las etapas del ciclo de las políticas: planeación; programación-presupuestación; implementación y seguimiento; evaluación; y rendición de cuentas, con el propósito de lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. De ahí nace la necesidad del presente servicio de consultoría.

La transversalidad permite identificar, mediante la aplicación de herramientas de género, brechas entre mujeres y hombres, así como sus causas estructurales. A partir de ello, facilita el diseño de intervenciones gubernamentales.

El siguiente paso consiste en llevar a cabo los programas gubernamentales y establecer un control sobre su desarrollo. De aquí surge la necesidad de registrar y dar seguimiento a los programas anuales para Resultados de Nuevo León, mediante el Sistema Estatal de Indicadores de Género para el seguimiento a la Institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas que se implementan en el estado de Nuevo León (Sí-Avanza).

El Sí-Avanza permite:

Registrar los Programas Anuales para Resultados.

Registrar los diversos elementos de la Matriz de Indicadores del Programa, incluyendo indicadores y metas.

Registrar, de acuerdo a la frecuencia de medición del indicador, los avances en el logro de las metas.

Analizar, con la frecuencia que sea necesaria, mediante el Tablero de Control, los avances en el desarrollo de los PAR para asegurar el cumplimiento de sus objetivos.

Con este proyecto, el Instituto Estatal de las Mujeres aporta elementos valiosos para el cumplimiento de su:

Misión

Crear, fomentar y ejecutar las políticas públicas que propicien la no discriminación, la igualdad y la equidad de oportunidades, de trato entre los géneros, de toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo, así como acciones afirmativas que garanticen el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres.

Visión

Eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres en los ámbitos público, privado y social para garantizar la equidad y el acceso a los beneficios del desarrollo.

Objetivo

General. Contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las Políticas Públicas en la Administración Pública Estatal y la Administración Pública Municipal del estado de Nuevo León, para lograr la disminución

de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los temas de Salud, Educación, Derechos Humanos y Procuración e Impartición de Justicia.

Específicos:

1. Desarrollar un sistema electrónico de información para la administración y uso del sistema de indicadores que midan los resultados de la transversalización del enfoque de género en la entidad.
2. Desarrollar lineamientos para la operación del sistema informático.
3. Capacitar a funcionarios de Dependencias y Entidades de la administración pública estatal y municipal en el manejo del sistema de información.
4. Capacitar a usuarios clave para el aprovechamiento del sistema de información.

Alcance

Este sistema de información tiene el propósito de dar seguimiento a los avances en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en políticas públicas, Programas Anuales para Resultados (PAR) y proyectos gubernamentales en el estado de Nuevo León.

El marco metodológico que subyace en este sistema es la Metodología de Marco Lógico aplicada en el contexto del Presupuesto basado en Resultados y la Evaluación del Desempeño a nivel federal desde 2007 y a nivel estatal desde 2011.

El sistema informático cubre las siguientes funciones:

- a) Registro de Programas Operativos Anuales (POA), Programas Presupuestarios u otro tipo de intervenciones gubernamentales.
- b) Alineación de Programas Operativos Anuales u otras intervenciones a la Planeación Estatal del Desarrollo.
- c) Generación de una Matriz de Marco Lógico (MML) por cada POA, Programa Presupuestario o intervención gubernamental.
- d) Registro de Objetivos para los niveles de Fin, Propósito, Componentes y

Actividades.

- e) Registro de indicadores para medir los avances en los objetivos, incluye Ficha Técnica por cada indicador.
- f) Registro de metas por cada indicador, para el periodo de la administración gubernamental y para el ciclo presupuestario en curso.
- g) Registro de avances por cada indicador del POA o intervención gubernamental.
- h) Utilización de la información contenida en el Sí-Avanza para el seguimiento de los Programas Anuales para Resultados, por medio del Tablero de Control.

Actores usuarios del sistema:

Unidades responsables de Programas Operativos Anuales o de intervenciones gubernamentales. (UR)

Unidades de Género en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal (APE), como promotoras de la transversalización e institucionalización. (UG)

Unidades Coordinadora de la Planeación–Presupuestación en Dependencias y Entidades de la APE. (UCP)

Instituto Estatal de las Mujeres como promotor estatal de la perspectiva de equidad de género. (IEM)

Contraloría y Transparencia Gubernamental. (CGE)

Evaluadores de Programas Gubernamentales. (EPG)

Administrador del Sistema (IEM)

ACTA DE INSTALACIÓN ISSSTELEON



Acta Constitutiva de la Instalación de la Unidad de Género en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León

Siendo las 11:00 horas del día 23-veintitres de enero de 2013-dos mil trece, reunidos en las oficinas de la Sala de Consejo del ISSSTELEON, ubicadas en la calle Matamoros número 319-trescientos diecinueve Poniente, 4° Piso, Colonia Centro de la Ciudad de Monterrey, N.L.; el Licenciado José de Jesús Arias Rodríguez, en su carácter de Director General del ISSSTELEON; la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; Se reúnen para llevar a cabo la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEON.

En este sentido, la instalación de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEON, derivada de los resultados obtenidos de la aplicación del Diagnóstico de Igualdad y Discriminación 2012, de dónde se desprende la existencia de brechas de desigualdad por razones de género en los ámbitos de acción de las políticas públicas y de la propia cultura institucional en la Administración Pública Estatal.

En el contexto descrito, en este acto se Instala la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEON, con el objetivo general de:

Iniciar la institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones y procesos del ISSSTELEON, y el establecimiento de una Cultura Institucional, mediante la planeación de políticas, procedimientos internos y actividades coordinadas dentro del Instituto para mejorar de forma gradual y constante, el trato para que mujeres y hombres puedan acceder a las oportunidades, a la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo personal sin discriminación de género.

Entre los objetivos operativos de la Unidad de Igualdad de Género, se encuentran:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, presupuestación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y servicios con que cuenta el ISSSTELEON.
- Proponer los ajustes normativos y procedimentales necesarios para eliminar la desigualdad por razones de género y favorecer la participación, en igualdad de condiciones, de mujeres y hombres.
- Difundir mensajes orientados a la construcción de una cultura institucional libre de prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.
- Impulsar el desarrollo de procesos de capacitación y formación profesional en temas relacionados con la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres, dirigidos al personal médico y administrativo de los diferentes niveles que integran el ISSSTELEON.



- Generar información cuantitativa y cualitativa que permita determinar el avance en la institucionalización de la perspectiva de género, así como el impacto diferenciado de las políticas, programas, proyectos y acciones institucionales en mujeres y hombres.
- Promover la coordinación con áreas afines en dependencias y entidades de la administración pública federal, estatal y municipal, a fin de conformar redes de cooperación y acuerdos de colaboración que favorezcan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Unidad de Igualdad de Género quedará incluida bajo una estructura denominada Coordinación General de la Unidad de Igualdad de Género, que tendrá a su cargo dos áreas operativas; la primera denominada; Comunicación y Difusión y la segunda; Capacitación y Formación profesional; así como tres áreas Sustantivas; a) Planeación y Presupuestación, b) Seguimiento y Evaluación y, c) Análisis Normativo.

Entre las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género, se encuentran las siguientes:

- Participar en el diseño, implementación y evaluación de programas, proyectos y acciones orientadas a incorporar la perspectiva de género como una política transversal en la normatividad, estructura, procesos internos, dotación de servicios y cultura institucional del ISSSTELEON.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría en temas relacionados con la perspectiva de género, en apoyo de las áreas de la institución que así lo requieran.
- Proponer el establecimiento de acuerdos de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer la implementación del Programa para la Igualdad del ISSSTELEON.
- Fungir como representante del ISSSTELEON ante el Instituto Estatal de las Mujeres y las instancias afines a los objetivos de la Unidad, en los niveles federal, estatal y municipal.
- Organizar y participar en reuniones y eventos para el intercambio de información y experiencias con instancias afines al objetivo de la Unidad.
- Diseñar y ejecutar procesos educativos formales y no formales para dotar al personal del ISSSTELEON, de conocimientos, habilidades y aptitudes para incorporar la perspectiva de género al ejercicio de sus funciones.
- Generar y difundir información relacionada con la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal en el ISSSTELEON.

Finalmente, el Director General del ISSSTELEON, Licenciado José de Jesús Arias Rodríguez; y la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; exhortan a las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género del ISSSTELEON, a sumar esfuerzos y a comprometerse con los objetivos del proyecto.



No habiendo otros asunto que tratar, se declara formalmente instalada la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEON, siendo las 12:15 horas del día de su fecha, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.

Lic. José de Jesús Arias Rodríguez
Director General del ISSSTELEON

Lic. María Elena Chapa Hernández
Presidenta Ejecutiva
del Instituto Estatal de las Mujeres

Lic. Carlos Alberto Sagaón Cavazos
Director de Administración
del ISSSTELEON

Dr. María del Refugio Ávila Carmona
Secretaría Ejecutiva
del Instituto Estatal de las Mujeres

Dra. Ma. del Carmen Soberón Espinosa
Coordinadora General de Unidad de
Igualdad de Género del ISSSTELEON

Lic. Lorena Cruz Sánchez
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres
*** Testigo de honor**

Dr. Jesús Zacarías Villarreal Pérez
Secretario de Salud y
Testigo de Honor

ACTA DE INSTALACIÓN PODER JUDICIAL

ACTA DE INSTALACION DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

Siendo las 10:00 horas del día 25 de enero de 2013, reunidas en el Salón Ducal, del Hotel Sheraton Ambassador, sito en la calle Miguel Hidalgo, número 310, Centro de la Ciudad de Monterrey, N.L; la Magistrada Licenciada Graciela Guadalupe Buchanan Ortega, en su carácter de Presidenta del H. Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Nuevo León; la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; para llevar a cabo la Instalación protocolaria de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. Lo anterior encuentra sustento legal en los artículos 1º y 4º, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2º, 7º y 8º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 14º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2º y 3º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 8º de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, que tutelan, entre otros los derechos de igualdad sin discriminación de ninguna índole, de igual protección de la ley, de acceso a una justicia pronta y expedita y a un debido proceso.

Por otro lado, se trata de una acción derivada de los resultados de la aplicación del Diagnóstico de Igualdad y Discriminación 2010, de dónde se desprende la existencia de brechas de desigualdad por razones de género en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como de la propia cultura institucional.

En virtud de las razones anteriores, que involucran la visión de igualdad de género en el ámbito jurisdiccional, el Consejo de la Judicatura del Estado de Nuevo León, mediante sesión ordinaria de fecha 22 de enero de 2013, ha creado la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León. En consiguiente, en este acto se instala en forma protocolaria la unidad en mención, la cual tiene como objetivo en el tema de la igualdad de género el siguiente:



Acta de instalación de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, celebrada el día 25 de enero de 2013.

Promover la institucionalización de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León a fin de eliminar todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio, por razones de género.

Entre los objetivos específicos del tema de Igualdad de Género se encuentran:

- Fomentar la construcción de una cultura institucional libre de prácticas y costumbres que tengan como resultado la violencia laboral, el acoso sexual y la discriminación por razones de género.
- Promover el diseño e implementación de procesos de capacitación y formación profesional dirigidos a las y los servidores públicos que integran los diferentes niveles y áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León, a fin de que cuenten con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para incorporar la perspectiva de género al ejercicio de sus funciones.
- Impulsar la investigación, el análisis y la discusión, desde la perspectiva de género, en torno a los procedimientos, prácticas e impacto diferenciado de la administración e impartición de justicia en mujeres y hombres.
- Implementar una comunicación incluyente al interior y exterior del Poder Judicial del Estado de Nuevo León
- Impulsar la implementación de mecanismos y procedimientos orientados a eliminar las prácticas que promuevan la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos.



Instituto Estatal
de las Mujeres



Nuevo
León
Unido



2

Acta de instalación de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, celebrada el día 25 de enero de 2013.

La Unidad de Género quedará incluida bajo la estructura que para tal efecto ha determinado el Consejo de la Judicatura del Estado de Nuevo León, mediante acta de sesión ordinaria de fecha 22 de enero del presente año.

Entre las atribuciones de la unidad se señalan de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género como una política transversal en los ámbitos de la impartición y administración de justicia, así como la cultura institucional del Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría en temas relacionados con la perspectiva de género, en apoyo de las áreas del Poder Judicial del Estado de Nuevo León que así lo requieran.
- Proponer el establecimiento de acuerdos de colaboración con instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil, a fin de fortalecer la implementación de acciones orientadas a la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León.
- Fungir como representante del Poder Judicial del Estado de Nuevo León ante el Instituto Estatal de las Mujeres y las instancias afines a los objetivos de la Unidad de Igualdad de Género, en los niveles federal, estatal y municipal.
- Organizar y participar en reuniones y eventos para el intercambio de información y experiencias con instancias afines al objetivo de la Unidad de Igualdad de Género.

Finalmente, la Magistrada Presidenta del H. Tribunal Superior de Justicia del Estado de Nuevo León, Licenciada Graciela Guadalupe Buchanan Ortega; y la Licenciada María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres; exhortan a las personas integrantes de la Unidad de

Acta de instalación de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, celebrada el día 25 de enero de 2013.



GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES

Género del Poder Judicial de Nuevo León, a sumar esfuerzos y a comprometerse con los objetivos del proyecto.

No habiendo otros asunto que tratar, se declara formalmente instalada la Unidad de Género del Poder Judicial de Nuevo León, siendo las _____ horas del día de su fecha, firmando al calce y al margen quienes en ella intervinieron.

Mag. Graciela G. Buchanan Ortega.
Presidenta del Tribunal Superior de
Justicia y del Consejo de la
Judicatura del Estado.

Lic. María Elena Chapa Hernández.
Presidenta Ejecutiva del Instituto
Estatual de las Mujeres.



Gobierno
del Estado

El presente documento es el resultado de un proceso de consulta pública que se llevó a cabo en el marco del Programa de Igualdad de Género del Poder Judicial de Nuevo León, el cual tiene como objetivo principal promover la igualdad de género en el ámbito judicial y fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Instituto Estatal
de las Mujeres



Nuevo
León
Unido



Vive Mejor

4

Acta de instalación de la Unidad de Género en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, celebrada el día 25 de enero de 2013.



Acta de Instalación de la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

En la Ciudad de Monterrey, N.L., siendo las 16:00 horas del día 25 de enero del año 2013, y ubicados en oficinas de la ésta Secretaría; estando presentes el Lic. Héctor Morales Rivera, Secretario del Trabajo y la Lic. María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres, se reúnen para llevar a cabo la instalación de la Unidad de Género, con el objeto general de atender y desarrollar acciones y políticas públicas que incluyan entre otras lo referente a Equidad de Género en temas de índole laboral.

Entre los objetivos específicos de la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo, se encuentran el generar estrategias que permitan incorporar la Equidad de Género en el ámbito laboral, en los planes, programas y proyectos de ésta Secretaría, así como el de impulsar la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas laborales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género, teniendo como propósito el diseño de estrategias que permitan incorporar la ejecución del "Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría del Trabajo".

La Unidad de Género dependerá del Titular de la Secretaría del Trabajo, y entre sus atribuciones se encuentran:

- I. Planificar y coordinar el cumplimiento a lo establecido en el "Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo".
- II. Coordinar el enlace con el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, para intercambiar información y propuestas.
- III. Analizar las obligaciones del Estado de Nuevo León en materia de equidad de género de acuerdo a la normatividad laboral.
- IV. Elaborar y gestionar un presupuesto etiquetado para la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral, apoyando programas y acciones que estén dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- V. Buscar el involucramiento del personal de la Secretaría del Trabajo en los temas y acciones de la Unidad de Género.

ACTA DE INSTALACIÓN SECRETARÍA DEL TRABAJO



Acta de Instalación de la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

En la Ciudad de Monterrey, N.L., siendo las 16:00 horas del día 25 de enero del año 2013, y ubicados en oficinas de la ésta Secretaría; estando presentes el Lic. Héctor Morales Rivera, Secretario del Trabajo y la Lic. María Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres, se reúnen para llevar a cabo la instalación de la Unidad de Género, con el objeto general de atender y desarrollar acciones y políticas públicas que incluyan entre otras lo referente a Equidad de Género en temas de índole laboral.

Entre los objetivos específicos de la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo, se encuentran el generar estrategias que permitan incorporar la Equidad de Género en el ámbito laboral, en los planes, programas y proyectos de ésta Secretaría, así como el de impulsar la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas laborales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y la equidad de género, teniendo como propósito el diseño de estrategias que permitan incorporar la ejecución del "Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría del Trabajo".

La Unidad de Género dependerá del Titular de la Secretaría del Trabajo, y entre sus atribuciones se encuentran:

- I. Planificar y coordinar el cumplimiento a lo establecido en el "Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo".
- II. Coordinar el enlace con el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, para intercambiar información y propuestas.
- III. Analizar las obligaciones del Estado de Nuevo León en materia de equidad de género de acuerdo a la normatividad laboral.
- IV. Elaborar y gestionar un presupuesto etiquetado para la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral, apoyando programas y acciones que estén dirigidas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.
- V. Buscar el involucramiento del personal de la Secretaría del Trabajo en los temas y acciones de la Unidad de Género.



- VI. Orientar sobre temas laborales de equidad de género a las áreas de la dependencia o a los usuarios que lo requieran.
- VII. Publicar los indicadores y resultados de forma periódica y elaborar un informe anual para el Titular de la Secretaría del Trabajo.

En este acto se hace constar la necesidad de actualizar, adecuar y modificar el “Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo 2011 y el documento rector de la Unidad de Género de la misma Secretaría”, debiéndose cumplir y considerar para ello que las facultades y atribuciones de esta dependencia y de sus unidades administrativas, se desprenden de la Ley Federal del Trabajo. Todo esto en estricto apego a las legislación laboral, sin invadir esferas de competencia y respetando las atribuciones, obligaciones y competencias de las Autoridades del Trabajo.

Por todo lo anterior, se declara formalmente instalada la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo, siendo las 16:50 horas del día 25 del mes de enero de 2013. Suscriben la presente Acta como partes involucradas en ella:


Lic. Héctor Morales Rivera
 Secretario del Trabajo


Lic. María Elena Chapa Hernández
 Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal
 de las Mujeres

ACTA DE INSTALACIÓN SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO



Acuerdo de la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría General de Gobierno

En la ciudad de Monterrey, N.L. siendo las 11:00 hrs. Del día 29 de enero del año 2013 y ubicados en el Salón Ducal del Hotel Sheraton Ambassador, ubicado en la calle Hidalgo 310 Ote. Zona centro de la ciudad de Monterrey, N.L., con la presencia del C.P. J. Jesús Cardona Monreal, Director General Administrativo de la Secretaría General de Gobierno y la Lic. Ma. Elena Chapa Hernández, Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres, se reúnen para llevar a cabo la instalación de la Unidad de Igualdad de Género como una acción derivada de los resultados de la aplicación del Diagnóstico de Igualdad y Discriminación 2010 del que se desprende la existencia de brechas de género en los ámbitos de acción de las políticas públicas y de la propia cultura institucional.

Por lo anterior, se instala la Unidad de Igualdad de Género con el **objeto general** de fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género a través del establecimiento de una cultura institucional, mediante la planeación de acciones coordinadas y estratégicas dentro de la Secretaría General de Gobierno para: mejorar el trato digno entre mujeres y hombres, el acceso a la igualdad de oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo personal sin discriminación de género.

Entre los **objetivos específicos** de la Unidad de Igualdad de Género, se encuentran el incorporar y fomentar la perspectiva de género en los programas y acciones de la Secretaría Gral. De Gobierno, así como orientar al gobierno estatal y a los gobiernos municipales hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva; incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones relacionados con la migración y que competan a esta Secretaría en apoyo a mujeres en desventaja con nexos de migrantes; incorporar acciones sensibles al género en el fomento de la participación de la ciudadanía, en la planeación y gestión gubernamental por medio de diagnósticos y acciones remediales y



normativas contemplando la integración y funcionamiento de la perspectiva de género. Y coadyuvando en el fomento de la participación ciudadana para la prevención y atención oportuna a situaciones de desigualdad que enfrenta la entidad, con un enfoque sensible al género.

La Unidad de Igualdad de Género quedará incluida bajo una estructura de un Enlace Institucional, una coordinación técnica, y dos áreas, de normatividad y apoyo y de operación, evaluación y seguimiento.

Entre algunas de las atribuciones de la Unidad de Igualdad de Género se encuentran:

- I. Inclusión de la perspectiva de género revisando los programas y proyectos y la propuesta del Plan de Trabajo 2013 y su calendarización.
- II. Analizar los informes estadísticos para enfocar una desagregación de la información por sexo considerando los indicadores de resultados y de gestión por parte de la Dirección de Planeación, Estadística y Calidad.
- III. Difusión de la gestión de la atención a migrantes en municipios con el apoyo de la Coordinación de Desarrollo y Fortalecimiento Municipal.
- IV. Fortalecimiento de los Institutos Municipales de la Mujer, aplicando un plan de seguimiento y apoyo para la instalación de nuevos Institutos municipales o su avance de categoría a los ya existentes.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Por todo lo anterior, se declara formalmente instalada la Unidad de Igualdad de Género siendo las 11:00 hrs. del día 29 enero del 2013.
Suscriben la presente acta como partes involucradas en ella:

C. P. J. Jesús Cardona Monreal
Director General Administrativo
Secretaría General de Gobierno

Lic. María Elena Chapa Hernández
Presidenta Ejecutiva del Instituto
Estatad de las Mujeres

Lic. Felipe Angel González Alaniz
Subsecretario de Desarrollo Político
Secretaría General de Gobierno
Testigo de Honor

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO
A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Avance estratégico de las políticas
de igualdad entre mujeres y hombres
en Nuevo León 2011 · 2012

mayo de 2015

En portada: Alfredo Gracia A., *Sin título*, 210 x 250 cm,
Óleo sobre tela. Colección privada