

El Cuadro 4.3 nos muestra que hay un porcentaje mayor al 40% en hombres y mujeres que erróneamente opinan que el género se refiere a las cuestiones biológicas y fisiológicas del sexo, de igual manera muestra cómo las mujeres opinan, en una mayor proporción que los hombres, que el género está definido por los roles sociales que cambian en el tiempo.

Cuadro 4.4

	4. ¿Qué es lo que cree que define al género?	Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	El haber nacido con el sexo masculino o femenino.	43	48%	70	49%	113	48%
b)	El rol que aprenden a desempeñar en la sociedad.	26	29%	28	20%	54	23%
c)	Las preferencias sexuales.	0	0%	3	2%	3	1%
d)	La cultura, creencias, actitudes y valores.	34	38%	42	29%	76	32%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El Cuadro 4.4 muestra que si bien hay una proporción nada despreciable de hombres y mujeres que contestaron correctamente, casi la mitad de hombres y mujeres que afirman que el nacer con el sexo masculino o femenino define al género.

Cuadro 4.5

	5. Las mujeres:	Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Son igualmente capaces que los hombres y tienen las mismas oportunidades en el ámbito público y privado.	42	47%	84	59%	126	54%
b)	Desempeñan diferentes roles en la sociedad y por ello tienen diferentes necesidades y deben tener un trato diferenciado pero equitativo.	18	20%	17	12%	35	15%
c)	Pueden llegar a desempeñar cualquier trabajo de manera eficiente siempre que se tome en cuenta su sexo de acuerdo a las actividades del puesto.	8	9%	17	12%	25	11%
d)	Pueden llegar a desempeñar cualquier trabajo de manera eficiente siempre que se tome en cuenta sus capacidades de acuerdo a las actividades del puesto.	30	33%	37	26%	67	29%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 4.5 se tienen resultados mixtos pues a pesar de que hay un reconocimiento por hombres y mujeres de las capacidades de las mujeres, la opinión positiva en cuanto a los derechos las mujeres es menor en los hombres. Lo más relevante es que tanto hombres

como mujeres asumen que las mujeres tienen actualmente las mismas oportunidades para desempeñarse que los hombres, aunque el porcentaje de estos últimos llega casi al 60 por ciento.

Cuadro 4.6

6. Las personas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que trabajan en pro de las mujeres buscan:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Que las mujeres tengan mayores ingresos que los hombres dado que trabajan en la casa y el hogar.	1	1%	5	3%	6	3%
b)	Erradicar la violencia hacia las mujeres.	21	23%	28	20%	49	21%
c)	Llevar al poder a mujeres para atender problemas que solo les afectan a ellas.	7	8%	4	3%	11	5%
d)	Que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente.	64	71%	108	76%	172	74%
e)	Que se respeten los derechos humanos por igual.	36	40%	35	24%	71	30%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 4.6 se puede ver que hombres y mujeres opinan en su mayoría que el fin primordial de las organizaciones que trabajan por las mujeres tienen como objetivo lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Cuadro 4.7

7. En las solicitudes de empleo ¿se debe preguntar el estado civil y sexo del o la solicitante?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Sí, son datos que tiene gran importancia para el área de recursos humanos ya que son determinantes para saber qué empleo se acomoda a su perfil.	30	33%	72	50%	102	44%
b)	Sí, pues es ilegal dar un trabajo que requiere un gran esfuerzo físico a una mujer.	4	4%	9	6%	13	6%
c)	No, el sexo no debe determinar el puesto que cada quien debe desempeñar.	39	43%	43	30%	82	35%
d)	No, el estado civil no debe determinar si una persona obtiene un trabajo.	41	46%	28	20%	69	29%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

Lo más relevante que se puede observar en el Cuadro 4.7 es que un 33 por ciento de las mujeres y un 50 por ciento de los hombres opinan que sí debe preguntarse el sexo y estado civil en las solicitudes de empleo.

Cuadro 4.8

8. Darle a los hombres una semana de licencia cuando su esposa da a luz, le parece a usted que:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Hace a la sociedad más equitativa pues el hombre también tiene derechos como padre.	31	34%	40	28%	71	30%
b)	No fomenta la equidad, pues sólo las mujeres son las que dan a luz y necesitan la incapacidad, los hombres no.	1	1%	14	10%	15	6%
c)	Fomenta la equidad al promover la responsabilidad compartida de la crianza de los hijos.	70	78%	80	56%	150	64%
d)	Es inequitativo porque es un beneficio con el que no cuentan los hombres solteros o que deciden no tener hijos.	1	1%	6	4%	7	3%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

Se puede observar en el Cuadro 4.8 que la proporción de hombres y mujeres que opinan que esta medida hace a la sociedad más equitativa es muy baja, apenas alrededor del 30 por ciento en ambos casos y se puede de igual manera evidenciar como el mencionar la responsabilidad compartida de la crianza resulta en que, el 78 por ciento de las mujeres opinaron que fomenta la equidad, mientras que en los hombres es sólo el 56 por ciento el que opinó de la misma manera.

Cuadro 4.9

9. El hacer un trato diferenciado de manera positiva en el trabajo y en las políticas de gobierno para las mujeres:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Constituye una violación a sus garantías individuales	8	9%	26	18%	34	15%
b)	Constituye un trato injusto y desigual	10	11%	20	14%	30	13%
c)	Es desigual pero justo ya que las mujeres histórica y socialmente han enfrentado condiciones de discriminación.	19	21%	22	15%	41	18%
d)	Es justo pues un trato diferenciado no constituye una desigualdad.	53	59%	54	38%	107	46%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

La pregunta 9, cuyos resultados se encuentran plasmados en el Cuadro 4.9, no fue del todo comprendida en primera instancia por algunas personas que así lo llegaron a expresar, sin embargo, el hecho de que el 59 por ciento de las mujeres haya contestado de manera acertada indica que la pregunta es lo bastante clara para expresar la idea que se está evaluando, aún y cuando en el caso de los hombres es sólo el 38 por ciento el que lo hizo de manera acertada.

Cuadro 4.10

10. ¿Cuáles de estas situaciones considera que son violencia en contra de las mujeres?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Que un médico le aconseje a una mujer utilizar algún método anticonceptivo para planear su familia.	0	0%	14	10%	14	6%
b)	Que el hombre le diga a su esposa que no le parece como lo trata y si no cambia su manera de ser hacia él, pedirá el divorcio.	54	60%	72	50%	126	54%
c)	Que el hombre acepte darle dinero a su esposa pero le ponga condiciones para los gastos de sus hijos.	45	50%	49	34%	94	40%
d)	Que en las campañas publicitarias de detergentes para ropa y trastes por lo general no aparecen hombres desempeñando las tareas para las que se crearon esos productos.	19	21%	17	12%	36	15%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El inciso b) de la pregunta 10 resultó polémico, como se puede apreciar en el Cuadro 4.10, pues hubo quienes o interpretaron en un sentido u otro por lo que no es tan claro qué es lo que están expresando en conjunto hombres y mujeres, las demás respuestas son bastante claras pero sorprende que sólo la mitad de las mujeres reconozcan la violencia patrimonial y sólo el 21 por ciento opine que las campañas que promueven el estereotipo de que sólo las mujeres hacen la limpieza, sea violencia.

Cuadro 4.11

	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
11. El porcentaje de mujeres que sufren violencia por parte de su pareja en Nuevo León es del 34%. Considera que este porcentaje de mujeres violentadas es:						
a) Aceptable, pues no es tan alto para que la sociedad destine gran parte de sus recursos al combate de este problema.	1	1%	6	4%	7	3%
b) Manejable, es alto pero la sociedad puede todavía lidiar con él y no representa un riesgo para las generaciones futuras.	3	3%	6	4%	9	4%
c) Elevado, es un problema creciente pero con recursos y tiempo para que se atienda de manera prioritaria se puede lograr disminuir en poco tiempo.	48	53%	68	48%	116	50%
d) Inaceptable, se deben dedicar más recursos, incluso si esto significa dedicar menos atención a otros problemas que aquejan a población, ya que la violencia permea a todos los ámbitos de la sociedad.	40	44%	55	38%	95	41%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El Cuadro 4.11 nos describe algo preocupante, sobre todo tratándose de funcionarias/os y autoridades municipales, pues tan solo el 44 por ciento de las mujeres y el 38 por ciento de los hombres opinan que el nivel de violencia actual que las mujeres sufren a manos de su pareja es inaceptable, y aunque pocos casos pero sí los hubo, de mujeres y hombres que opinan que es aceptable o manejable el nivel actual de violencia.

5. Análisis de cuestionarios de dependencias estatales

El número de cuestionarios de titulares y enlaces de las dependencias estatales fue mucho menor que el de municipales, principalmente debido a que hubo mucha resistencia a responderlos por parte de los titulares de las dependencias estatales, ya que si bien no se dispuso de mucho tiempo para que los respondieran para la fecha que se les solicitó, sí se mantuvo contacto con las dependencias pero no hubo una respuesta positiva a los recordatorios.

La forma de aplicar el cuestionario también fue diferente a las municipales, ya que se envió a los titulares de las dependencias y a los enlaces de las mismas con el Instituto Estatal de las Mujeres por medio de fax o entrega personal, junto con un oficio en donde se les explicaba la finalidad del cuestionario y la invitación a participar y asistir al encuentro de transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito estatal.

A pesar de que el número de cuestionarios impide hacer una comparación formal con los resultados municipales, se esperaba que tuvieran una mejoría en el número de respuestas correctas, ya que la mayoría de los encuestados a nivel municipal, se les pidió que contestaran con un tiempo limitado y en el caso de los funcionarios estatales, pudieron contestarlo en el momento que se sintieron libres de hacerlo y posiblemente con ayuda.

El dejar que el encuestado responda con total libertad de tiempo y privacidad puede en ocasiones incentivar a que el encuestado se apoye en material o personas que complementen el conocimiento que no posee, aún y cuando se especifica que la información sea confidencial, cuando alguien contesta un cuestionario puede sentir que lo pueden evidenciar y por lo tanto, o no lo contesta o trata de hacerlo lo mejor posible.

Del total de cuestionarios recibidos, se eliminó solamente uno, ya que inicialmente se contabilizó doble debido a que la persona encuestada lo envió por fax y posteriormente lo entregó impreso el día del evento al que fue convocado.

Se contabilizó un total de 56 cuestionarios de funcionarios de dependencias estatales. En el Cuadro 5.1 se puede observar el total de los cuestionarios recibidos según la dependencia donde laboran de cada uno de los encuestados.

Cuadro 5.1

Dependencia la que pertenece	Número de cuestionarios
Agencia de Protección al Medio Ambiente	1
Agua y Drenaje	1
CECyTE Nuevo León	1
Comité de Construcción de Escuelas	2
CONALEP	4
Consejería Jurídica del Gobernador	3
Consejo de Desarrollo Social	4
Consejo de Relaciones Laborales	3
Contraloría Interna	1
Coordinación de Planeación	2
Corporación para el Desarrollo Agropecuario de Nuevo León	1
Corporación para el Desarrollo de la Zona Fronteriza	1
DIF	3
Finanzas y Tesorería General	1
Fovileón	1
Instituto de Capacitación para el Trabajo	1
Instituto de la Vivienda	1
Instituto del Deporte	1
Junta Local de Conciliación y Arbitraje	1
Oficialía Mayor de Gobierno	1
Parque Fundidora	1
Procuraduría General de Justicia	4
Secretaría de Desarrollo Económico	1
Secretaría de Educación	1
Secretaría de Salud	4
Secretaría General de Gobierno	2
Secretaría General de Gobierno, Dirección de Población	2
Sistema de Caminos de Nuevo León	2
Sistema de Transporte Público de Nuevo León	1
Subsecretaría General de Gobierno	1
Universidad Autónoma de Nuevo León	1
NE	2
Total	56

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El Cuadro 5.2 nos muestra el total de cuestionarios por grupos de edad, el porcentaje que representan las mujeres y hombres respecto al total de sus respectivos grupos de edad y el porcentaje que representa el total de cada grupo de edad respecto al total de cuestionarios recopilados.

Cuadro 5.2

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
< 30	5	83%	1	17%	6	11%
31 - 40	7	58%	5	42%	12	21%
41 - 50	14	74%	5	26%	19	34%
51 - 60	7	78%	2	22%	9	16%
61 - 70	2	40%	3	60%	5	9%
NE	4	80%	1	20%	5	9%
Total	39	70%	17	30%	56	100%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

Se puede apreciar que el total de cuestionarios se compone en un 70 por ciento de mujeres frente a un 30 por ciento de hombres. Este resultado dice mucho sobre la voluntad de participación por sexo, ya que mayoría de los funcionarios en la Administración Pública estatal, son hombres y el no tener una participación de similar proporción en los cuestionarios, nos indica que existe una mayor resistencia por parte de los hombres.

En cuanto a la participación por sexo y rango de edad, podemos apreciar que para casi todos los grupos de edad, la proporción de mujeres supera a la de hombres en más de la mitad, solamente en el rango de 61 a 70 años hubo un cuestionario más de hombres que de mujeres.

6. Cruce de variables de cuestionarios de dependencias estatales

A fin de tener una información más completa sobre las respuestas de los cuestionarios recibidos se presentan de manera cruzada todas las respuestas de cada pregunta contra la variable sexo de los encuestados, los porcentajes por sexo son respecto al total por cada sexo respectivamente y no respecto al total de cuestionarios.

Cuadro 6.1

1. ¿Sabe usted qué es la equidad de género?	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Si	38	97%	17	100%	55	98%
No	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

Como se puede apreciar en el Cuadro 6.1, mujeres y hombres afirmaron saber qué es la equidad de género, aunque la proporción de mujeres no suma el 100 por ciento, esto es debido a que algunas no contestaron afirmativa o negativamente.

Cuadro 6.2

2. Explique brevemente qué entiende por equidad de género	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Buena	24	62%	8	47%	32	57%
Regular	7	18%	6	35%	13	23%
Mala	7	18%	3	18%	10	18%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El cuadro 6.2, nos anticipa qué tan bien o mal podrían contestar el resto del cuestionario las y los encuestados, ya que al ser una pregunta abierta, en ella se puede evidenciar claramente cuando alguien no tiene conocimientos en perspectiva de género.

Resulta muy positivo que sólo el 18 por ciento tanto de mujeres como de hombres dieron una mala respuesta a la pregunta y en cuanto a los que dieron una respuesta regular, es decir con algunos elementos de lo que es la equidad de género pero no los suficientes como para afirmar que saben lo que es, son casi de la misma magnitud con un 18 por ciento en las mujeres y un 23 por ciento con los hombres.

El número de personas que respondieron de manera sobresaliente, por su conocimiento de lo que es equidad de género fue bastante alto, con un 62 por ciento para las mujeres y un 57 por ciento para los hombres.

Cuadro 6.3

3. ¿Qué entiende por género?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Temas y lenguaje usados para referirse a cuestiones biológicas y fisiológicas del sexo, masculino o femenino.	7	18%	3	18%	10	18%
b)	Roles sociales que cambian a través del tiempo, contruidos en una sociedad influenciados por la cultura, creencias, actitudes y valores.	29	74%	13	76%	42	75%
c)	Temas y lenguaje usado para referirse al sexo femenino.	1	3%	0	0%	1	2%
d)	Roles sociales permanentes, contruidos en una sociedad influenciados por la cultura, creencias, actitudes y valores.	7	18%	3	18%	10	18%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El Cuadro 6.3 nos muestra que el 75 por ciento de las y los encuestados entienden qué es el género, al responder positivamente los incisos b) y d) con una similar participación de hombres y mujeres. De igual manera hombres y mujeres respondieron en la misma proporción como verdaderos, los otros distractores que implican que el género se refiere a cuestiones de tipo biológicas o fisiológicas y que los roles sociales son permanentes.

Cuadro 6.4

4. ¿Qué es lo que cree que define al género?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	El haber nacido con el sexo masculino o femenino.	11	28%	4	24%	15	27%
b)	El rol que aprenden a desempeñar en la sociedad.	18	46%	9	53%	27	48%
c)	Las preferencias sexuales.	1	3%	0	0%	1	2%
d)	La cultura, creencias, actitudes y valores.	15	38%	5	29%	20	36%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En cuanto a lo que las y los encuestadas(os) creen que define al género, en su mayoría están de acuerdo que éste depende del rol que aprenden a desempeñar las personas en la sociedad, los hombres en un 53 por ciento y las mujeres en un 46 por ciento. Por otro lado, el 38 por ciento de las mujeres opinan que algunas de las cosas que definen al género son la cultura, creencias, actitudes y valores, mientras que el 29 por ciento de los hombres opina de la misma manera.

A pesar de que la mayoría contestó correctamente las 2 posibles respuestas, casi la mitad de hombres y mujeres afirman que el nacer con el sexo masculino o femenino define al género.

Cuadro 6.5

5. Las mujeres:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Son igualmente capaces que los hombres y tienen las mismas oportunidades en el ámbito público y privado.	12	31%	4	24%	16	29%
b)	Desempeñan diferentes roles en la sociedad y por ello tienen diferentes necesidades y deben tener un trato diferenciado pero equitativo.	16	41%	7	41%	23	41%
c)	Pueden llegar a desempeñar cualquier trabajo de manera eficiente siempre que se tome en cuenta su sexo de acuerdo a las actividades del puesto.	1	3%	1	6%	2	4%
d)	Pueden llegar a desempeñar cualquier trabajo de manera eficiente siempre que se tome en cuenta sus capacidades de acuerdo a las actividades del puesto.	23	59%	10	59%	33	59%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 6.5 el resultado es bastante favorable en tanto que la mayoría de las y los encuestados respondió de manera adecuada a lo que se refieren en cuanto a capacidades de las mujeres, plasmados en los incisos *b)* y *d)*, con el 41 y 59 por ciento respectivamente en la proporción de respuestas en ambos sexos.

En contraparte, el moderado número de respuestas en el inciso *a)*, puede indicar por un lado que eso es lo deseable por parte de los encuestados si se entendió mal la pregunta, pero por otro lado se puede inferir, que asumen que las mujeres tienen las mismas oportunidades.

Cuadro 6.6

6. Las personas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que trabajan en pro de las mujeres buscan:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Que las mujeres tengan mayores ingresos que los hombres dado que trabajan en la casa y el hogar.	1	3%	1	6%	2	4%
b)	Erradicar la violencia hacia las mujeres.	10	26%	2	12%	12	21%
c)	Llevar al poder a mujeres para atender problemas que solo les afectan a ellas.	0	0%	0	0%	0	0%
d)	Que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente.	34	87%	14	82%	48	86%
e)	Que se respeten los derechos humanos por igual.	17	44%	6	35%	23	41%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 6.6 se puede evidenciar que hombres y mujeres casi por igual opinan que las organizaciones que trabajan por las mujeres tienen como objetivo primordial lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, como sucedió en los cuestionarios municipales.

Cuadro 6.7

7. En las solicitudes de empleo ¿se debe preguntar el estado civil y sexo del o la solicitante?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Sí, son datos que tiene gran importancia para el área de recursos humanos ya que son determinantes para saber qué empleo se acomoda a su perfil.	12	31%	7	41%	19	34%
b)	Sí, pues es ilegal dar un trabajo que requiere un gran esfuerzo físico a una mujer.	2	5%	2	12%	4	7%
c)	No, el sexo no debe determinar el puesto que cada quien debe desempeñar.	22	56%	8	47%	30	54%
d)	No, el estado civil no debe determinar si una persona obtiene un trabajo.	22	56%	6	35%	28	50%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 6.7 sí se puede apreciar una diferencia importante entre la opinión de hombres y mujeres con respecto a si es importante y determinante los datos de sexo y estado civil para un determinado puesto de trabajo. Por una parte el 41 por ciento de los hombres piensa que estos datos son relevantes para el perfil del puesto, mientras que de las mujeres es un 31 por ciento las que opinan de la misma manera.

En los incisos c) y d) que se consideran como los correctos o que están orientados a la equidad de género, tenemos que apenas un poco más de la mitad de las mujeres (56 por ciento en ambos casos) opinan que no se debe preguntar los datos de sexo y estado civil, porque ninguno de ellos debe determinar el puesto, mientras que el 47 por ciento de los hombres opina que no se debe preguntar el sexo y sólo un 35 por ciento que no se debe preguntar el estado civil.

Cuadro 6.8

8. Darle a los hombres una semana de licencia cuando su esposa da a luz, le parece a usted que:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Hace a la sociedad más equitativa pues el hombre también tiene derechos como padre.	16	41%	4	24%	20	36%
b)	No fomenta la equidad, pues sólo las mujeres son las que dan a luz y necesitan la incapacidad, los hombres no.	0	0%	0	0%	0	0%
c)	Fomenta la equidad al promover la responsabilidad compartida de la crianza de los hijos.	37	95%	16	94%	53	95%
d)	Es inequitativo porque es un beneficio con el que no cuentan los hombres solteros o que deciden no tener hijos.	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

El Cuadro 6.8 muestra que casi en su totalidad, hombres y mujeres opinan positivamente acerca de que otorgar a los hombres una semana de licencia cuando su esposa da a luz es algo que fomenta la equidad, porque promueve la responsabilidad compartida de la crianza de los hijos, al contestar de esa manera alrededor del 95 por ciento del total. Por otro lado solamente el 41 por ciento de las mujeres consideran que esta medida es equitativa porque le reconoce derechos de padre al hombre, mientras que solo el 24 por ciento de los hombres lo opinan.

Cuadro 6.9

9. El hacer un trato diferenciado de manera positiva en el trabajo y en las políticas de gobierno para las mujeres:		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Constituye una violación a sus garantías individuales	1	3%	1	6%	2	4%
b)	Constituye un trato injusto y desigual	5	13%	1	6%	6	11%
c)	Es desigual pero justo ya que las mujeres histórica y socialmente han enfrentado condiciones de discriminación.	3	8%	4	24%	7	13%
d)	Es justo pues un trato diferenciado no constituye una desigualdad.	30	77%	13	76%	43	77%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

La pregunta 9 cuyos resultados se encuentran plasmados en el Cuadro 6.9, debido a su redacción podría haberse malinterpretado, pero los resultados del número de encuestados que respondieron correctamente marcando el inciso d), sobrepasa el 76 por ciento tanto en hombres como mujeres, por lo que se puede inferir que los funcionarios estatales poseen el conocimiento suficiente para interpretar lo que se pretendió evaluar en esta pregunta.

Cuadro 6.10

10. ¿Cuáles de estas situaciones considera que son violencia en contra de las mujeres?		Mujeres		Hombres		Total	
		n	%	n	%	n	%
a)	Que un médico le aconseje a una mujer utilizar algún método anticonceptivo para planear su familia.	1	3%	1	6%	2	4%
b)	Que el hombre le diga a su esposa que no le parece como lo trata y si no cambia su manera de ser hacia él, pedirá el divorcio.	23	59%	11	65%	34	61%
c)	Que el hombre acepte darle dinero a su esposa pero le ponga condiciones para los gastos de sus hijos.	23	59%	12	71%	35	63%
d)	Que en las campañas publicitarias de detergentes para ropa y trastes por lo general no aparecen hombres desempeñando las tareas para las que se crearon esos productos.	15	38%	1	6%	16	29%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

En el Cuadro 6.10 se puede evidenciar claramente la diferencia en las opiniones sobre qué constituye un acto de violencia en contra de las mujeres, analizado desde el punto de vista de hombres y mujeres.

Si bien solamente un hombre y una mujer afirmaron que el aconsejar usar algún método anticonceptivo por parte de un médico a la mujer es un acto de violencia, no deja de sorprender que aún exista esta manera de pensar, sobre todo en personas que son tomadoras de decisiones y con un nivel de escolaridad superior al promedio de la población.

En el inciso *b)* la redacción no afirma que exista en el trato del hombre a la mujer o viceversa alguna forma de violencia, ya que el trato que el hombre exige puede ser interpretado como una simple inconformidad y no necesariamente un acto de chantaje, pero el que el 59 por ciento de las mujeres y el 65 por ciento de los hombres opinen que es un acto de violencia deja ver que ésta es la interpretación que se le está dando por parte de las y los encuestados.

Las mujeres en un porcentaje alto perciben como violencia acciones como el condicionar recursos para gastos de sus hijos en el inciso *c)*, que de hecho está tipificada como violencia económica, el 59 por ciento de las mujeres expresaron que es violencia, mientras que el 71 por ciento de los hombres opina lo mismo.

En el inciso *d)* se expresa una forma de violencia, que es la ejercida a través de los medios de comunicación al presentar en los anuncios a las mujeres siempre en el rol de amas de casa y únicas responsables del trabajo en el hogar. Este tipo de violencia no es percibida como tal en el caso de los hombres, esto se puede afirmar dado que solamente un hombre opinó que es un acto de violencia, mientras que en el caso de las mujeres fueron 15, que representan el 38 por ciento del total de mujeres.

Cuadro 6.11

11. El porcentaje de mujeres que sufren violencia por parte de su pareja en Nuevo León es del 34%. Considera que este porcentaje de mujeres violentadas es:	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Aceptable, pues no es tan alto para que la sociedad destine gran parte de sus recursos al combate de este problema.	0	0%	0	0%	0	0%
Manejable, es alto pero la sociedad puede todavía lidiar con él y no representa un riesgo para las generaciones futuras.	0	0%	0	0%	0	0%
Elevado, es un problema creciente pero con recursos y tiempo para que se atienda de manera prioritaria se puede lograr disminuir en poco tiempo.	17	44%	7	41%	24	43%
Inaceptable, se deben dedicar más recursos, incluso si esto significa dedicar menos atención a otros problemas que aquejan a población, ya que la violencia permea a todos los ámbitos de la sociedad.	26	67%	11	65%	37	66%

Fuente: elaborado con datos del Cuestionario de evaluación de la sensibilidad a la perspectiva de género.

La pregunta que resume el Cuadro 6.11 es quizá una de más importantes en medir la percepción que tienen hombres y mujeres, no solamente en el tema de género sino también sobre los derechos humanos, pues es muy explícita en lo que se está evaluando, expresando su opinión acerca de que un 34 por ciento de las mujeres del estado de Nuevo León sufre violencia por parte de su pareja.

Los niveles de opinión sobre que este porcentaje de mujeres violentadas es aceptable o manejable, a diferencia de las y los encuestados a nivel municipal, en los cuestionarios estatales ninguna persona respondió que el porcentaje de violencia mencionado es aceptable o manejable.

Entre los que opinan que el nivel de violencia es elevado, se tiene una respuesta de similar magnitud entre hombres y mujeres, al haber una opinión positiva del 44 por ciento de las mujeres y un 41 por ciento de los hombres.

La opinión de que es inaceptable tal porcentaje de mujeres que sufre violencia por parte de su pareja, es apoyada por la gran mayoría de las mujeres con el 67 por ciento, y en una similar magnitud por 65 por ciento de los hombres, que opinan de la misma manera.

Conclusiones

La baja participación y la resistencia a contestar los cuestionarios por parte de los servidores públicos es una limitante para hacer un correcto y adecuado diagnóstico de la percepción que tienen hacia los temas evaluados, pero da una idea de qué es lo que se puede esperar si se aplicara este mismo instrumento en otras dependencias estatales o en otros municipios del estado de Nuevo León.

En general se aprecia una notable diferencia entre la muestra de cuestionarios de autoridades y funcionarios municipales y la muestra de funcionarios de las dependencias estatales, ya que como se esperaba, debido a la forma de aplicación del cuestionario, los resultados de los cuestionarios estatales reflejan un mayor conocimiento sobre los conceptos evaluados en comparación de los cuestionarios municipales.

Tomando en cuenta lo anterior, se aprecia que tanto en el ámbito estatal como en el municipal todavía un porcentaje importante de personas que no sabe o no tiene claros varios conceptos que se refieren tanto a la equidad de género como a los aspectos sobre: derechos humanos, laborales y actos de violencia hacia las mujeres.

A pesar de la falta de conocimiento en cuanto a los conceptos de género, los resultados más preocupantes resultan aquellos en los que explícitamente se pregunta sobre derechos laborales o en cuanto a actos de violencia hacia las mujeres y la gravedad de los mismos.

Hay un alto porcentaje que está de acuerdo en lo que es y no violencia, también un porcentaje importante está de acuerdo en que existe un nivel inaceptable de violencia hacia las mujeres por parte de su pareja, pero es muy grave que no exista el nivel más alto, el suficiente para afirmar que en Nuevo León la gran mayoría de los y las servidores públicos y autoridades rechaza la discriminación y violencia hacia las mujeres por parte de los servidores públicos y autoridades municipales, que finalmente son los representantes de la sociedad.

Retos

Los resultados que arrojan las muestras de estos cuestionarios indican que falta mucho por hacer en términos de sensibilización de la perspectiva de género, tanto a funcionarios de los primeros niveles en lo estatal como a las autoridades y funcionarios a nivel municipal.

Solamente con la sensibilización como primera meta de los funcionarios y autoridades, que están al frente de la toma de decisiones a nivel estatal y municipal, puede traer los beneficios que implica transversalizar la perspectiva de género en la Administración Pública.

Una vez que se tiene esta sensibilización se puede avanzar a metas más ambiciosas, como lograr que cada dependencia a nivel estatal tenga reglamentos y políticas internas que fomenten la equidad de género y, a más largo plazo, lograr que los planes, programas y presupuestos de cada una de ellas estén planificados y ejecutados con perspectiva de género.

Propuesta

Para lograr la sensibilización de las autoridades municipales y de los servidores públicos estatales y municipales, se necesita tener un programa permanente de capacitación, asesoría y constante comunicación de una dependencia especializada como el Instituto Estatal de las Mujeres, con los interesados en llevar a cabo la transformación profunda que se requiere, para la implementar la transversalización de la perspectiva de género.

En las dependencias estatales lograr este cambio requiere en principio solamente llevar a cabo un cabildeo con el Ejecutivo del estado para lograr implementarlo en todas las dependencias.

Las áreas o dependencias más críticas y que requieren una atención inmediata, son aquellas que tienen que ver con la atención directa a la población, aquellas que tienen relación con la atención a los casos de violencia contra las mujeres y todas aquellas involucradas en la defensa de los derechos humanos y laborales de la población.

Lograr el mismo nivel de cooperación a nivel municipal requiere de un cabildeo independiente con cada una de las autoridades municipales, lo cual es complicado ya que cada municipio es autónomo y puede decidir cooperar o no, y más complicado aún es que la composición de los cabildos puede dificultar más las negociaciones, si hay pugnas entre partidos.

Bibliografía

Equidad de género, material de curso del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Cuestionario de equidad de género, análisis e interpretación, agosto 2006. Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Secretaría de Salud.

“Manual para transversalizar la perspectiva de género”, 2006, Secretaría de Relaciones Exteriores / UNIFEM / PNUD.

8. Conclusiones

Revisando los resultados o logros vinculados a los objetivos específicos de la propuesta autorizada con todos los objetivos, desde el objetivo general y con los específicos, que se integran con las diferentes modalidades de intervención, encontramos que en relación al Objetivo general de: *Fortalecer y consolidar la perspectiva de género como política pública en la Administración Pública Estatal y Municipal, a través de la incorporación y ejecución en sus planes, programas y presupuestos del ejercicio 2008 y 2009*, y los cuatro objetivos específicos de:

Homologar y armonizar la Legislación Estatal con la CEDAW, Belém do Pará y otras Convenciones y Tratados internacionales ratificados por México, así como la Ley Estatal de Acceso a una Vida Libre de Violencia y otras leyes estatales y normas;

Fortalecer la coordinación entre 36 dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y por último;

Incorporar la perspectiva de género hasta la presupuestación programática en una dependencia estatal- Secretaría de Salud, específicamente con la Subsecretaría de Prevención y Control de Enfermedades,

concluimos que se alcanzaron todos, ya que se trabajó con los tres municipios piloto, analizando y desarrollando su planeación, programación y probable presupuestación en problemas de salud específicamente, revisando su presupuesto 2008 y planteando la posibilidad de cambiar las formas de programación y presupuestación internas sin desalinearse de la programación y presupuestación normativa estatal y federal mientras éstas, a su vez, se modifican con perspectiva de género desde la federación y el estado como normativa oficial.

Se logró en el objetivo específico: *Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y presupuestos en 3 administraciones municipales 2006-2009*, además se evaluó en forma integral con el nivel estatal y federal la Política Pública de prevención y atención a la violencia contra las mujeres; se fortaleció la coordinación y la vinculación de los municipios y sus funcionarios con las titulares de las entidades municipales y la estatal.

En el objetivo específico: *Homologar y armonizar la Legislación Estatal con la CEDAW, Belém do Pará y otras Convenciones y Tratados internacionales ratificados por México, así como la Ley Estatal de Acceso a una Vida Libre de Violencia y otras leyes estatales y normas*, se trabajó en la homologación y armonización de 48 diferentes áreas de oportunidad en las mismas, con el plus de analizar y comparar las Normas Oficiales de Salud en relación al modelo de salud instrumentado en forma piloto con la Secretaría de Salud y aterrizado en la Jurisdicción Sanitaria Número 6 y los municipios pilotos, con un segundo plus que fue elaborar un modelo de reglamento de creación de entidades municipales que les facilite el posicionamiento estratégico y promueva la equidad de género y su transversalización.

En el objetivo específico: *Fortalecer la coordinación entre 36 dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal*, se difundió, promovió y actualizó a las y los diferentes enlaces de las dependencias estatales sobre los avances y tareas desarrolladas con la Secretaría de Salud y su aterrizaje operativo en personal de salud de las jurisdicciones y los diferentes municipios del modelo de evaluación de la política pública de prevención y atención de la violencia contra las mujeres y de salud pública en relación al impacto de enfermedades crónico degenerativas como la diabetes mellitus e hipertensión arterial, así como del embarazo en adolescentes y adicciones en el mismo grupo de edad, a través de la perspectiva de género y el uso del modelo del Marco Lógico.

Por otra parte se realizó como proyecto complementario el diagnóstico estatal de leyes con perspectiva de género con acentuación en la de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. Y además se desarrolló el Estudio actualizado de las mujeres en la Administración Pública, en un comparativo con el inicio de la actual administración.

En la modalidad de *Metodologías de Intervención para la Transversalización de la Perspectiva de Género*, además del diseño y aplicación de un modelo evaluativo de política pública en relación a la violencia contra las mujeres, se desarrolló como plus otro modelo que incluyera la demostración de la transversalización de la perspectiva de género en salud, esto fortaleció los conocimientos y las herramientas necesarias para aplicar en forma alineada, consistente y confiable políticas públicas hasta su nivel operativo, en este caso, en los procesos establecidos de sensibilización, prevención y atención en la Secretaría de Salud y las entidades municipales y como en éstas interactúan las redes sociales, los servicios y espacios municipales, para potencializar los beneficios de la salud o, prevenir para que no suceda, o en su defecto al perder la salud, la forma de detectarlos, atenderlos en diferentes esferas, la médica, la social, la psicológica, y recuperar, controlar o rehabilitar en su caso a la población de mujeres y hombres en esta situación.

Para la Profesionalización de Capacidades en Género:

En el objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género hasta la presupuestación programática en una dependencia estatal- Secretaría de Salud, específicamente con la Subsecretaría de Prevención y Control de Enfermedades, se trabajó con los niveles de decisión a partir del Subsecretario y sus respectivas(os) titulares de Directores generales, jefes y jefas de Departamento, Coordinadores de programas y Jefes de Jurisdicción sanitaria en Enfermedades crónico degenerativas, Adicciones, Equidad de género y Salud Reproductiva, así como de Violencia y de la Jurisdicción Número 6, es importante señalar que al inicio de la coordinación se observaron y trabajaron las resistencias iniciales, las cuales se fueron modificando hasta lograr una participación abierta inclusive de niveles operativos, las cuales solicitaron al final del proyecto apoyo en el análisis de otras patologías de impacto, como la tuberculosis, cáncer, obesidad, etc.

Las actividades más importantes en la propuesta fueron: En la de estudios diagnósticos; la homologación y armonización; en la de Modelos el diseño de dos; uno de aplicación y otro

de evaluación; en el de la Profesionalización, el de incorporar conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas en perspectiva de género, en la transversalización de la misma, en el uso del Marco Lógico; la integración de los niveles federal, estatal y municipal así como del Poder Ejecutivo y el Legislativo en las modalidades de Encuentros y Foros, porque todas fortalecieron y consolidaron la transversalización de la perspectiva de género que promueve la equidad y el fin último de la igualdad, ya que trabajando en diferentes escenarios en forma simultánea se promueve el aprendizaje significativo, por lo tanto, avances de mayor impacto en el corto, mediano y largo plazos para la institucionalización de esta transversalización de la perspectiva de género y el consecuente cambio de cultura institucional y social.

Los resultados fueron los programados y están presentados, en esto consideramos valioso hacer el análisis de fuerzas impulsoras y de fuerzas restrictoras que pueden afectar el logro de las metas e indicadores. Este análisis nos sirvió de retroalimentación para la mejora de procesos, entre estos, la de una planeación más apegada a la realidad específica de grupos y poblaciones en la delicada relación de aplicar políticas públicas, en nuestro caso, la de transversalizar la perspectiva de género en el ámbito estatal y municipal.

8.1 Las amenazas

Fueron las resistencias en funcionarios de diferentes niveles relacionadas con la cultura de discriminación prevalente, aun y cuando se les haya sensibilizado e inclusive capacitado; los tiempos disponibles de acuerdo a las actividades previamente establecidas en las diferentes entidades y poderes, la tardanza en la ministración de los recursos federales.

8.2 Las fortalezas

Contar con personal de base y de honorarios con experiencia previa en proyectos federales; su actitud de innovación en la presentación de nuevas modalidades de trabajo; la capacidad de adaptarse a las situaciones del entorno, en relación a horarios, distancias, tareas y diversificación de roles.

8.3 Las debilidades

Capacitar e instruir a personal profesional para formar capital humano en perspectiva de género, transversalidad y políticas públicas y por otra parte, los cambios de personal profesional que por diferentes causas no continuaron.

8.4 Las áreas de oportunidad

Aquellas con mayor impacto se demostraron, al visualizar la importancia resultante de coordinarse con diferentes poderes y vincularse con sectores diferentes a lo programado, mejorando algunos resultados o modificando otros, como fue el caso de la meta de capacitación a funcionarios que contemplaba en el proyecto aprobado, un universo probable de funcionarios en la modalidad C de cursos y talleres en los municipios y dependencias de salud y el Congreso. Se cumplió con los cursos, talleres y diferentes modalidades didácticas,

como los grupos de enfoque, entrevistas semi estructuradas y conferencia de búsqueda; esto se debió a que en la meta de cursos habíamos programado a 24 municipios, de los que en 5 no se pudo acceder aún habiendo sido solicitado, sin embargo, esto se subsanó cuando conciliamos con otros seis diferentes municipios en los que recientemente habían sido creadas las entidades municipales de las mujeres, resultando 26 municipios de 24 programados.

Es base a esto se explica la variación de la cifra programada, ya que el número de funcionarios cambió y por eso no fue posible que empataran estas cifras con las de la planeación inicial, aunque sí hayamos cumplido con la meta de municipios y cursos; como variante a lo anterior, las y los funcionarios estatales que acudieron a la modalidad D de *Coordinación Interinstitucional* en los encuentros y foros, que son además enlaces estatales oficiales que acudieron durante los tres diferentes eventos, desde nuestro punto de vista también caben en esta modalidad, ya que se les actualizó el conocimiento y las herramientas metodológicas para trabajar con perspectiva de género, observando y analizando los resultados que les expusimos relativos a los modelos diseñados y realizados desde el punto de vista de política pública.

Es importante comentar que la planeación y su posterior programación y ejecución nos lleva en la práctica a desarrollar los ajustes procesales que se requieran y son riesgos calculados cuando no se encuentran desfasados en un porcentaje mayor al 5%, de acuerdo a lo explicado en el Modelo del Marco Lógico.

En relación a la Teleaula: Se encuentra instalada y operando en las oficinas del tercer inmueble del Instituto Estatal de las Mujeres, cuya dirección es Morelos 829 Ote. en el Barrio Antiguo, anexo a nuestro edificio corporativo de Morelos 877 Ote., ambos en el municipio de Monterrey; el curso con el que se inauguró el uso de estas instalaciones fue la repetición de *La institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública*, que se coordinó entre el Instituto Estatal de las Mujeres, INMUJERES y el Instituto Nacional de Desarrollo Social. INDESOL, transmitido a través del Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa, ILCE, en el mes de octubre del 2008. El universo que lo tomó, fueron personal profesional de nuestro Instituto Estatal de las Mujeres en Nuevo León y del sector Salud que no lo habían tomado en su primera emisión, anexamos material comprobatorio.

9. Retos

Continuar en el sector Salud las tareas de análisis de patologías solicitadas; sugerirles que se integren las personas responsables de Equidad de género y las del área de violencia familiar y de género en un equipo de alto desempeño en todas las actividades que desarrollen en los programas prioritarios de salud de su responsabilidad, dado su nivel de decisión y la fortaleza demostrada en relación a mostrar una actitud de participación importante, en la tarea propuesta por el IEMujeres con estos fondos federales.

Otro reto importante que puede cristalizar en una propuesta específica, es incorporar en la Secretaría de Salud el MEG como parte complementaria de esta institucionalización y que también es objetivo general del Fondo, ya que se han sensibilizado y capacitado en género y derechos del 2005 al 2007, han participado en el análisis de políticas públicas de salud con perspectiva de género y desarrollaron las tareas de este proyecto.

En relación a los municipios, entendiendo que se presentan Amenazas para consolidar la tarea desarrollada por los próximos periodos electorales, es importante proponer a las diferentes sectores municipales los resultados para que se conviertan, de necesidades reales identificadas en el proyecto, en estrategias de intervención sinérgicas en los grupos de riesgo o con problemas de violencia y/o salud.

También es deseable fortalecer y consolidar esquemas o procesos de cooperación o colaboración para el fortalecimiento interinstitucional como son los Acuerdos, Convenios, Acompañamiento técnico posterior a la capacitación formal; continuar incorporando capital humano propio resultante de este proyecto y de algunas/os expertas/os que aportaron experiencias para el fortalecimiento y la consolidación, además de formar más elementos y constituir el capital social necesario para el estado.

Como acciones para dar seguimiento a los procesos derivados de la propuesta autorizada, proponemos la instalación de un comité interno de seguimiento y apoyo a las tareas realizadas, instrumentar una guía de supervisión y evaluación y elaborar un plan de asesoría específica

Como necesidades para avanzar el transversalidad de la perspectiva de género se requiere la continuidad de las acciones iniciadas, con el desarrollo de diferentes etapas y fases para consolidar paulatinamente la transversalización de la perspectiva de género y llegar a la institucionalización de la misma, así como continuar fortaleciendo la coordinación inter, intra y extra institucional entre los diferentes niveles de Gobierno y Poderes y muy importante que en forma alterna se propicie la investigación para la acción (operativa), en áreas técnicas y áreas administrativas. Además de continuar con el sector público en la plataforma de salud, educación, finanzas y tesorería, obra pública, fomento agropecuario, desarrollo social y económico y convocar alianzas estratégicas y coyunturales con los otros sectores, sobre todo el social y académico, fomentando la corresponsabilidad social; promover en el Poder Legislativo la aprobación y publicación de la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, y continuar promoviendo la creación de las 19 entidades municipales faltantes.

10. Desafíos

Como situaciones innovadoras pero coyunturales para el avance de las mujeres desde las políticas públicas:

10.1 La profesionalización del servicio civil de carrera que incluya la perspectiva de género como requisito oficial.

10.2 Promover reformas de Ley y su reglamentación para que se haga efectivo *Salario igual a trabajo de igual valor.*

10.3 Formalizar la asignación de recursos etiquetados con perspectiva de género para que sean irreductibles y se proponga un ramo específico para estos.

10.4 Instalación formal de unidades de equidad de género e igualdad en las diferentes dependencias estatales.

10.5 Establecimiento de programas y actividades específicas al interior de sus dependencias y seguimiento y evaluación a través de instalar el Sistema de Igualdad.

Coordinación del proyecto:

Dra. María del Refugio Ávila Carmona

Con la colaboración de:

María Elena Chapa H., Alejandra Osteguín, Guadalupe Elósegui M.,
Érika Ramos Flores, Tania Ocampo Carvajal

Diseño y maquetado:

nanygarcia@prodigy.net.mx

En portada:

Alfredo Gracia A., Sin título (2007),
óleo s/tela. 2.10 x 2.50 m. Colección privada.

4.4 Lista de Asistencia

Primer Encuentro de Transversalidad de la perspectiva de género en la Administración Pública Municipal

No	Municipio	Nombre	Cargo
1	Allende	Nelly Sánchez M.	Directora de Desarrollo Municipal
2	Apodaca	María Victoria Franco de la C.	Directora del Instituto Mpal.
3	China	Brenda Nelly Leal García	Regidora
4	China	Sanjuanita Cortez Pérez	Regidora
5	Ciénega de Flores	Myrna Elena López C. <i>Fortalecimiento y consolidación de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal.</i>	Asistente Adm.
6	Ciénega de Flores	Aranzada Ortega Castillo <i>Memorias Tomo III - Memoria documental. Instituto Estatal de las Mujeres * Nuevo León</i>	Directora
7	Dr. Arroyo	Enedino Villedo <i>Fue impreso en los talleres de: María Elena Villanueva Impresora El Regidor en Monterrey, N.L.</i>	Regidora
8	Dr. Arroyo	Ma. Teresa Landeros R. <i>El tiraje consta de 1,000 ejemplares más sobrantes para reposición.</i>	Regidora
9	Dr. Arroyo	Tomasa Leija de la R.	Regidora
10	Dr. González	Benita Gutiérrez M.	Directora DIF
11	Dr. González	Arturo Bosques	Alcalde
12	Dr. González	Guadalupe Marina González	Enlace Municipal
13	Dr. González	Blanca Esthela Marínez Gutiérrez	Asistente
14	Gral. Terán	Javier Benavides Casas	Director Jurídico
15	Gral. Terán	Ludivina Llanas Pérez	Directora del Instituto Mpal.