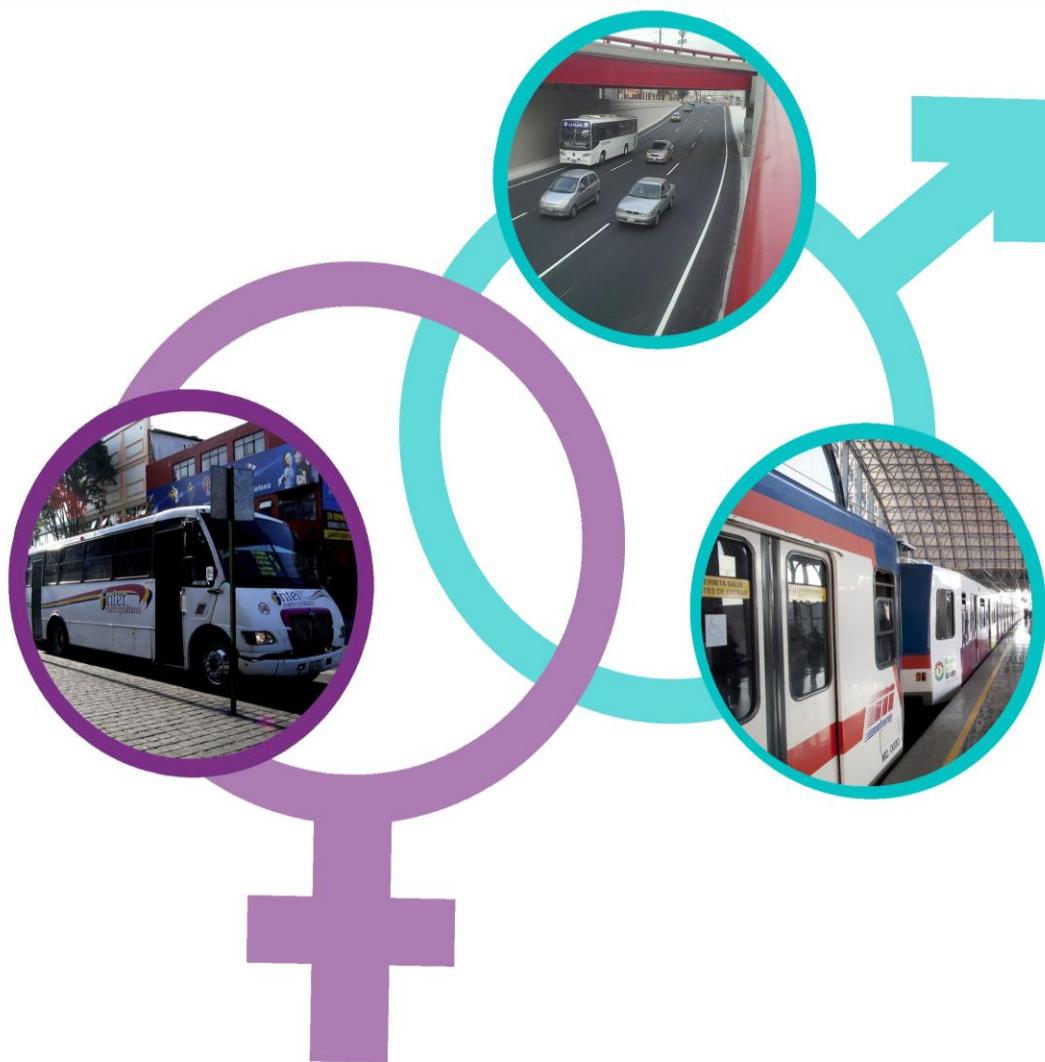


Programa de Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León



Equipo de Investigación:

Dra. Ma. Eugenia González Ávila (Coordinadora)
Dr. José Luis Castro Ruíz
Dra. Socorro Arzáluz Solano

Asistentes:

Diego Alejandro Martínez Castillo
Cristian Jesús Briones Saavedra

Diseño de Portada:

Ana Eraña Flores

Programa de Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP-N.L.)

El Colegio de la Frontera Norte
Instituto Estatal de las Mujeres

Equipo de Investigación:

Dra. Ma. Eugenia González Ávila, El COLEF

Dr. José Luis Castro Ruíz, El COLEF

Dra. Socorro Arzaluz Solano, El COLEF

Asistentes:

Diego Alejandro Martínez Castillo

Cristian Jesús Briones Saavedra

Diseño de Portada

Ana Eraña Flores

Contenido

PRESENTACIÓN	4
CAPÍTULO I. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACCESO AL TRANSPORTE URBANO.	
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	6
1.- Transversalidad de perspectiva de género	6
Marco normativo internacional.....	9
Marco normativo de igualdad de género en el Estado de Nuevo León.....	16
Relación entre la política nacional y la política sectorial.....	22
CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN NUEVO LEÓN	31
2.1 Medio ambiente.....	32
2.1.1 Clima	32
2.1.2 Topografía.....	32
2.1.3 Geología.....	33
2.1.4 Edafología	34
2.1.5 Hidrología.....	35
2.1.6 Flora y fauna	35
2.2 Situación de mujeres y hombres en Nuevo León	36
2.2.1 Educación	41
2.2.2 Participación económica femenina	44
2.3 El transporte público en Nuevo León.....	48
2.3.1 El contexto mundial.....	48
2.3.2 El transporte público en la Zona Metropolitana de Monterrey	50
2.4 Diagnóstico de Programas y Políticas en la APRYMTP	56
2.4.1 Antecedentes Institucionales	56
2.5 Diagnóstico de la cultura institucional en la APRYMTP de Nuevo León.....	69
2.5.1 Condiciones de igualdad y discriminación en la APRYMTP	72
2.5.6. Desigualdad salarial	74
2.5.7. Jornada laboral	74
2.5.8. Cuidado y convivencia familiar	74
2.5.9. Responsabilidad de actividades por sexo	75
2.5.10. Capacitación	76
CAPÍTULO 3. PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AGENCIA PARA LA RACIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE NUEVO LEÓN	78
3.1 Principios rectores.....	78
3.2. Políticas y programas	81

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

3.1.1. Políticas públicas y programas en la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León	81
3.3. Cultura institucional	86
3.3.1. Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción	87
Glosario	101
Abreviaturas	104
Bibliografía	105
Anexos	113

PRESENTACIÓN

El presente Programa de Igualdad de Género en la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP-N.L.), forma parte de los esfuerzos del estado de Nuevo León por transversalizar la perspectiva de género usando para ello la planificación estratégica con una visión de género en la administración pública estatal. Para llevar a cabo este programa, fue necesario realizar un diagnóstico de la movilidad en transporte público con perspectiva de género en la entidad, realizado por el IEMujeres en el 2012. El diagnóstico proporcionó una primera aproximación al uso diferencial, entre mujeres y hombres, de los servicios de transporte público, con el propósito de diseñar líneas estratégicas que incorporaran la política de igualdad de género en la planificación del sistema de transporte.

Los resultados de diagnóstico de movilidad evidenciaron que las mujeres son las principales usuarias de los servicios de transporte colectivo, y de manera importante, que sus pautas de movilidad difieren del patrón masculino sobre el cual se ha diseñado y construido el sistema de transporte.

En todo caso, la intención es promover que los sistemas de transporte consideren las visiones, necesidades y experiencias de las mujeres, lo cual requiere de la aprobación de normas y reglamentos, recursos humanos y materiales, así como la implementación de proyectos que hagan posible un sistema de transporte sustentable y sensible al género.

Aunque, las asimetrías y desigualdades se manifiestan en los distintos ámbitos de la vida social, tanto para las mujeres como para los hombres, son las mujeres quienes tienen mayores dificultades para acceder a bienes, servicios, relaciones y empleos con relación al transporte.

De esta forma, el Programa de Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP-N.L.), tiene un carácter estratégico que responde al reconocimiento de las desigualdades de género y, otras como la edad y la discapacidad, en el acceso al sistema de transporte y, cuyo objetivo es transversalizar la perspectiva de género en esta dependencia para contribuir a eliminar las barreras que obstaculizan la autonomía de las mujeres e impiden su movilidad en los espacios públicos, y su acceso a bienes

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

y servicios básicos como educación y salud. Además de ello, el Programa pretende coadyuvar en el reto de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León de crear condiciones de igualdad entre su personal, así como también a promover una mayor participación de las mujeres en el empleo en el sector de transportes.

En este documento se analiza la situación de la política pública y la cultura institucional en la APRYMTP, en donde se consideran las perspectivas y actitudes de algunos funcionarios hacia el enfoque de igualdad de género.

CAPÍTULO I. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACCESO AL TRANSPORTE URBANO. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

1.- Transversalidad de perspectiva de género

La perspectiva de género, acorde con García (2005), se ha incluido en las políticas públicas, y tiene como objetivo dar solución a las acciones de desigualdades existentes a nivel institucional y organizacional, principalmente por:

- a) Asimetría institucionalmente estructurada que existe en el acceso a los recursos y beneficios de las instituciones y organismos públicos
- b) Las situaciones de ventaja y desventaja de las mujeres frente a los hombres en estructuras y normas, prácticas, ordenamientos y la presencia de las y los actores dentro de distintas organizaciones e instituciones.
- c) Las desigualdades entre hombres y mujeres ante la posibilidad de acceder, de igual forma, a los bienes y servicios públicos (García, 2005).

Bajo este contexto, la perspectiva de género resulta un gran desafío para las políticas públicas, ya que, no solo considera la integración igualitaria de la población, sino la igualdad, es decir lograr que todas las mujeres accedan a todos los derechos, tengan su propio patrimonio histórico y condición de género, sus valores y experiencias sean asumidas como la parte equivalente de la masculina para lograr un desarrollo integral como ser humano (Guiligan, 1985).

La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere transformar los mecanismos políticos existentes, lo cual se puede lograr a través de dos condiciones: a) una cooperación horizontal y, b) uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable sexo. La primera condición requiere un compromiso y trabajo de todos los niveles de gobierno e instancias gubernamentales en torno a los asuntos de género, así como, la participación activa de los responsables políticos, técnicos y organizaciones sociales; mientras que la segunda condición consiste en uso de datos estadísticos desagregados por sexo, los cuales ofrecen información detallada del impacto de las distintas decisiones políticas en la vida de mujeres y hombres (Lombardo, 2003: 4).

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

Ante lo mencionado, resulta importante que la APRYMTP transversalice la perspectiva de género, tanto en las políticas y programas que ofrece a la ciudadanía, como en su cultura institucional y, que promueva esta estrategia entre otras instituciones relacionadas a la movilidad y traslado público, para que las y los usuarios cuenten con un servicio que mejore su vida diaria.

En relación a la cultura institucional de la APRYMTP, aquí partimos del supuesto que la dependencia presenta una estructura organizacional semejante a los que se reportan en otras partes del mundo para el sector transporte (Díaz, *et al* 2003; Kuneida y Gauthier, 2007); en donde la mayoría del personal son hombres y las actividades están perfiladas hacia ellos.

Además, el personal de la APRYMTP desconoce las demandas y necesidades de sus usuarias y usuarios, aun cuando el reporte de BERUMEN (2012) indica que, 6 de cada 10 mujeres usan el transporte público para llegar a su trabajo, mientras que 8 de cada 10 hombres lo utilizan con el mismo fin. Además, que en tanto hombres como mujeres están insatisfechos con el servicio de transporte público al considerarlos insuficiente, deficiente y caro. Además, este estudio indicó que de las mujeres consultadas, el 60% afirmó haber sido víctima de violencia en el transporte público (BERUMEN, 2012). El 61% de las mujeres expresó que ha sido víctima de violencia de tipo económico, 35% de tipo físico y patrimonial, y el 4.2% afirma que han sufrido de agresiones de tipo sexual. Cabe mencionar que el 81% de las agresiones que recibieron las mujeres fueron por la noche, lo que se considera un tema urgente de atender durante el diseño de programas de transporte para dar alternativas de solución que garantice la prestación de un servicio de transporte público seguro para las mujeres (BERUMEN, 2012).

Durante el 2004 y 2006, UNIFEM (hoy ONU Mujeres) y la CEPAL, impulsaron estudios sobre la visibilidad de la dimensión del género acorde con los objetivos de desarrollo del Milenio (ODM) en varios países, entre ellos los de América Latina. El interés en visibilizar el tema implicaba, entre otras cosas, identificar estudios oficiales de la región, en donde se evidenció la ausencia notable de información desagregada por sexo, análisis deficiente de las implicaciones que la discriminación de género tiene sobre la pobreza y la desigualdad y, muy baja conciencia acerca de la naturaleza transversal de la igualdad de género para el cumplimiento de los objetivos (CEPAL, UNIFEM, 2007).

Sin embargo, alcanzar los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se ha convertido en un reto importante con prioridad para todos los socios del desarrollo – los gobiernos, el sistema de Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales similares-. Esto debido a que, en

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

primer lugar, se debe resolver la desigualdad de género y con ello reconocer que la igualdad es importante para dar avances en materia de eliminación de la pobreza. Por lo que, muchos defensores de los derechos humanos de las mujeres han señalado, que la igualdad de género es de interés omnipresente y transversal para alcanzar niveles de desarrollo dignos, no solo económicos, sino en salud y educación. Así, se han realizado muchos esfuerzos para cumplir con los ODM y, reunir a un amplio rango de sectores gubernamentales, socios para el desarrollo y organizaciones de la sociedad civil. Esto da la oportunidad de mejorar la coordinación sobre acciones relativas a la igualdad de género y llevarlas a niveles más elevados de política pública.

La importancia de activar un programa global de igualdad es muy clara en el contexto de los ODM. Incluye, no solo mejorar los ingresos de las mujeres, sino además, enfocar las leyes y políticas relativas al lugar de trabajo e infraestructura, como son las vías de transporte y el servicio mismo, siendo que esto facilita a las mujeres y sus familias acceso a servicios de salud, laborales, educativos, recreativos y del comercio. Todo lo anterior, considerando los problemas subyacentes de la desigualdad de género en la educación de las mujeres, las capacidades legales, el estar expuestas a la violencia, los estereotipos culturales y, las divisiones en el trabajo dentro de la familia, como también asuntos más amplios, como la política macroeconómica y la distribución de los recursos (CEPAL, 2010).

Un punto importante de la adopción de una perspectiva de género dentro del sector de transporte público, es que permite conocer la movilidad diferencial entre los sexos, para entender y orientar con criterios de igualdad las políticas en este sector.

Cabe señalar, que de los estudios conocidos en España y otros países de dentro y fuera de Europa, ha puesto de manifiesto que, las mujeres son las principales usuarias de los servicios de transporte público. Si bien hay diferencias entre países y zonas, del uso del transporte público que realizan las mujeres, se reporta que el 70% de las mujeres hacen uso de este servicio y, en otros, reportan que más de la mitad son usuarias, pero todos coinciden en el predominio femenino del uso de estos servicios colectivos. Lo anterior, se debe a la complejidad de los roles sociales femeninos, ya que, por ejemplo, los traslados que realizan los hombres tienden a ser más uniformes, e incluso en términos metodológicos, son más fáciles de analizar que los viajes realizados por las mujeres, los cuales son en forma reticular, debido a la mayor diversidad de sus actividades y destinos a lo largo del día.

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

Uno de los principales problemas en las políticas del transporte público, es su carácter androcéntrico, ya que se considera que los patrones de movilidad masculina son la "norma" y el resto excepciones. Tal cuestión ha sido expresada por Constanza (1995), quien refiere que *"no sólo contribuye a la percepción de lo femenino como excepción o residuo de lo masculino, sino que, además, constituye un obstáculo epistemológico para entender la lógica global de los comportamientos de las mujeres"* (TUELWICEE, 2006; Constanza, 1995: s/p).

A lo anterior, se suman las dificultades para el análisis del transporte en función del sexo, así como la falta de datos e indicadores para ello, lo cual complica detectar las demandas y necesidades específicas de las mujeres en materia de movilidad y transporte. Para ello, es importante considerar aspectos como: la situación en el empleo; responsabilidades familiares; estado civil; acceso al vehículo privado; seguridad y percepción del riesgo; discapacidad; recursos económicos y nivel de estudios que tienen las mujeres (GEA, 2011).

Marco normativo internacional

En el plano internacional, dentro del marco regulatorio en materia de igualdad entre mujeres y hombres, destacan una serie de convenios, conferencias y acuerdos, en los cuales, México se adhiere desde el siglo pasado, siendo sustento de otra serie de disposiciones que tendrían aplicabilidad desde la década de 1990, y que se reflejarían en el marco jurídico al nivel de leyes federales y estatales (Cuadro 1).

Algunos de estos acuerdos y convenios internacionales son:

- Conferencia mundial de la mujer (Copenhague, 1980)
- Conferencia mundial de la mujer (Nairobi, 1985)
- Conferencia mundial de medio ambiente y desarrollo (Río de Janeiro, 1992)
- Conferencia Internacional de Derechos Humanos (Viena, 1993)
- Conferencia mundial de población y desarrollo (El Cairo, 1994)
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (mejor conocida como Belem Do Pará, 1995)
- Cumbre mundial para el desarrollo social (1995)
- Conferencia mundial de la mujer y plataforma de acción (Beijing, 1995)

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

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1997)
- Cumbre de las Américas (1998)

Durante la Conferencia Mundial de la Mujer, celebrado en septiembre de 1995, se firma la "Declaratoria y plataforma de acción de Beijing" en la cual las naciones firmantes se comprometen a efectuar acciones específicas a favor de la equidad y los derechos de las mujeres.

De igual forma, tres documentos importantes en el tema de la condición de las mujeres son: 1) el Reporte Anual 2010-2011 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU); 2) el documento denominado Objetivos de Desarrollo del Milenio también de la ONU y, 3) el reporte de avance en el Objetivo de desarrollo del Milenio 3, elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (PNUD, 2012).

El primer documento, Reporte anual 2010-2011 de la ONU, establece las siguientes, como prioridades en el tema de la igualdad de género:

- 1) Apoyar el liderazgo de las mujeres.
- 2) Fortalecimiento del empoderamiento económico.
- 3) Acabar con la violencia contra las mujeres, lo que requiere de la creación y aprobación de leyes, la adopción de planes de acción y los presupuestos para aplicar la legislación, la institución de programas de prevención y servicios de protección para las mujeres sobrevivientes, y campañas de sensibilización, en particular con los jóvenes.
- 4) Promover la participación de las mujeres en procesos de paz y de seguridad.
- 5) Asegurar que la planificación pública y el presupuesto respondan a las necesidades y derechos de las mujeres: la aplicación requiere de las palancas de la administración pública - las políticas, planes nacionales y locales, presupuestos y datos estadísticos sobre las necesidades y los avances en el tratamiento de las brechas de género - para funcionar en nombre de la igualdad de género (PNUD, 2012).

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) planteado por ONU y CEPAL, relacionados al tema de género están:

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

- Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio 3¹: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer:

Meta: Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para 2005, y en todos los niveles de la enseñanza a más tardar en 2015.

- Objetivo 5 de Desarrollo del Milenio: Mejorar la salud materna.

Metas: 1. Reducir en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna.

2. Lograr, para 2015, el acceso universal a la salud reproductiva (OMS, s/f).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), considera que la igualdad de género se basa en el concepto de que la autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es indispensable para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. Considerando los tres pilares de la igualdad de género y, de una ciudadanía paritaria son: la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física), su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y, a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones). Con base en esto, el progreso hacia la autonomía y el empoderamiento de las mujeres suponen analizar las diferencias de género en relación con varias de las metas e indicadores de los ODM, que forman parte de las tres dimensiones antes mencionadas. (OMS, s/f).

¹ <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

Cuadro 1. Marco normativo de la igualdad de género

Categoría	Legislación
Internacional	Tratados internacionales ratificados por México en materia de Igualdad Instrumentos Internacionales Vinculantes y No Vinculantes Reuniones e Instrumentos No Vinculantes en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres
Federales	Fundamento Constitucional. Artículos 1° y 4° Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Ley Federal para Prevenir y Eliminar toda forma de Discriminación Ley del Instituto Nacional de las Mujeres Ley General de Víctimas Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos Ley General de Desarrollo Social
Estado de Nuevo León	Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia Ley de atención y apoyo a las víctimas y a los ofendidos de delitos en el estado de Nuevo León Ley de métodos alternos para la solución de conflictos del Estado de Nuevo León Ley del Instituto Estatal de las Mujeres Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Nuevo León Ley para prevenir, atender, combatir y erradicar la trata de personas en el Estado de Nuevo León

Fuente: Elaboración propia con base en Gobierno del Estado de Nuevo León (2013c)

Marco normativo nacional

Sobre estas bases, actualmente, en México se consideran dentro de su marco legal acciones en favor de la igualdad de género que se encuentran plasmadas en un conjunto de leyes a nivel federal (Cuadro 1). A partir de estas leyes, se transfiere al nivel de las entidades federativas un marco legal que lleva al plano local las disposiciones desde el nivel federal (Cuadro 1). Esta legislación en México se enuncia en el artículo 133 de la Constitución Política que indica:

"Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del senado, serán ley Suprema de toda la unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados".

A nivel de instancias específicas que den atención al tema de la igualdad de género en el país, surge en 2001 el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Posteriormente, al darse homologación de las dependencias estatales, desde el nivel nacional se transfiere al tercer nivel de gobierno que es el municipio, en donde se inician acciones en materia de igualdad de género, si bien con un desarrollo incipiente.

En lo que se refiere a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ésta, busca normar las funciones que, en materia de igualdad se dan en los tres órdenes de gobierno: federal, estatal y municipal.

La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (LGIMH), tiene como objeto:

"regular y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres 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" (Artículo 1). Se define como la igualdad entre hombres y mujeres "la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo" (Artículo 6) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2012a).

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

Además, la LGIMH ha instituido que se dé una Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNMIMH), la cual establecerá las acciones para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Entre los instrumentos que coadyuvan a que se dé esta integración de igualdad dentro de la PNMIMH están las siguientes herramientas:

- 1) Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Atribuciones)
- 2) Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,
- 3) Observancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres (Atribución de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH)
- 4) Reglamento respectivo

Respecto a la forma de relación entre los tres niveles de gobierno, la LGIMH indica que la federación, los estados, el Distrito Federal y los municipios establecerán las bases de coordinación para el SNIMH. La ley delimita las funciones de cada nivel.

La federación a través de las secretarías o instancias administrativas podrá suscribir convenios o acuerdos con la participación de INMUJERES. En la celebración de estos deberán tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos y, en el seguimiento y evaluación de los resultados, intervendrá la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Por otra parte, los Congresos de los estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos en torno a la igualdad entre mujeres y hombres. Las atribuciones de cada nivel de gobierno se sintetizan en el cuadro 2.

Entre las funciones a nivel federal, en materia de la LGIMH, compete la de otorgar recursos económicos a los demás niveles de gobierno para el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad.

INMUJERES, define que 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, se fusiona con el Fondo de 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 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

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

estatales y municipales, a través del fortalecimiento de las Instancias de las Mujeres en los estados. Las acciones realizadas a través del Programa han permitido que los Institutos de las Mujeres en las Entidades Federativas tengan incidencia en la intervención para la incorporación de la perspectiva de género en materia de políticas públicas y cultura institucional en los ámbitos estatales y municipales.

Cuadro 2. Atribuciones en materia de la LGIMH en los tres niveles de gobierno

Federación	Estados y D.F.	Municipios
Conducir la PNIMH Elaborar la PNIMH Diseñar y aplicar los instrumentos de la PNIMH	Conducir la política local en materia de igualdad	Implementar la política municipal en materia de igualdad en concordancia con las políticas nacional y locales
Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género	Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad mediante las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres	Coadyuvar con el gobierno federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente en la consolidación de los programas en materia de igualdad
Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas	Elaborar las políticas públicas locales, debidamente armonizadas con los programas nacionales	Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región en materias de la LGIMH
Celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género	Promover la coordinación con las dependencias de la administración pública federal en la aplicación de la ley	Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad tanto en áreas urbanas como en las rurales
Incorporar en los presupuestos de egresos de la federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad		

Fuente: Elaborado a partir de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012a).

Marco normativo de igualdad de género en el Estado de Nuevo León

El principio de igualdad entre las mujeres y los hombres , así como la no discriminación por motivo de género, se recoge en el artículo 1º de la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*:

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 (HCNL, 2012a).

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León (HCNL, 2011a), establece que corresponde a la Contraloría y Transparencia Gubernamental realizar las siguientes funciones:

Artículo 57.- La Contraloría y Transparencia Gubernamental, verificará periódicamente los resultados de la ejecución de los programas y presupuestos de las dependencias y de las entidades, en materia de equidad de género.

Para tal efecto, las unidades responsables del gasto deberán considerar lo siguiente:

I. Incorporar en sus programas la perspectiva de género y reflejarla en sus indicadores;

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

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 género en el diseño y la ejecución de programas en los que, aún 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 género;

V. Aplicar la perspectiva 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; 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. El Instituto coadyuvará con las unidades administrativas responsables del gasto de las dependencias y entidades, en el contenido de estos programas y campañas.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Nuevo León (HCNL, 2013a),

En su artículo 13, define violencia institucional como “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como, su acceso al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.”

Por otra parte, en referencia al presupuesto, se han llevado a cabo reformas a las disposiciones presupuestales y administrativas, para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como, para incorporar la perspectiva de género en la corriente principal de las políticas públicas estatales: *Ley Estatal de Planeación para el Estado de Nuevo León* (HCNL, 2012b), reformada el 19 de septiembre de 2012; la *Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León* (HCNL, 2013b), reformada el 21 de noviembre de 2012 y el y el 4 de julio de 2013; y la *Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el año 2013* (HCNL, 2012c).

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

En primer lugar, la *Ley Estatal de Planeación*, determina como objeto de la planeación estatal establecer las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los instrumentos de planeación (artículo 1, fracción VI), tales como programas estatales, en sus vertientes regionales, sectoriales y especiales, entre los que se encuentran tanto las políticas y programas de la Contraloría y Transparencia Gubernamental, como la responsabilidad del titular de dicha dependencia de “establecer y operar los instrumentos y mecanismos para la auditoría y el control en materia de gasto público, en congruencia con el Plan Estatal de Desarrollo y la Ley de Egresos” (artículo 12, inciso F).

Asimismo, esta planeación debe estar basada en los principios de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, como lo establecen los artículos 1, fracción V, 5 y 6, fracción V, así como Segundo Transitorio del decreto de la *Ley Estatal de Planeación del Estado de Nuevo León*, publicado el 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

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

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 de la Administración Pública 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.

Transitorios del decreto de 1º de julio de 2011

Segundo. 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.

La Ley de Administración Financiera (HCNL, 2013b) y la Ley de Egresos del Estado han sido modificadas desde 2010, impulsando una partida presupuestaria que garantice la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Un antecedente, de las actuales políticas estatales en el tema de igualdad de género, es el Programa Estatal para la Equidad de Género 2004-2009, elaborado bajo el auspicio del Instituto Estatal de las Mujeres en el mismo período. Este programa fue el precedente de una política local que en los últimos años ha incorporado el tema de la igualdad género con una serie de acciones que pretenden posicionar el tema en la agenda pública, y que se posiciona con fortaleza en el PED 2010-2015 y en el Programa Especial de Equidad de Género vigente (Gobierno del Estado de Nuevo León, s/f).

Por su parte, la *Ley de Egresos para el 2013* señala que el ejercicio presupuestal deberá ejercerse con perspectiva de equidad de género:

Artículo 20.- 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 (HCNL, 2012c).

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

En 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, son clave para realizar las funciones de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

El *Programa Estatal de Desarrollo 2010-2015*, establece el Eje de Desarrollo Social y Calidad de Vida, y como Línea de acción la de promover las condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres, dentro de los cuales desarrollan tres aspectos que interesa resaltar: 1) la institucionalización de la perspectiva de género tanto en los procesos del quehacer estatal, como en su cultura institucional, 2) institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal, 3) la sensibilización sobre los temas de derechos humanos de las mujeres, igualdad, equidad y perspectiva de género, y 4) la armonización de los reglamentos y normatividad conforme al marco jurídico de igualdad de género, acorde a los derechos humanos (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011a).

Por último, para llevar a cabo la transversalización de la perspectiva de género, el gobierno de Nuevo León ha elaborado el Programa Especial para la Equidad de Género 2010-2015, y el modelo del Programa de Cultura Institucional. Estos instrumentos constituyen la base normativa para que la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema del Transporte Público de Nuevo León (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011a).

En particular, del Programa Especial para la Equidad de Género 2010-2015, se destacan su Objetivo general y objetivos específicos:

Objetivo general

Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres.

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 en favor de mujeres y hombres.

Estrategia 1.2

Promover una cultura de igualdad y equidad, a través de la capacitación a grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles de desempeño.

Objetivo específico 2

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

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.

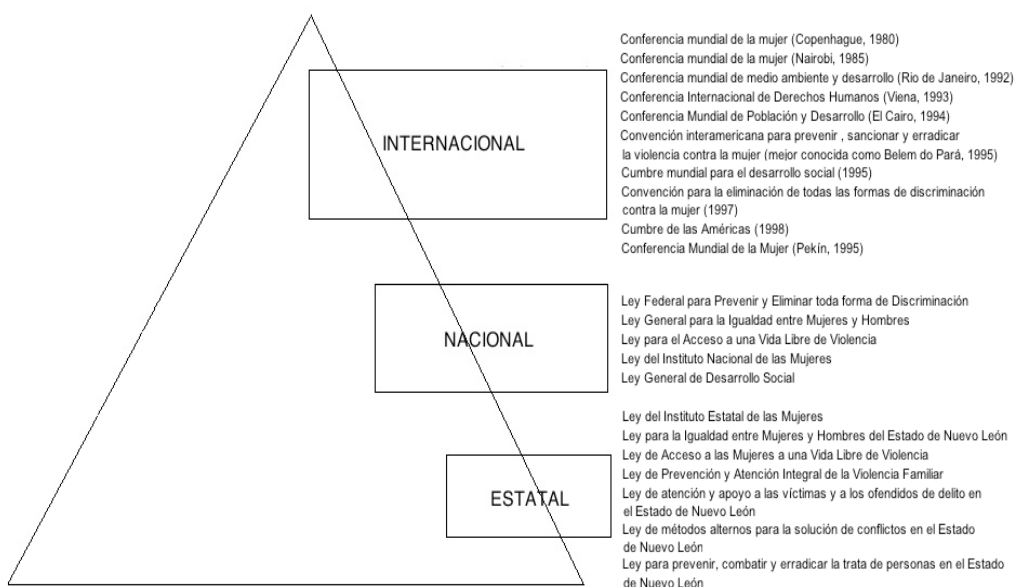
Objetivo específico 3

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.

Estrategia 3.2

Establecer sinergias con grupos académicos, colegios y asociaciones de profesionistas para revisar en forma integral los ordenamientos jurídicos estatales y municipales a fin de promover conjuntamente iniciativas de reformas con perspectiva de género (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011b).

Figura 1. Resumen de los marcos jurídicos, cumbres y conferencias en materia de igualdad de género.



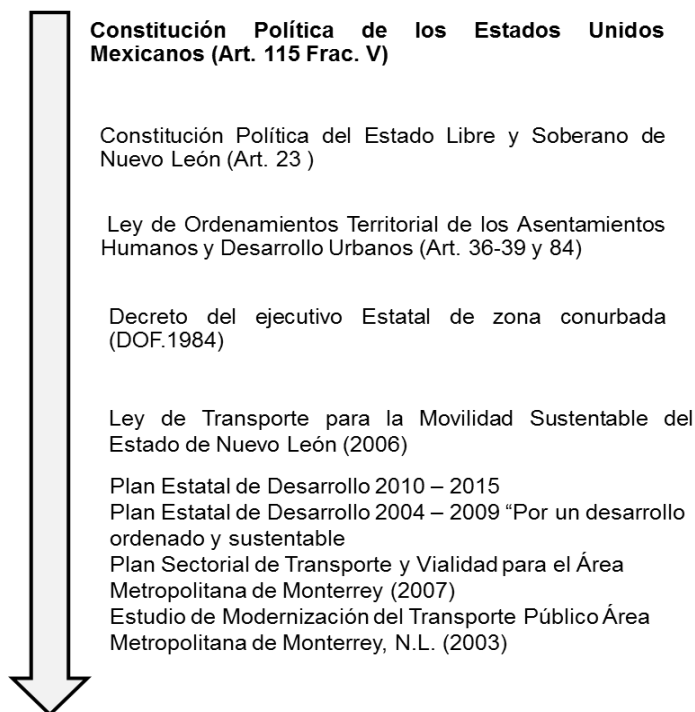
Fuente: Elaborado a partir de CDHCU (2013a).

En el caso del estado de Nuevo León, el Programa Estatal de Desarrollo de Nuevo León se considera como un instrumento técnico-jurídico que orienta el proceso de crecimiento del estado, a fin de mejorar la infraestructura, el equipamiento de servicios de transporte y movilidad urbana entre otras acciones que deben enfrentarse en los próximos años. Cabe mencionar que este Programa se fundamenta en los instrumentos jurídicos que se presentan en la figura 2.

Relación entre la política nacional y la política sectorial

a) Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013 – 2018 proyecta hacer de México una sociedad de derechos, en donde todos tengan acceso efectivo a los que otorga la Constitución.

Figura 2. Marco normativo aplicado a la APRYMTP



Fuente: Elaboración propia a partir de información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013c).

A partir de lo anterior, se plantean los objetivos de las políticas públicas y se establecen las acciones específicas para alcanzarlos, considerando como principales ejes: alcanzar un México en Paz, un México Incluyente, un México con Educación de Calidad, un México Próspero y un México con Responsabilidad Global. Asimismo, se pretende promover transversalmente, en todas las políticas públicas, tres estrategias: Democratizar la Productividad, consolidar un Gobierno Cercano y Moderno, así como incorporar la Perspectiva de Género.

En la última estrategia del Eje denominado México Incluyente, se considera enfrentar y superar el hambre. Perfil las acciones a emprender para revertir la pobreza. Muestra también, el camino para lograr una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones, donde se vele por el bienestar de las personas con discapacidad, los indígenas, los niños y los adultos mayores (Gobierno de la República, 2014).

Mientras tanto, en las denominadas Estrategias Transversales para el Desarrollo Racional, el

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

gobierno tiene como objetivo llevar a México a su máximo potencial. Además de las cinco Metas Nacionales, la presente Administración pondrá especial énfasis en tres Estrategias Transversales en el Plan Nacional de Desarrollo: i) Democratizar la Productividad; ii) Un Gobierno Cercano y Moderno; y iii) Perspectiva de Género en todas las acciones de la administración (Gobierno de la República, 2014).

En esta última estrategia de Perspectiva de Género, se considera importante garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de disminuir las brechas de género en todos los ámbitos, para lo cual se considera necesario incorporar una perspectiva de género como principio esencial, proponiendo acciones orientadas a garantizar los derechos de las mujeres, y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. Una de estas acciones como derecho a las mujeres, así como a personas vulnerables es la accesibilidad e igualdad de género en los servicios de transporte (Cuadro 3).

Sin embargo, a nivel nacional el tema de la perspectiva de género se considera más hacia la violencia que podría presentarse en los lugares o tipos de transporte que se utilizan, que en el tema de las condiciones de infraestructura óptimas que faciliten el desarrollo de la mujer a nivel económico y social.

Al respecto, se señala que las mujeres son las principales víctimas de los diferentes tipos de violencia en el transporte público, y no se benefician del trabajo generado por estos nuevos sistemas. De igual manera, el sistema actual ofrece muy pocos servicios de accesibilidad, seguridad, señalización y asequibilidad, tanto para mujeres como para personas con discapacidades (OMS, s/f).

En relación con lo anterior, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha dado una serie de recomendaciones al servicio de transporte, que van desde dimensionar terminales, paraderos y equipamientos para mujeres embarazadas y personas con discapacidad, implementar el enfoque de género en la señalización, instalación de cámaras de seguridad -para que las mujeres se sientan seguras usando el transporte público-, establecer servicios para denunciar y asesorar en casos de violencia de género, y la inclusión laboral de las mujeres, especialmente personas jóvenes, de bajos ingresos, con discapacidades y jefas de familia (BID, 2010).

Cuadro 3. Resumen de la Estrategia III. Perspectiva de Género y líneas de acción en material de igualdad de género (PND, 2013-2018)

Líneas de acción

- Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.
- Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios
- Garantizar el cumplimiento de los acuerdos generales emanados del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, mediante una coordinación eficaz entre los diversos órdenes de gobierno
- Fortalecer el Banco Nacional de Datos e Información sobre Violencia contra las Mujeres, con la participación de las entidades federativas.
- Simplificar los procesos y mejorar la coordinación en los planos federal, estatal y municipal, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
- Acelerar la aplicación cabal de las órdenes de protección para las mujeres que se enfrentan a riesgos.
- Promover la armonización de protocolos de investigación policial de homicidios de mujeres.
- Propiciar la tipificación del delito de trata de personas y su armonización con el marco legal vigente.
- Llevar a cabo campañas nacionales de sensibilización sobre los riesgos y consecuencias de la trata de personas orientadas a mujeres, así como sobre la discriminación de género y los tipos y modalidades de violencias contra las mujeres.
- Capacitar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley de Migración y su Reglamento y demás disposiciones legales aplicables, sobre las causas, consecuencias e incidencia de la trata de mujeres y las diferentes formas de explotación, así como en la atención a las víctimas de estos delitos.
- Promover el enfoque de género en las actuaciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal
- Incorporar acciones específicas para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.

Fuente: Elaborado a partir de Gobierno de la República (2014)

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

b) El Plan Estatal de Desarrollo Urbano (PEDU), 2010-2015 del Estado de Nuevo León, tiene vinculación con el tema de transporte en el:

Objetivo 7.3.10. Funcionalidad y renovación urbana, al indicar que proporcionará un desarrollo urbano ordenado, equilibrado y sustentable.

Estrategia 1: que indica que se impulsarán patrones de desarrollo urbano autosustentable con una visión social.

Líneas de acción:

- 1) Fomentará la construcción de desarrollos urbanos integrales periféricos, con viviendas dignas, infraestructura hidráulica, energética, de viabilidad y transporte, equipamientos sociales, comerciales y de trabajo, que hagan autosustentable dichos desarrollos.
- 2) Consolidar un *sistema seguro, eficaz, orientado al cuidado del ambiente y al transporte público*, que vincule eficientemente las zonas de generación y atracción de tránsito.

Estrategia 4: Mejorar y modernizar las viabilidades en la ZMM y el resto del estado.

Línea de acción:

- 1) Diseñar y ejecutar proyectos urbanos que incluyan opciones de movilidad, para mejorar la funcionalidad urbana de la AMM y de la conectividad de los municipios periféricos y ciudades medianas.

Promover nuevos esquemas de financiamiento y mejorar los existentes, para el desarrollo de infraestructura vial.

Objetivo 7. 3.11. Modernización y racionalización del transporte. Desarrollar sistemas y servicios de transporte que favorezcan la movilidad sustentable

Estrategia 1: Configurar e implementar los componentes del Sistema Integrado de Transporte Metropolitano (SITME)

Líneas de acción:

- 1) Impulsar el desarrollo de un sistema de carriles exclusivos de transporte colectivo (Metrobús) con alternativas de corto y mediano plazo.
- 2) Invertir prioritariamente en la ampliación de la Red del Metro para que se convierta en la columna vertebral del SITME.
- 3) Ordenar el transporte colectivo mediante la optimización de rutas y su coordinación con el Sistema Metro.

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

- 4) Racionalizar y adecuar los recorridos de las rutas de transporte urbano a las condiciones geográficas del entorno, con el propósito de ofrecer mejor cobertura, acortar el tiempo de traslado y lograr beneficios ambientales, urbanísticos y económicos.
- 5) Implantar tecnologías de apoyo a la integración de servicio de transporte.
- 6) Proponer a los concesionarios el aprovechamiento de las vías férreas para su uso en el transporte colectivo con trenes ligeros.
- 7) Gestionar la provisión de infraestructura exclusiva para la operación de nuevos modelos de diseño de las redes de los servicios con esquemas tronco-alimentadores.
- 8) Regionalizar a los prestadores de servicios en empresas integradoras.
- 9) Promover que las inversiones en vialidades se destinen a proyectos que garanticen una movilidad sustentable.

Estrategia 2: Elevar la calidad de los servicios de transporte

Líneas de acción:

- 1) Favorecer la adecuada operación, seguridad, confort y funcionalidad del transporte.
- 2) Promover la inclusión de servicios con facilidades de accesibilidad universal.
- 3) Desarrollar programas de regulación, racionalización, modernización y supervisión, específicos para cada modalidad de transporte público de pasajero.
- 4) Involucrar una adecuada cultura vial a través de campañas permanentes.
- 5) Identificar las tecnologías de transporte más adecuadas en términos de las normas internacionales de protección al medio ambiente y promover su incorporación al transporte público.
- 6) Impulsar la capacidad integral de los recursos humanos dedicados a promover los servicios de transporte público.
- 7) Crear un eficiente Sistema de Información a Usuarios de Transporte Público.
- 8) Fomentar la participación de otras modalidades de transporte público con atributos atractivos para los potenciales viajeros, de forma que estas modalidades colaboren a desestimular el uso del automóvil particular.
- 9) Incluir una vertiente de vinculación y participación ciudadana.

Estrategia 3: Impulsar la relación funcionalidad-desarrollo urbano-movilidad

- 1) Asegurar la cobertura geográfica de servicios públicos en los nuevos desarrollos.
- 2) Promover ante la autoridad municipal los criterios de infraestructura y provisión de servicios de transporte público para que sea requisito de la metodología de factibilidad urbana de nuevos desarrollos.

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

- 3) Promover en la práctica mecanismos de coordinación con los gobiernos municipales en temas de infraestructura y equipamiento urbano tales como la vialidad, carriles preferenciales, bahías y señalización, gestión del tránsito, estacionamientos y para autobuses, entre otros.
- 4) Impulsar el crecimiento y efectividad del Sistema Integral de Semaforización Inteligente (SINTRAM).
- 5) Vincular el transporte público a sistemas no motorizados para integrar amplias redes de movilidad sustentable.
- 6) Gestionar la construcción de los tramos de infraestructura que complementen el libramiento total de la mancha urbana, a fin de evitar el tránsito de paso de la carga por la metrópoli, así como la construcción de puertos de carga con terminales ferroviarias fuera de la zona urbana.

c) Programa Sectorial de Desarrollo Sustentable y Funcionalidad Urbana (PSDSYFU) 2010-2015, que está vinculado directamente con el PED, en los ejes estratégicos generales siguientes: Generación de riqueza, desarrollo social y calidad de vida, y gobierno productivo y de calidad.

Objetivo: 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 visión de largo plazo, para satisfacer las necesidades de vivienda, transporte, infraestructura y equipamiento, que eleven la calidad de vida de las poblaciones, minimizando su impacto ambiental, elevando su bienestar social y la competitividad de los sectores productivos, y asegurando la dotación de recursos naturales para las próximas generaciones.

EL PRODU-NL 2030 está vinculado con 20 de 23, Objetivos Estratégicos: 1, 21 y 23.

Estrategias: 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2, 6.2, 7.1, 7.3, 8.1, 9.1, 9.4, 10.1, 11.1, 11.2....11.6, 12.1, 12.2, 13.1, 13.2, 14.1, 14.2, 17.1, 17.3, 17.4, 18.4, 19.1, 20.1, 20.2, 21.1...21.6, 23.1, (figura 4).

i. Competencias legales de la APRYMTP

La Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público (APRYMTP) de Nuevo León, anteriormente Subsecretaría del Transporte dependiente de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas del Estado de Nuevo León, fue creada mediante publicación en el Periódico Oficial del Estado el 9 de Octubre del 2003, en sus artículos 41, fracción XII y 53 fracciones I, II, III, IV y V, en donde se contempla el establecimiento de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, como un organismo público descentralizado de participación ciudadana que tiene por finalidad dirigir, coordinar, evaluar y supervisar la ejecución de planes y programas para el desarrollo integral del transporte y vialidad, así como

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

la incorporación de medidas y acciones orientadas a la prestación de un mejor servicio, mediante concesiones a terceros que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, en el área metropolitana de Monterrey y en los caminos de competencia estatal (Gobierno del Estado de Nuevo León, 2013b).

Figura 2. Relación estructural entre planes y programas en el tema de transporte.



Fuente: Elaboración propia a partir de Gobierno de Nuevo León (2011a, 2011b, s/f).

Artículo 8.- La Agencia contará con los siguientes órganos:

- I. El Consejo Estatal de Transporte y Vialidad;
- II. La Junta de Gobierno;
- III. La Dirección General, y
- IV. El Comisario.

Artículo 12.- La Junta de Gobierno estará integrada por:

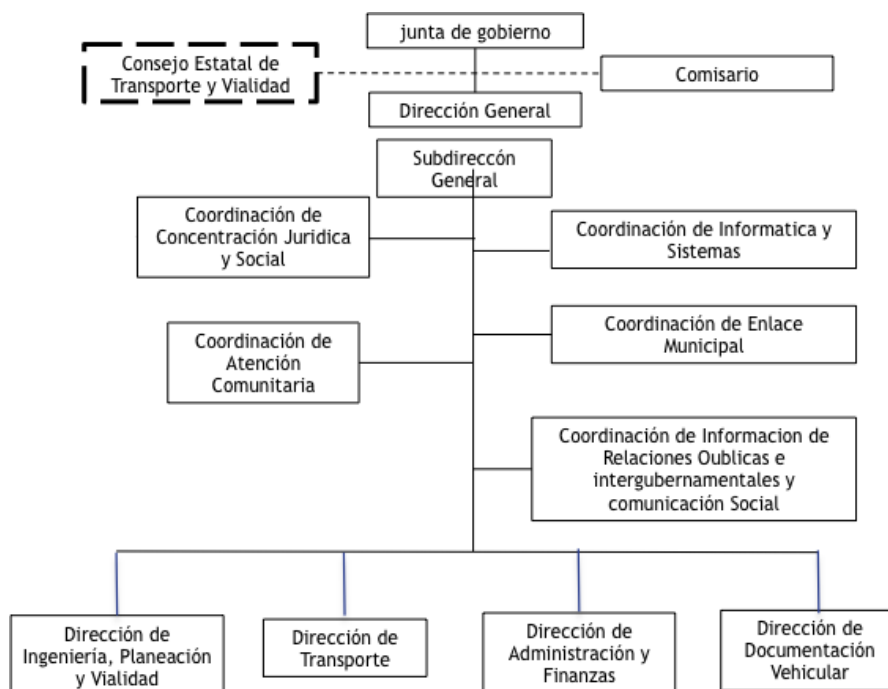
- I. Un Presidente, que será el Gobernador del Estado;
- II. Un Secretario Técnico, que será el Director General de la Agencia, quien contará con voz, pero sin voto, y;
- III. Cuatro vocales, que serán:
 1. El Secretario General de Gobierno;
 2. El Secretario de Finanzas y Tesorero General del Estado;
 3. El Titular de la Corporación de Proyectos Estratégicos de Nuevo León, y
 4. El Presidente Ejecutivo de la Agencia para la Planeación del Desarrollo Urbano de Nuevo León.

Los integrantes de la Junta de Gobierno nombrarán en forma oficial y por escrito a su respectivo

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

suplente. En ausencia del Titular del Ejecutivo, lo suplirá la persona que éste designe, quien tendrá voz y voto en representación del Gobernador. El Presidente o el Secretario Técnico, por instrucciones del primero, de acuerdo al tema que se trate en su agenda, podrá invitar a representantes de otras dependencias o instituciones públicas nacionales, internacionales, estatales o municipales, así como a los de organizaciones privadas y sociales, quienes tendrán derecho a voz y no a voto en la sesión o sesiones correspondientes (Figura 3).

Figura 3. Estructura orgánica de la Agencia y órganos auxiliares



Fuente: Elaborado a partir de Gobierno Estatal de Nuevo León (2013c).

CAPÍTULO 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN NUEVO LEÓN

El presente diagnóstico, tiene como objetivo analizar la cultura institucional y las políticas públicas de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP) así como proponer acciones que permitan la introducción del tema de igualdad de género en el sector de transporte del estado. En un primer apartado se analiza la situación de las mujeres y hombres en Nuevo León, la cuestión ambiental y las diferencias por sexo en cuanto a los principales indicadores sociodemográficos, así como información sobre el acceso diferenciado de las mujeres y los hombres al transporte. La segunda parte cubre las condiciones al interior de la APRYMTP, tanto la cultura institucional como las políticas y programas de la agencia.

Cabe mencionar que los programas revisados para el análisis del presente trabajo son los oficiales, incluyendo el Programa Estatal de Desarrollo Urbano 2030, que es parte de los insumos. En lo que respecta a la base cuantitativa utilizada, se consultaron distintas fuentes como Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI); Consejo Nacional de Población (CONAPO); Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES); Secretaría de Transporte Público (STP) y Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP) entre otras instancias, lo que permitió obtener información para analizar estadísticas laborales desagregadas por sexo sobre salarios y prestaciones, contrataciones y ascensos, hostigamiento laboral, conciliación trabajo–familia según su disponibilidad, además de información complementaria sobre uso, costo y disponibilidad de transporte para las mujeres de Nuevo León. Por otro lado, se revisaron las regulaciones y marcos normativos internacionales, nacionales y estatales en materia de igualdad de género y concepto, asociados a la movilidad/transporte en materia de reglamentos, programas, entre otros.

En los siguientes apartados se presentan dos puntos importantes del diagnóstico, la cultura institucional dentro de la APRYMTP, y posteriormente la igualdad de género en las políticas y el servicio que presta la Agencia. Se finaliza con una serie de recomendaciones que permitan a la APRYMTP interiorizar y exteriorizar el tema en cuestión.

2.1 Medio ambiente

Una parte importante en el desarrollo de la infraestructura para el transporte está estrechamente relacionada con las características geográficas que presenta el territorio, por lo que en los siguientes apartados, además de las características ambientales se describirán brevemente las características socio-económicas de la población de Nuevo León, a fin de contextualizar el tema de transporte para la población básicamente femenina y las acciones dentro de la APRYMTP de Nuevo León.

2.1.1 Clima

El estado de Nuevo León se ubica en el noreste de la República Mexicana y tiene una extensión de 64,220 km² que representan el 3.3% de la superficie total del país. El estado colinda al norte y este con Tamaulipas; al sur y oeste con San Luis Potosí y Zacatecas, en tanto que al norte con el estado de Coahuila, Tamaulipas y el estado norteamericano de Texas. Las coordenadas geográficas de su extremos son: al norte 27° 49' y al sur 23° 11' de latitud norte mientras que al este 98° 26' y al oeste 101° 14' de longitud oeste (GEA, 2011).

Nuevo León presenta un clima extremoso, principalmente caluroso y seco, con temperaturas templadas en las áreas más altas, heladas en invierno y una fuerte temporada de lluvias a veces acompañada de huracanes. Esto ha permitido el cultivo de granos, papa y naranja y la cría de reses y cabras. La ZMM se caracteriza por su clima seco estepario, cálido y extremoso con lluvias irregulares a fines de verano. La temperatura media anual es de 22.1°C. Los veranos son cálidos muy secos con temperaturas de 35°C y hasta 40°C en Julio y Agosto. El invierno es corto con temperaturas bajo cero en algunos días del mes de Diciembre y Enero. La humedad promedio es de 62% y hay lluvias fuertes durante los meses de agosto, septiembre y octubre (GEA, 2011).

2.1.2 Topografía

La ZMM y otros municipios se ubican en una región accidentada por la presencia de la Sierra Madre Oriental, con pocas vías de comunicación y algunas corrientes intermitentes, en donde el terreno no presenta niveles elevados sino hasta la sierra de Las Mitras, que en sus partes más

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

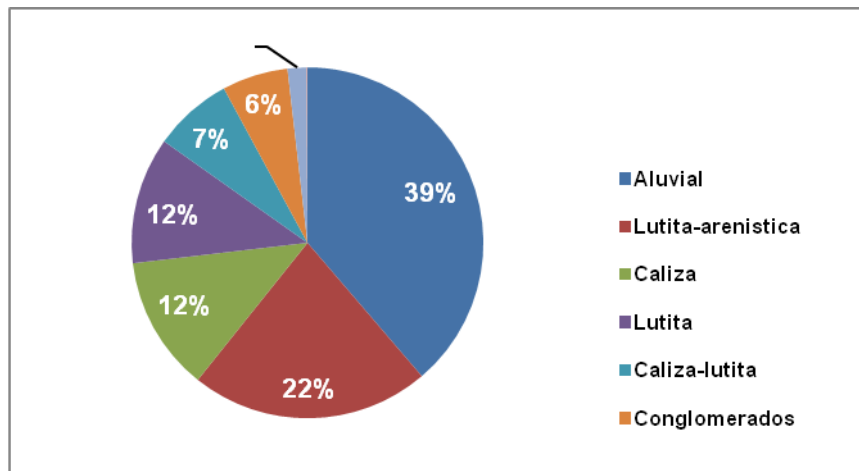
altas y en toda su longitud marca el límite de cinco de los nueve municipios. En García se aprecian formas topográficas accidentadas en menor proporción que en Santa Catarina y un mayor número de áreas de terreno regular, permitiendo que existan varias vías de comunicación, además del río Pesquería, que tiene sus orígenes en el municipio de Arteaga en Coahuila como corriente permanente, y que continúa por los municipios de General Escobedo y Apodaca. La Sierra de La Silla y el cerro El Topo interrumpen la continuidad del área urbana y se marcan sobre éstos parte de los límites de los municipios de Monterrey y Juárez, en el primer caso, y entre Monterrey y General Escobedo en el segundo, notándose que por no existir otras irregularidades mayores en el terreno, la mayor parte de la superficie de los municipios de Monterrey, San Pedro Garza García y Guadalupe es área urbana, existiendo también un número importante de vías de comunicación en los municipios de General Escobedo, Juárez y Apodaca (Plan de Desarrollo de la zona conurbada de Monterrey, 2008.). El AMM muestra continuidad territorial en sus nueve municipios y los municipios del Carmen y Salinas Victoria, vecinos en la parte norte, y Santiago en la parte sur. Estos aparecen conurbados con el perímetro metropolitano, tanto físicamente como es el caso de Santiago, y funcionalmente en los casos de El Carmen y Salinas Victoria (GEA, 2011).

2.1.3 Geología

En el AMM, el tipo de roca que aflora pertenece al Jurásico Superior, predominando rocas de tipo sedimentario, principalmente las calizas, lutitas o combinaciones entre estas, así como conglomerados como el yeso y brecha sedimentaria, entre otras (GEA, 2011)

La unidad clástica es de origen continental construida por clastos de caliza, pedernal, arenisca y rocas volcánicas. Su morfología se presenta desde cerros y lomas ligeramente alargadas hasta remanentes aislados o bien rellenando los valles intermontañosos. En el AMM predomina el pie de monte de la Sierra Madre Oriental y en la planicie al norte y noreste, donde se ubican los municipios de Monterrey, Escobedo, Apodaca, San Nicolás, Guadalupe y Juárez. En tanto que las areniscas se encuentran distribuidas en la Sierra Madre Oriental, en el municipio de García principalmente, en donde además está asociada con lutita; ésta se encuentra también en la planicie al Noreste y este del AMM, en los municipios de Guadalupe (Gráfica 1).

Gráfica 1. Porcentaje de superficie por tipo de roca en el AMM

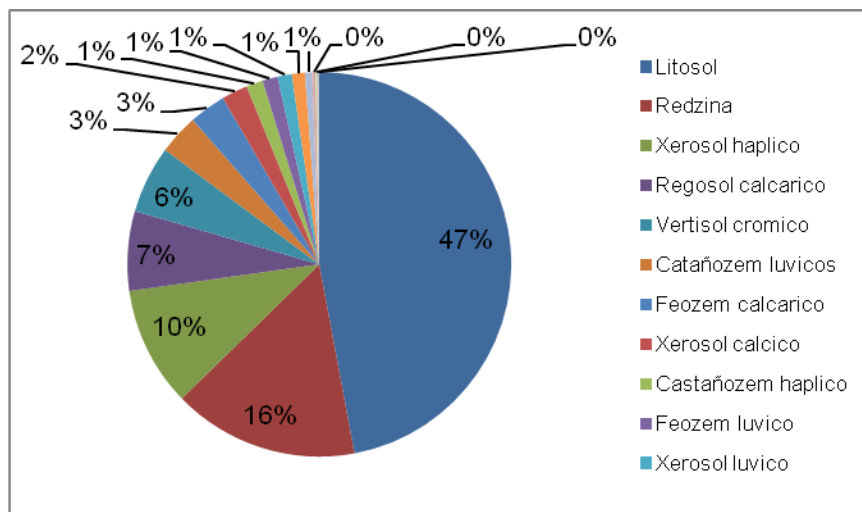


Fuente: Elaborado a partir de GEA (2011).

2.1.4 Edafología

El tipo de suelo predominante en EL AMM son los litosoles que representan el 47.2% de la superficie estatal, seguido de las redzinas y en tercer lugar el xerosol háplico, en tanto que en menos proporción se presentan regosoles, castañozem y otros (Gráfica 2).

Gráfica 2. Porcentaje de superficie por tipo de suelo en la ZMM



Fuente: Elaborado a partir de GEA (2011).

2.1.5 Hidrología

El AMM está comprendida en la región hidrológica del "Río Bravo" (RH-24), que representa un territorio de alrededor de 39,000 Km², e incluye corrientes importantes como los ríos San Juan y Pesquería por caudal, en tanto que el Río Santa Catarina es la corriente intermitente que presenta el mayor cruce urbano del estado de Nuevo León (GEA, 2011).

2.1.6 Flora y fauna

En cuanto a flora explotable en el estado, se cuenta con maderas como el mezquite, el huizache y el pino, así como la vegetación cuyas características son pastos, matorrales, agaves y cactáceas en las regiones bajas y pino y encino en las montañas. En lo que fauna se refiere, esta incluye papagayos, osos negros, zorrillos, coyotes, venados de cola blanca, murciélagos y otras especies pequeñas.

En relación a las Áreas Naturales Protegidas (ANP), la ZMM representa el 4.3% del territorio del estado, siendo sus principales representaciones el Parque Nacional Cumbres de Monterrey, la Sierra del Fraile y San Miguel y el Monumento Natural Cerro de la Silla, que son protegidos por la ley federal y un decreto del gobierno estatal (Cuadro 4).

Cuadro 4. Superficies de Áreas Naturales Protegidas dentro deL AMM.

Área Natural Protegida	Municipio	Superficie con respecto al AMM (Ha)	% del AMM
Cerro Corral de los Bandidos	García	1,167.50	0.9
Cerro del Obispado	Monterrey	13	0.01
Cerro del Topo	Monterrey, Gral. Escobedo y San Nicolás	1,093.30	0.84
Cerro La Mota	Santa Catarina y García	9,432.30	7.28
Monumento Cerro de La Silla	Monterrey, Guadalupe y Benito Juárez	6,045.40	4.67
Parque Nacional Cumbres de Monterrey	San Pedro Garza García, Santa Catarina, Monterrey y García	90,664.90	70
Sierra Cerro de La Silla	Monterrey y Benito Juárez	1,816.50	1.4
Sierra de Las Mitras	San Pedro Garza García, Santa Catarina, Monterrey y García	3,744.20	2.89
Sierra Fraile y San Miguel	García y Gral. Escobedo	15,544.20	12
AMM		129,521.30	100

Fuente: Elaboración propia con información de GEA (2011)

2.2 Situación de mujeres y hombres en Nuevo León

El estado de Nuevo León cuenta con 4,199,292 habitantes, que corresponden al 4 % de la población de México, de los cuales 2,108,619 son mujeres y 2,090,673 son hombres. El 94 % de la población del estado es urbana (localidades de 2,500+ habitantes), y el 88% (3.7 millones) vive en el Área Metropolitana de Monterrey (AMM)². Otras de las principales ciudades del estado son Linares y Montemorelos. Para efectos de planeación, el gobierno del estado ha dividido el territorio

² Para efectos de planeación, el gobierno de Nuevo León considera a la zona metropolitana como conformada por nueve municipios: Monterrey, San Pedro Garza García, Santa Catarina, Guadalupe, San Nicolás de los Garza, Apodaca, General Escobedo, García y Juárez.

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

de Nuevo León en siete regiones que se muestran en el cuadro 5. En él se puede constatar la importancia del Área Metropolitana de Monterrey tanto en proporción de habitantes como de presencia de la población femenina³.

El AMM se encuentra a una distancia de 73 km de Saltillo, 900 km de la Ciudad de México, 223 km de Nuevo Laredo y 300 km del puerto de Matamoros. Esta posición geográfica le da un lugar privilegiado en los cruces comerciales entre México y Estados Unidos (GEA, 2011).

Cuadro 5. Regiones de planeación estatal en Nuevo León

Región	Número de municipios	Población (habitantes)	% de la población estatal	Proporción de población femenina en la región (%)
Metropolitana	nueve	3,980,388	84.4	50.2
Periférica	trece	311,517	6.7	49.2
Citrícola	cinco	191,726	4.1	50.2
Norte	seis	68,357	1.4	50.0
Noreste	cinco	14,471	0.3	48.9
Oriente	seis	26,870	0.6	48.7
Altiplano y Sierra	siete	110,129	2.5	49.4

Fuente: INEGI (2010), GEA (2011).

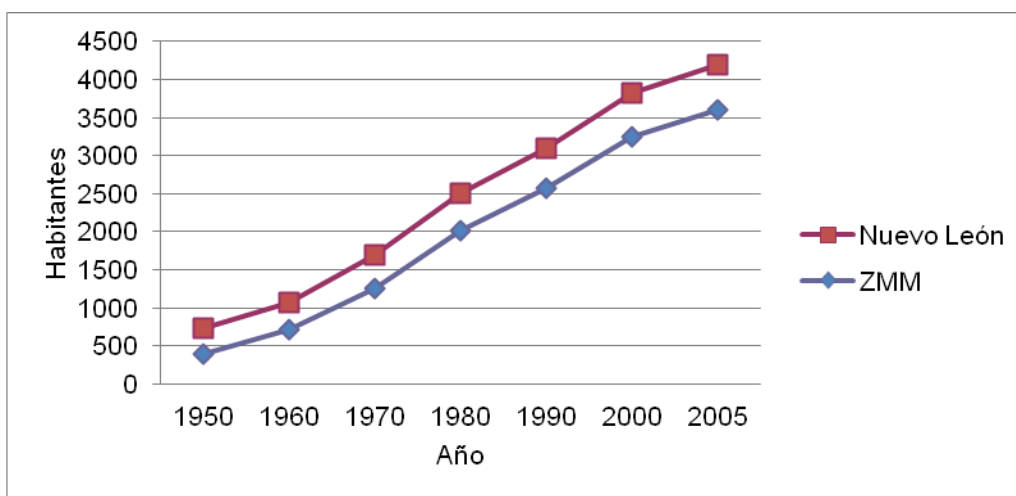
El crecimiento sostenido de Monterrey tuvo sus orígenes hacia mediados del siglo pasado como resultado de la inmigración proveniente de las zonas rurales que acompañó al proceso de industrialización que vivió la ciudad. A partir de esas fechas, la capital del estado de Nuevo León experimentó un crecimiento poblacional importante, contando en 1950 con cerca de 400,000 habitantes, cifra que en 1960 se incrementó a más de 700,000 habitantes al incorporarse los

³ La delimitación de la Zona Metropolitana de Monterrey por el INEGI integra actualmente a cuatro municipios: Cadereyta Jiménez, Santiago, Salinas Victoria y El Carmen, que representan una población de 175,666 habitantes, y los que en la distribución del gobierno estatal forman parte de la región periférica.

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

municipios de Guadalupe, San Nicolás de los Garza y San Pedro Garza García (GEA, 2011). Posteriormente en las décadas de 1970 y 1980 al sumarse Santa Catarina, Apodaca, y después General Escobedo, la población aumentó a poco más de dos millones de habitantes. Para la década de 1990, se incorporan García y Juárez, quedando conformada la ZMM. Posteriormente en 2000, la población metropolitana asciende a 3 millones 243 mil habitantes, y finalmente a poco menos de cuatro millones según reporta el censo de 2010, concentrando al 88% de la población estatal que es de 4, 653, 458 personas en dicho año (Gráficas 3 y 4).

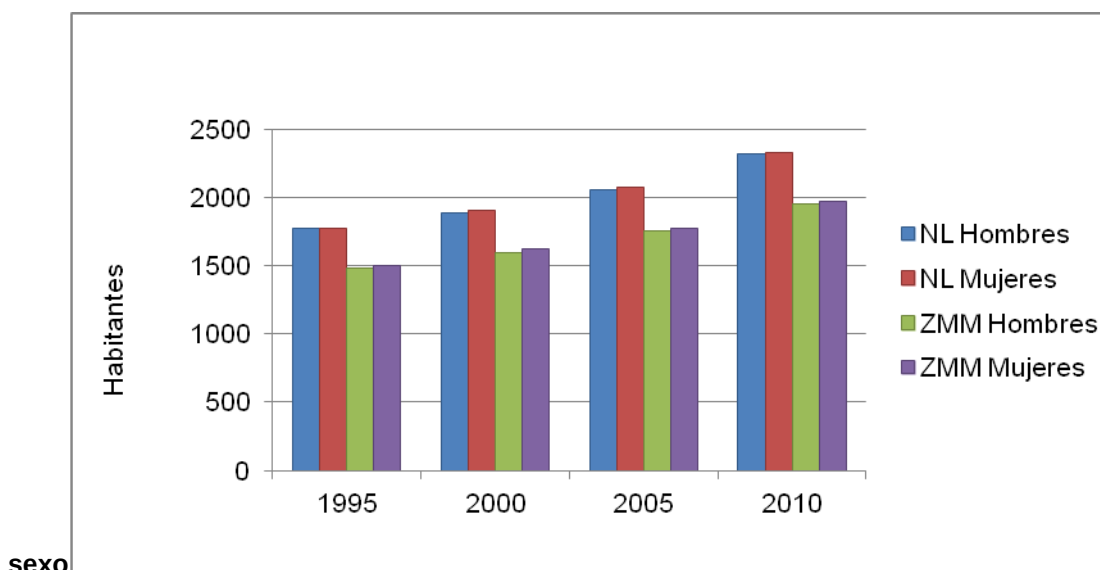
Gráfica 3. Nuevo León y ZMM, crecimiento poblacional, 1950-2010



Fuente: Unikel (1976); INEGI (1990) e INEGI (2000).

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

Gráfica 4. Nuevo León y ZMM. Crecimiento de la población por

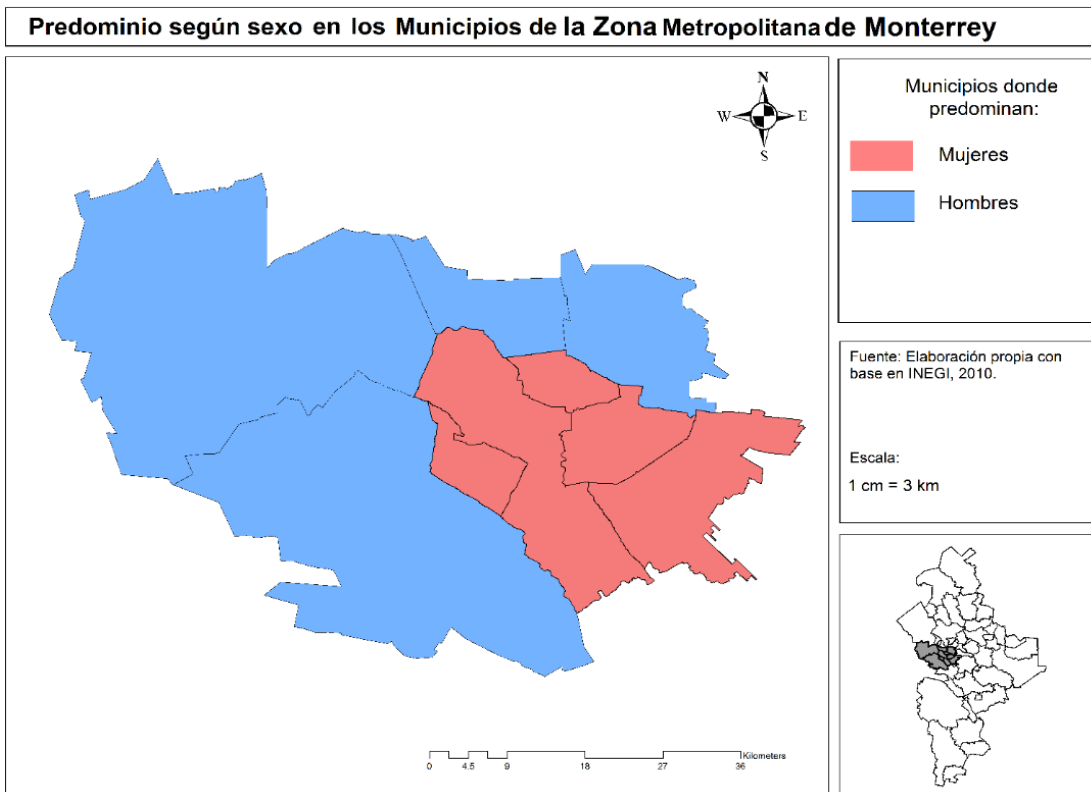


Fuente: INEGI (2010).

En la gráfica 4, se ha dispuesto el crecimiento comparativo que ha tenido la población masculina y femenina a nivel estatal y en la ZMM en las últimas décadas. Como se puede apreciar, tanto el estado como la ZMM han mantenido un patrón muy similar de proporción entre mujeres y hombres. En el mapa 1 se pueden apreciar las diferencias entre la población femenina y la masculina que presenta espacialmente la ZMM. Como se observa ahí, los municipios donde predomina la población femenina incluye a los más centrales de la ZMM, Monterrey, San Pedro Garza García, San Nicolás y Guadalupe. El otro municipio con mayor población femenina es el de Juárez.

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

Mapa 1. Municipios con predominancia de población femenina en la ZMM

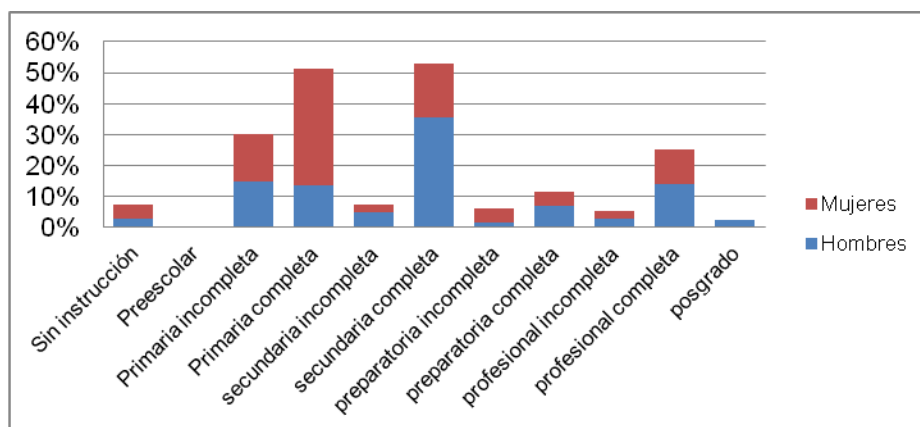


Fuente: Elaboración propia derivada de información georreferenciada proporcionada por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Nuevo León en 2010. Datos de PEA (INEGI, 2010).

2.2.1 Educación

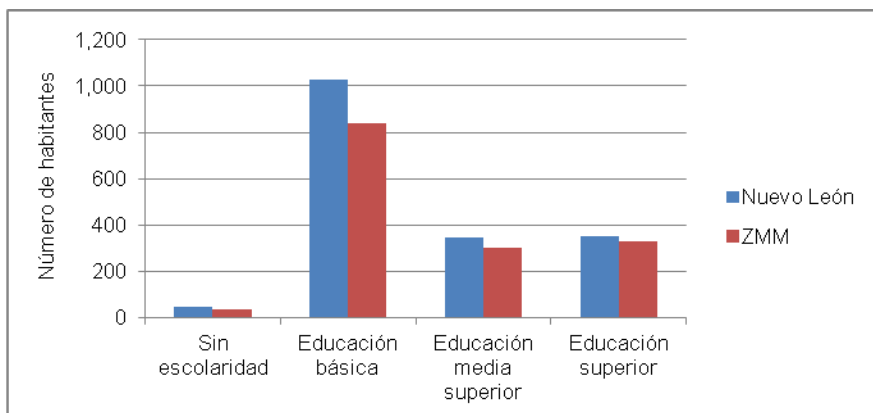
En términos generales, Nuevo León es una de las entidades con mayores niveles de escolaridad en el país tanto en mujeres como hombres. Esta situación sin embargo muestra diferencias importantes al interior del estado y por niveles educativos. Como se puede observar en la gráfica 5, la población femenina presenta diferencias más marcadas conforme los niveles educativos se incrementan. En el panorama educativo de las mujeres en el estado, la ZMM concentra la mayor proporción de población femenina en los diferentes niveles de escolaridad, acorde con la mayor concentración de infraestructura y recursos educativos con que cuenta esta (Gráfica 5).

Gráfica 5. Nuevo León. Niveles educativos por sexo



Fuente: INEGI (2010).

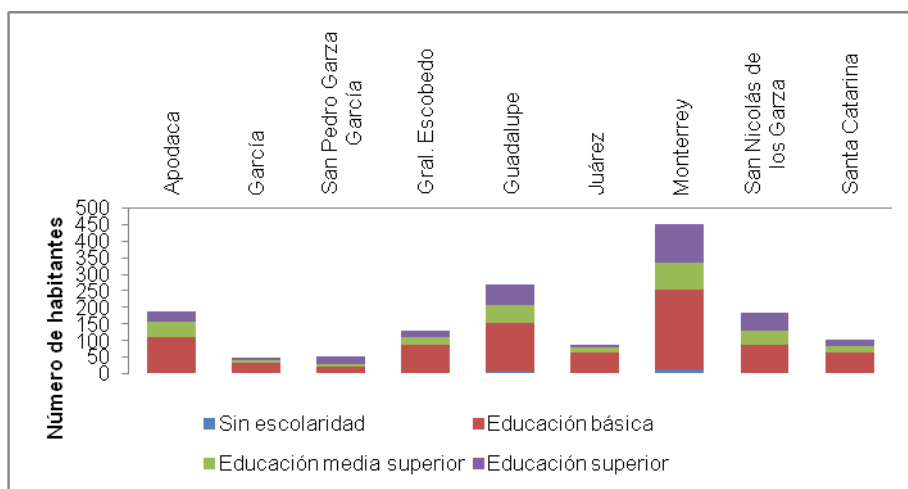
Gráfica 6. Nuevo León y ZMM. Población femenina por niveles educativos



Fuente: INEGI (2010).

Llevando el análisis anterior al nivel municipal dentro de la ZMM, se puede observar una distribución de la población femenina por niveles educativos asociada a diferentes factores, como son la población municipal, disposición geográfica municipal, localización de las actividades económicas y mercados de trabajo, así como la existencia de facilidades e infraestructura educativa y de otros órdenes (Gráfica 7 y Mapas 2 y 3).

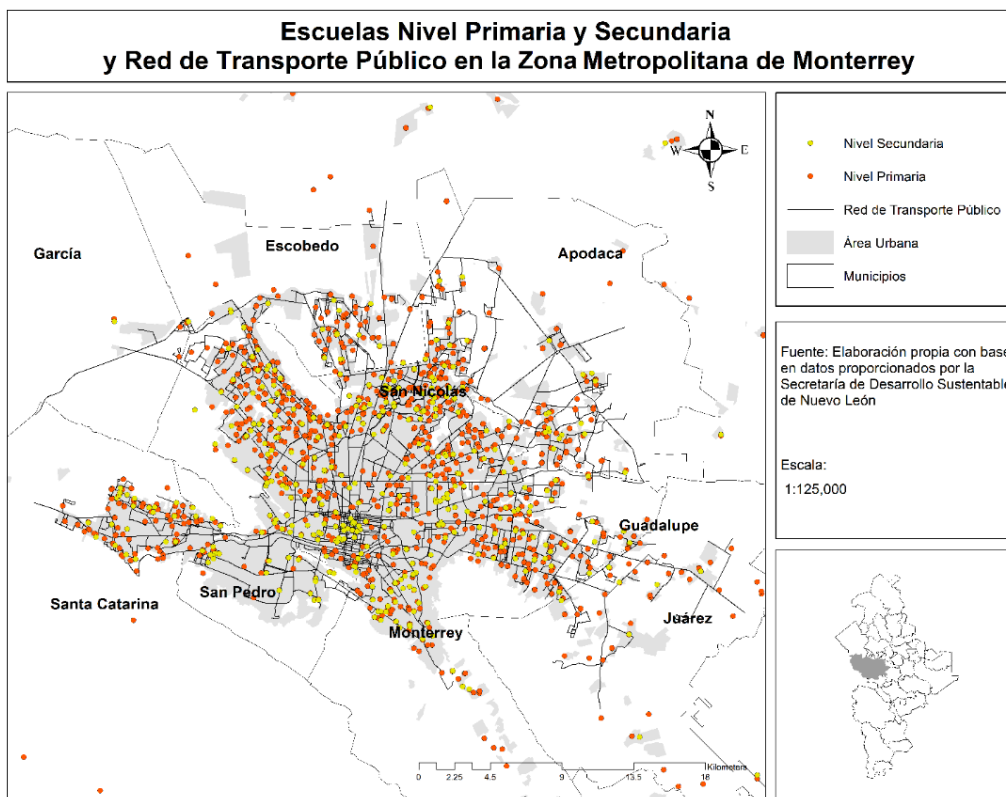
Gráfica 7. Distribución de la población femenina municipal por niveles educativos en AMM, 2010



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

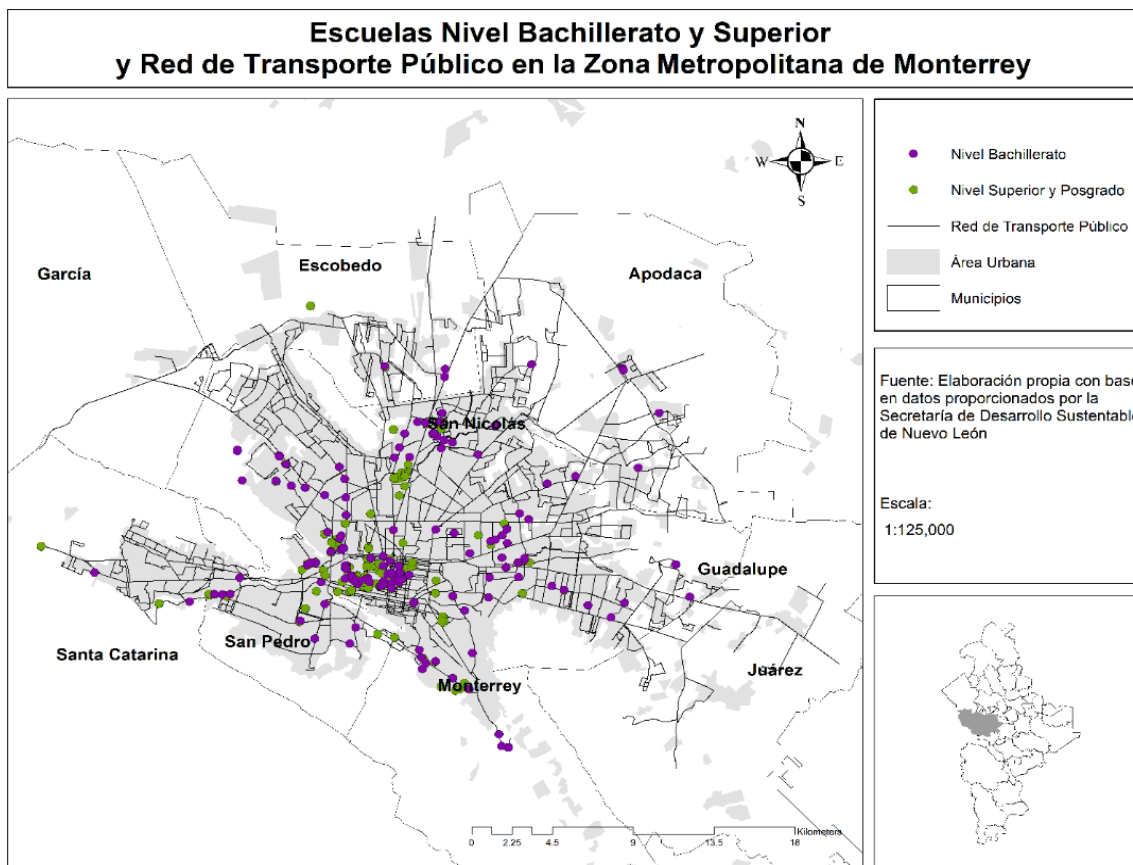
Fuente: Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2010).

Mapa 2. ZMM. Infraestructura y equipamientos educativos (Primarias y Secundarias), 2010



Fuente: Elaboración propia derivada de información georreferenciada proporcionada por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Nuevo León en 2010.

Mapa 3. ZMM. Infraestructura y equipamientos educativos (Bachillerato y Universidad)



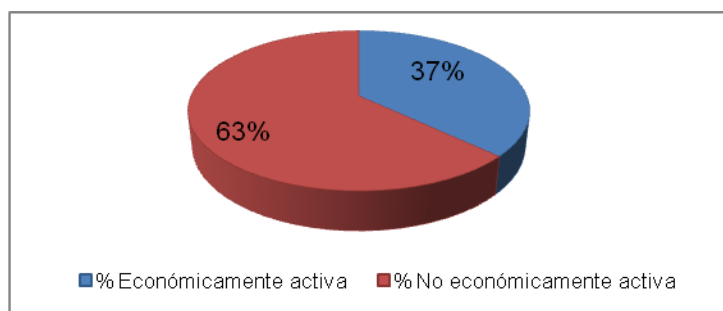
Fuente: Elaboración propia derivada de información georreferenciada proporcionada por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Nuevo León en 2010.

2.2.2 Participación económica femenina

Nuevo León sobresale también a nivel nacional en relación a sus tasas de participación en la actividad económica. La tasa de participación de las mujeres en las actividades económicas es superior a la media nacional (33.3%). A nivel del estado, la proporción de población femenina económicamente activa es del 37% y se encuentra concentrada básicamente en la Zona Metropolitana de Monterrey (Gráfica 8), lugar de localización principal de las principales fuentes de trabajo como son la industria (ligera, mediana y pesada), el comercio y los servicios y el gobierno (Mapa 4).

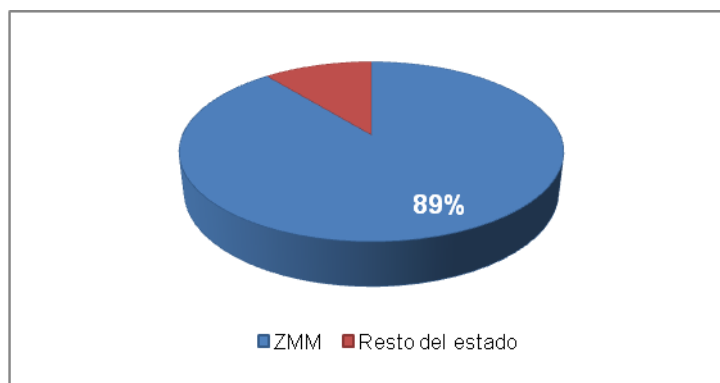
A pesar de este contraste tan marcado entre la zona metropolitana y las áreas básicamente rurales del estado, en términos de la población total femenina en la ZMM la participación de las mujeres económicamente activas es apenas del 37.9%. En la zona metropolitana, por cada mujer económicamente activa hay 1.9 hombres en la misma situación, figura 14 (Gobierno Federal et. al., 2012, pp. 38-43). En las regiones externas a la ZMM los niveles de participación de las mujeres en actividades económicas son comparativamente inferiores. En orden de peso están las regiones periférica y citrícola con 29.8% y 29.1% de participación respectivamente, seguidas de las regiones norte (27.4%), noreste (23.2%) y oriente (19.5%). La región altiplano y sierra presenta el nivel más bajo de participación con 13.4%.

Gráfica 8. Condición de actividad económica de la población femenina en Nuevo León



Fuente: INEGI (2010).

Gráfica 9. Distribución de la Población Económicamente Activa femenina en Nuevo León



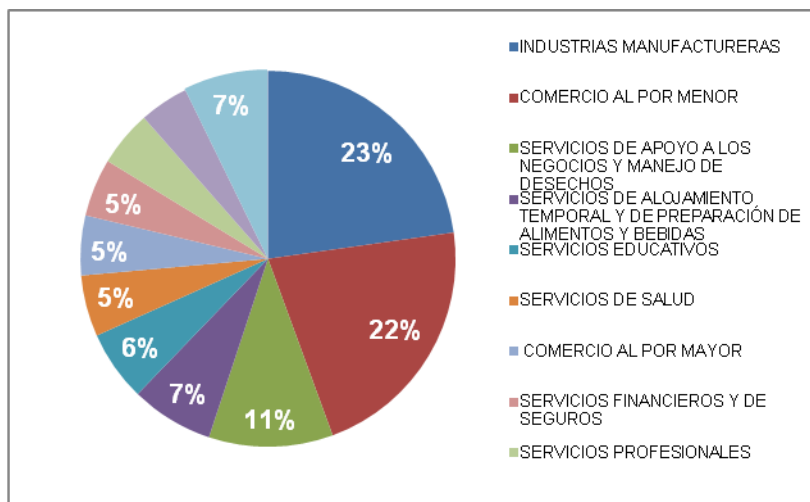
Fuente: INEGI (2010).

Si se observa la participación económica a nivel municipal, nuevamente los municipios metropolitanos muestran niveles muy superiores a sus contrapartes en el resto del estado, con el municipio de San Pedro Garza García a la cabeza con 41.4% de participación, seguido por Santa Catarina (40.4%) y San Nicolás de los Garza (38.6%). En el ámbito rural, Aramberri (10.7%) y Dr. Coss (10.8%) localizados en las regiones oriente y altiplano y sierra respectivamente, son los que tienen los niveles más bajos.

Pasando a la proporción comparativa de las mujeres económicamente activas con sus contrapartes masculinas, las proporciones existentes fuera deL AMM son igualmente contrastantes. En orden de desigualdad se encuentran la zona citrícola con una proporción de dos hombres por mujer; las regiones periféricas y norte con una proporción de 2.6 a una; la región noreste (3.1 a una); la región oriente (3.9 a una) y la región altiplano y sierra (5.7 a una).

La gráfica 10 muestra los sectores de empleo en la ZMM que concentran a la Población Económicamente Activa femenina. Como se puede observar, la industria y el comercio son los sectores que absorben la mayor proporción de la fuerza laboral femenina metropolitana, con 45% de participación. En segundo término aparece el sector de los servicios profesionales aportando 11% de la población femenina involucrada en alguna actividad económica, el cual es un dato importante por lo que representa el nivel de servicio de este grupo. Los nueve sectores restantes que conforman el total de la fuerza laboral femenina dan idea de la diversificación que caracteriza a este grupo en la ZMM. .

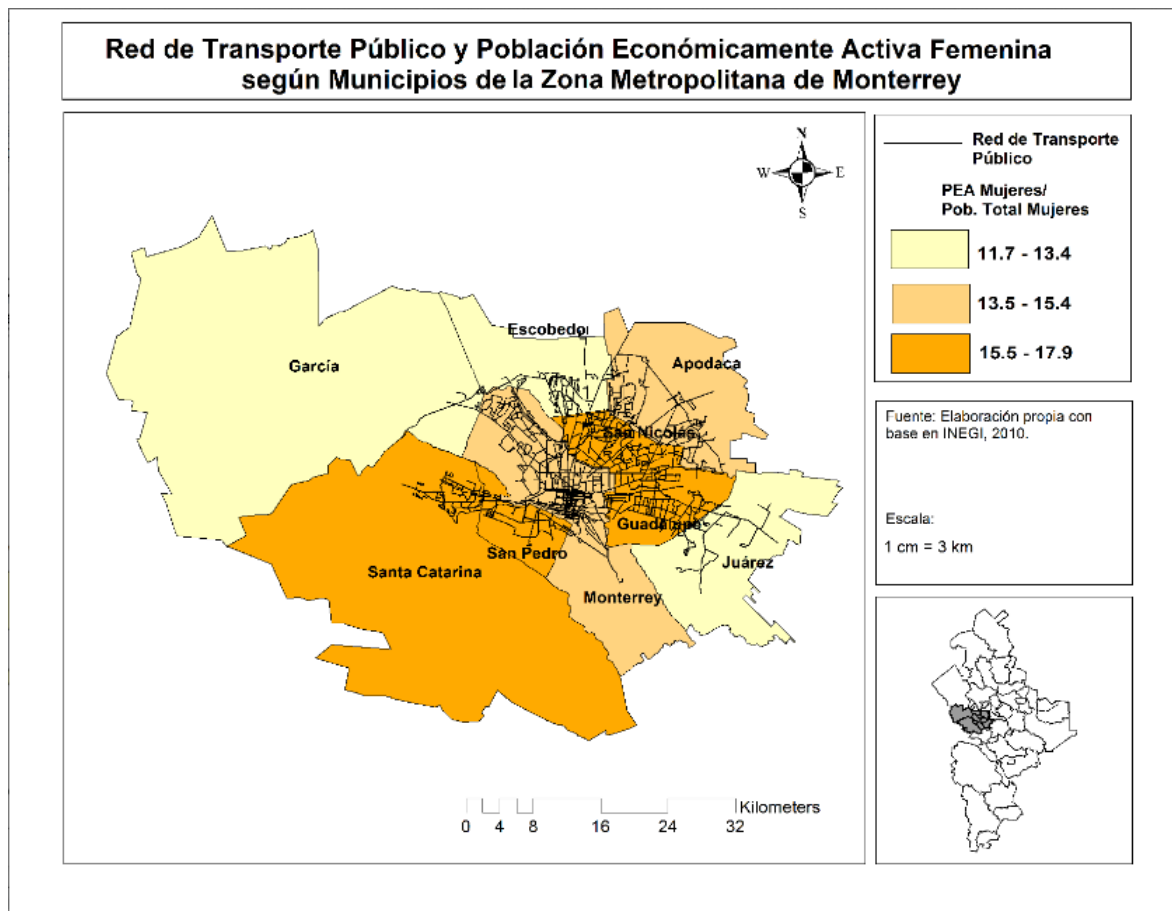
Gráfica 10. Sectores de ocupación de la población económicamente activa femenina en la ZMM, 2009



Fuente: Censo Económico (INEGI, 2009).

Observando a nivel espacial la distribución de la población femenina económicamente activa en la ZMM, se identifican también diferencias (Mapa 4). Los municipios centrales (Monterrey, San Nicolás, San Pedro Garza García, y Guadalupe), y el de Santa Catarina concentran los niveles más altos de mujeres económicamente activas. Una característica importante de estos municipios es su consolidación urbana relativa, a comparación de los municipios periféricos de reciente expansión poblacional, como son Escobedo, García y Juárez. Una excepción es Apodaca, donde ha tendido a localizarse la industria en las últimas décadas.

Mapa 4. Población Económicamente Activa de la mujer según municipios de la ZMM



Fuente: Elaboración propia con base en Censo General de Población y Vivienda (INEGI, 2010).

2.3 El transporte público en Nuevo León

2.3.1 El contexto mundial

En América Latina, la relación entre estructura urbana y transporte dio su primer paso con las compañías extranjeras de transporte ferroviario y tranvías, las cuales desde principios del siglo pasado fueron funcionando mediante permisos que ofrecieran el servicio de transporte público (Figuerola *et al.*, 1993).

Al finalizar la II Guerra mundial, se inició el arribo de autobuses y vehículos de transporte de gran capacidad, dando así origen a las primeras movilizaciones de grupos relativamente grandes para

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

viajar a distintas zonas de las urbes e incluso a zonas semi rurales o rurales en la mayoría de los casos. Esto llevó en muchas ocasiones a que surgiera la competencia de distintas compañías, de las cuales algunas sobrevivieron y otras acabaron desmanteladas, y donde el servicio fue abordado por empresas privadas y públicas.

Desafortunadamente estas acciones y la falta de visión de un plan de transporte público masivo en las ciudades latinoamericanas no evolucionaron a la par de la demanda de los usuarios, y mostraron pocos esfuerzos por mejorar. Lo anterior aunado a que al finalizar la II Guerra Mundial, los automovilistas ganaron terreno debido al desarrollo económico y la diversificación de actitudes generó una nueva clase media que requería movilidad. Sin embargo, en pocas ocasiones se han atendido las necesidades reales de movilización de la población en general y, mucho menos la movilidad de las personas por tipo de ingreso, género, edad, ocupación o nivel educativos. Aun cuando la disponibilidad del transporte tiene una fuerte relación con la economía y actividades de los hogares - la movilidad aumenta con el nivel de ingreso -, esta también cambia en función de las características sociales y económicas de las personas. Un ejemplo de la vida cotidiana es que los hombres suelen viajar más que las mujeres, y los hombres adultos involucrados en actividades laborales tienden a desplazarse más que los jóvenes, mujeres o personas de edad avanzada (Alcántara, 2010).

Otro aspecto es que las personas con un nivel educativo más alto suelen viajar más que el resto de la población o que los adultos económicamente activos que tienen un empleo regular, e incluso se desplazan más que las poblaciones que tienen una ocupación inestable (Alcántara, 2010).

En el caso de las mujeres el papel de la movilidad y el transporte público es importante sobre todo en zonas urbanas o semiurbanas, debido a los desplazamientos diarios en los hogares por motivos de trabajo, educación, compra de perecederos o no perecederos, consultas médicas y diversión. La comprensión de estos modelos por división de tareas en el hogar y condiciones culturales y religiosas propicia la movilidad de las mujeres. Acorde con lo indicado por Peters (1998), *"las principales diferencias en las necesidades básicas de movilidad entre hombres y mujeres está relacionada con la división del trabajo, influenciada por el género y la religión, dentro de la familia y la comunidad"*. En la mayoría de los casos, las actividades externas al hogar están atribuidas principalmente a hombres adultos, mientras que las actividades dentro de la casa son atribuidas a las mujeres adultas, en tanto que las menores se trasladan poco por seguridad o por restricción económica.

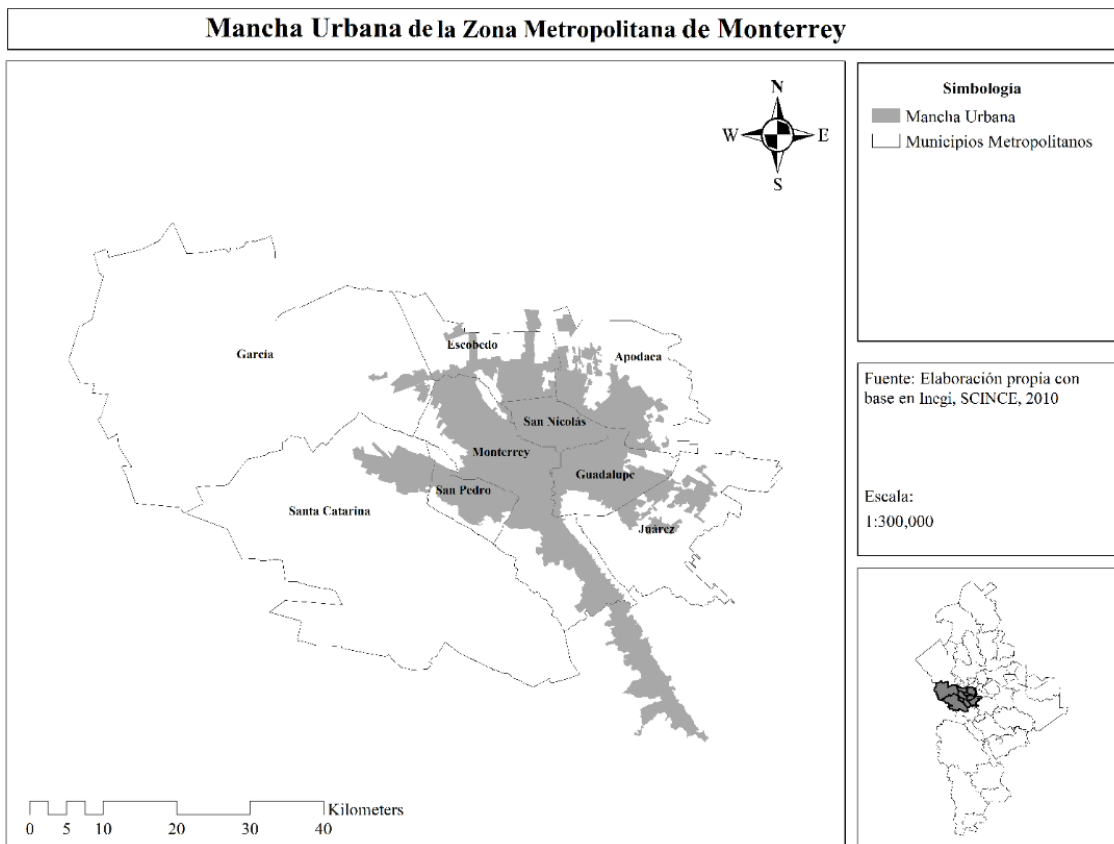
"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Otro factor importante, que hace la diferencia de la movilidad es que las mujeres suelen caminar más que los hombres y por ello usan menos transporte motorizado, lo cual depende de la edad. Por ejemplo, las mujeres jóvenes tienen algunas restricciones de movilidad cuando se trasladan a la escuela, por entrar en conflicto con las características culturales de la sociedad o las expectativas de la familia (Alcántara, 2010), lo que lleva a considerar que el transporte y espacio público se usan de manera diferenciada por hombres y mujeres. Esto aunado a que el servicio y condiciones del transporte en ocasiones dificultan la movilidad de las mujeres, tanto en zonas urbanas como en zonas rurales.

2.3.2 El transporte público en la Zona Metropolitana de Monterrey

La Zona Metropolitana de Monterrey (ZMM) ha tenido un crecimiento acelerado hacia sus periferias en los últimos 50 años (Mapa 5). En 1950 más del 90% de la población se encontraba concentrada en el municipio de Monterrey, localizando también prácticamente a todos los usos del suelo comerciales, industriales y residenciales. A partir de entonces y paulatinamente, los municipios conurbados han pasado a tener más peso, desconcentrando y dispersando a la población en una dinámica urbana de baja densidad municipal (cuadro 6), generada por la localización de las actividades económicas y sus efectos en el mercado hipotecario, alargando consecuentemente rutas y tiempos de traslado de los habitantes.

Mapa 5. Mancha urbana de la zona metropolitana de Monterrey



Fuente: Elaboración propia derivada de información georreferenciada proporcionada por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Nuevo León en 2010.

El automóvil particular ha sido un instrumento fundamental en este proceso, no únicamente como el medio de transporte favorecido por los grupos socioeconómicos más altos, sino como resultado de otros factores, como han sido los programas de importación de vehículos usados, que han abierto el acceso a ese medio a otros niveles sociales, con un efecto profundo en el incremento del parque vehicular. En la actualidad, alrededor de 90% del parque vehicular de Nuevo León se concentra en la ZMM (Figura 16). De ese número, más de una tercera parte corresponde únicamente al municipio de Monterrey.

Cuadro 6. Evolución de la densidad de población en la ZMM, 1970-2005

Año	Población	Área (km ²)	Densidad (hab/km ²)
1970	1,232,043	130	9,477
1980	1,988,012	220	9,036
1990	2,988,081	400	7,470
2000	3,243,466	540	6,006
2005	3,598,597	760	4,735

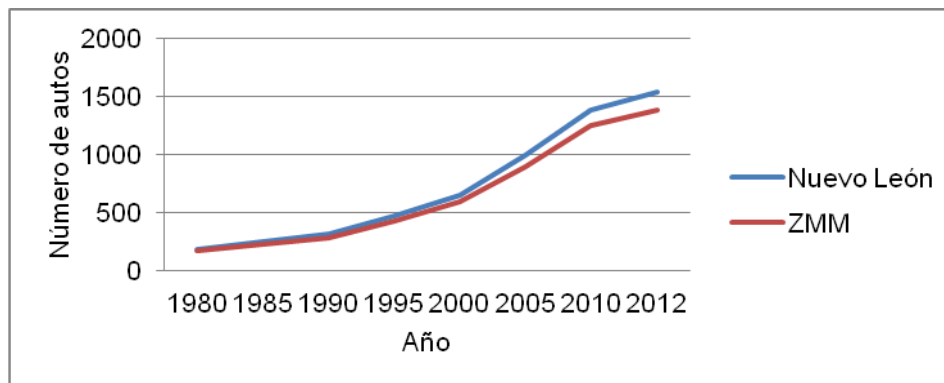
Fuente: Gobierno de Nuevo León (2008).

Los primeros ejercicios de planeación de la ZMM se remontan a la década de 1960, con el llamado *Plan Director de la Subregión de Monterrey* (1968)⁴, cuya concepción de una estructura radial de vialidades principales, apoyada por anillos concéntricos para el crecimiento enfrentado entonces, aún persiste, y ha sido rebasada por la expansión de la trama urbana. Conforme esta tendencia de la ZMM se ha orientado a los nuevos centros de actividad económica en localizaciones más lejanas del centro, han surgido nuevos desarrollos de vivienda en conjunción con zonas marginales, generando una demanda de transporte que afecta a todos los niveles sociales por igual. En la actualidad, una proporción considerable de los viajes al trabajo –el motivo más importante- que hace la población regiomontana cotidianamente, se inician y terminan fuera del municipio de Monterrey, teniéndose que efectuar a través de las zonas centrales de la ZMM, con los consecuentes efectos en congestionamientos y contaminación en las horas de mayor tránsito.

En contraste con las pautas de expansión y necesidades de movilidad urbana que ha mostrado la ZMM en las últimas décadas, el sistema de transporte público ha evolucionado más lentamente en cobertura y calidad del servicio. Originalmente, este servicio estuvo concesionado a pequeñas empresas privadas de tipo familiar. Durante la década de 1960, existían en operación 37 líneas de autobuses urbanos manejadas por 24 sociedades anónimas sin intervención estatal, con un parque vehicular de 636 unidades, y cuyas rutas se definían más en función de la rentabilidad económica que de las necesidades reales de los usuarios. Un efecto de esto era la superposición de diferentes rutas provocando una sobreoferta en detrimento de otras, y de un incremento en los volúmenes vehiculares con los consiguientes congestionamientos y aumento en los tiempos de recorrido (Mares Peña, 1996, pp. 9-14).

⁴ Si bien este plan nunca fue aprobado, sus pautas sirvieron para establecer un diagnóstico veraz y reconocido por las administraciones en turno (Gobierno de Nuevo León, 2008, p. 28).

Gráfica 11. Automóviles registrados en el Estado de Nuevo León y en la ZMM, 1980-2012



Fuente: INEGI (2013).

Fue hasta la década de 1970 en que se llevan a cabo los primeros estudios tendientes a explicar el comportamiento de los usuarios urbanos y de conocer más a fondo las estadísticas del servicio. Hacia mediados de dicho período, se estimaba que existían en la ZMM alrededor de 880 autobuses en servicio, los que generaban un total de 1,208,661 viajes diarios, captando al 51% del total de viajes en todos los medios de transporte (el automóvil fue segundo con 38%). Los resultados de dichas investigaciones mostraron que los motivos de viaje más recurrentes eran la jornada al trabajo (35%) y la escuela (29%). En 1976 la red de transporte público urbano era controlada por 27 empresas de transporte, cubriendo 55 rutas con un promedio de 18 kilómetros por ruta (Mares Peña, 1996, pp. 18-21).

En los primeros años de la década de 1980, se calculaba que ocurrían diariamente alrededor de dos millones de desplazamientos diarios de personas en la ZMM en los diferentes medios motorizados disponibles. En 1983, la red de transporte público urbano contaba con 1,390 unidades repartidas en 65 empresas y 104 rutas, las que cubrían 48% de los viajes totales, con los destinos al trabajo y educación ocupando la proporción más grande de estos (57 y 19% respectivamente). Una condición que hacía obvias estas estadísticas, era la diferencia en tasas de crecimiento de la población servida con el número de unidades disponibles. A pesar de que nuevas empresas se sumaban a la oferta de transporte de este tipo, esta se mantenía casi constante⁵.

⁵ Las peseras han representado un complemento histórico a las necesidades de transportación urbana de los habitantes de la ZMM, sin embargo su presencia tendió a bajar también en el transcurso de la década de 1980 (Mares Peña, 1996, p. 27).

La etapa de surgimiento de una planeación del transporte público en línea con el crecimiento urbano de la ZMM, da inicio con la creación del Consejo Estatal de Transporte y Vialidad (CETyV) en 1987, con el objetivo de desarrollar estudios de vialidad, estadísticas de accidentes, proyecciones tarifarias, análisis de conflictos y soluciones del transporte público y vialidad, que permitieran mejorar la planeación y el ordenamiento urbano y la vialidad de los desplazamientos en la ZMM. En la misma fecha se constituyó Metrorrey, un organismo público descentralizado, cuyo propósito ha sido el llevar a cabo las acciones necesarias para construir, operar, administrar y mantener el servicio público de transporte colectivo del Metro de Nuevo León, bajo la denominación de Sistema de Transporte Colectivo Metrorrey⁶.

En la actualidad la red de transporte público urbano cubre un área que integra básicamente a las zonas de actividad económica de los municipios más consolidados y centralmente ubicados de la ZMM (Mapa 6).

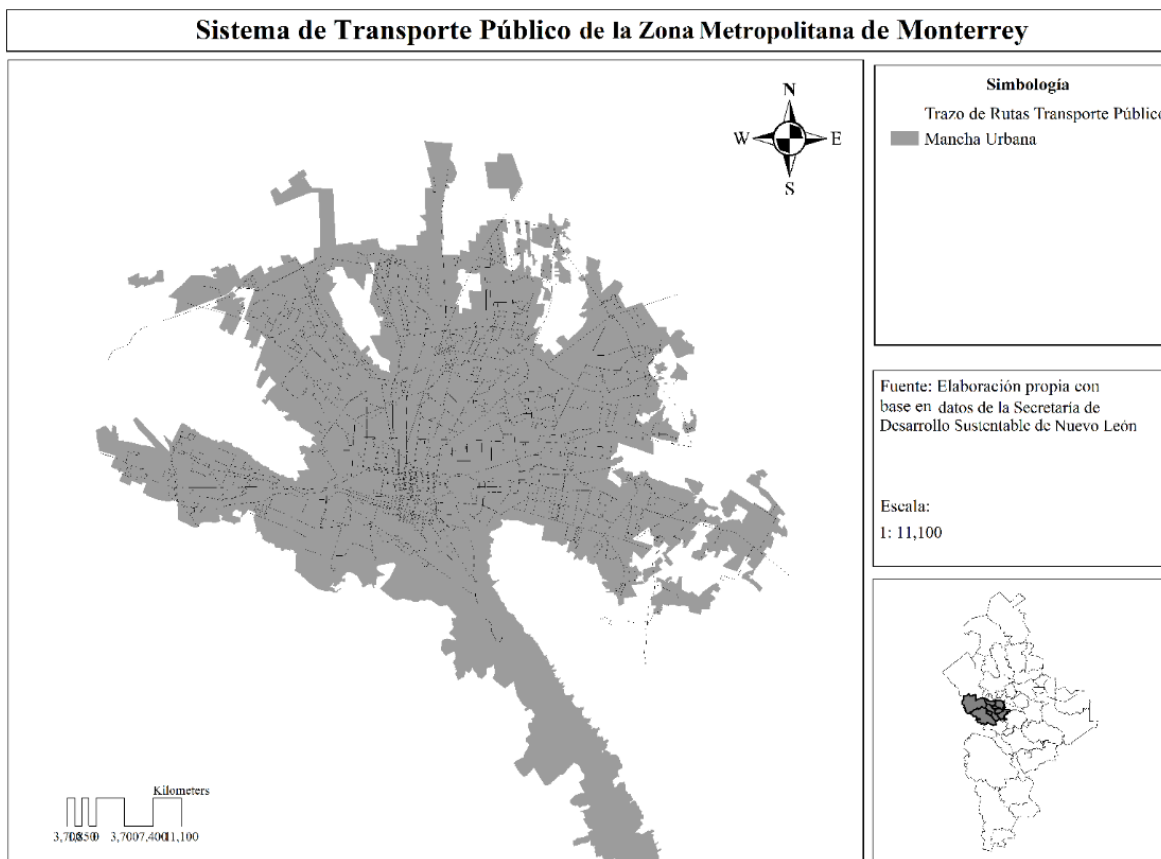
Un dato de interés para este trabajo en relación a la cobertura de la red de transporte público en la ZMM es su asociación espacial con la distribución que despliega la mujer, independientemente de su condición de actividad económica. En el mapa 7 se han dispuesto los municipios metropolitanos que concentran la mayor proporción de la Población Económicamente Activa femenina, y su relación espacial con la red de transporte público urbano.

Como puede observarse en el mapa 7, la red de transporte público guarda una estrecha relación con las zonas de mayor concentración de la Población Económicamente Activa femenina en la ZMM. En estas zonas se concentra la proporción más importante de actividades económicas de la ZMM, así como los equipamientos y servicios educativos más importantes (Mapas 2, y 3). Por otro lado, los municipios periféricos, donde la expansión urbana de la ZMM está teniendo lugar en estos momentos, son los que muestran menor cobertura de la red. Como indica el mismo Mapa 7, en estos municipios se localiza una población femenina activa económicamente de menor densidad pero igualmente importante y potencial, cuya movilidad guarda una fuerte dependencia en otros medios de transporte, con los consecuentes impactos económicos.

⁶ La operación de la Línea 1 del Sistema Colectivo Metro inició el 25 de abril de 1991, en tanto que la Línea 2 fue inaugurada el 30 de noviembre de 1994, y su ampliación en su totalidad hasta el Municipio de Escobedo, el 9 de octubre de 2008 (www.nl.gob.mx).

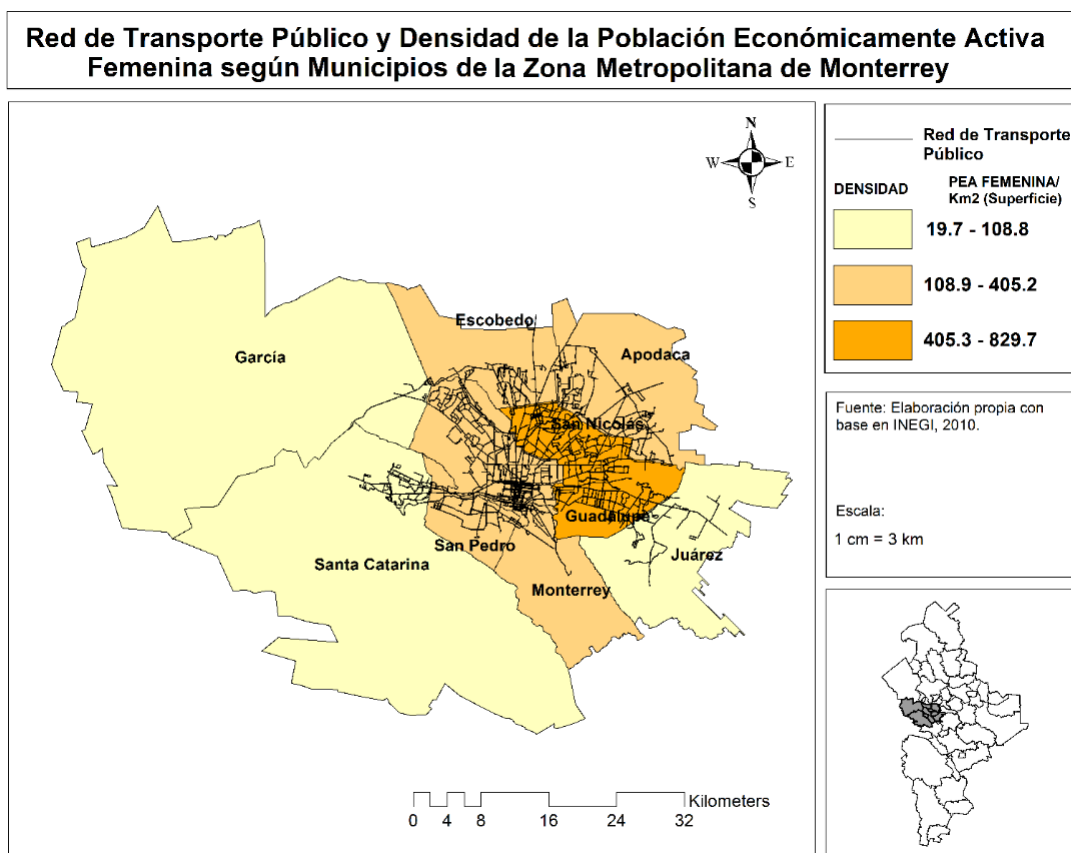
"Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo".

Mapa 6. Sistema de transporte público de la ZMM



Fuente: Elaboración propia derivada de información georreferenciada proporcionada por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Nuevo León en 2010.

Mapa 7. Red de transporte público y densidad de la Población Económicamente Activa en la ZMM, 2010



Fuente: Elaboración propia con base en el Censo General de Población y Vivienda, (INEGI, 2010).

2.4 Diagnóstico de Programas y Políticas en la APRYMTP

2.4.1 Antecedentes Institucionales

La Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, denominada para este trabajo con las siglas (APRYMTP) fue creada en el año 2003 mediante el Art. 41 fracción XII y 53 fracciones I II, III, IV y V de diario del estado⁷. Anterior a esta

⁷ http://nl.gob.mx/?P=antecedentes_transporte_public

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

fecha se nombraba como Subsecretaría del Transporte y dependía de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas del Estado de Nuevo León.

La APRYMTP-N.L. se creó como un organismo público descentralizado de participación ciudadana que tiene por finalidad dirigir, coordinar, evaluar y supervisar la ejecución de planes y programas para el desarrollo integral del transporte y vialidad, así como la incorporación de medidas y acciones orientadas a la prestación de un mejor servicio, mediante concesiones a terceros que cumplan con los requisitos establecidos en la ley, en la zona metropolitana de Monterrey (ZMM) y en los caminos de competencia estatal.

Los objetivos de la agencia son: dirigir, coordinar, evaluar y supervisar la ejecución de planes y programas para el desarrollo integral de transporte; participar en la formulación del plan sectorial de transporte y vialidad; proponer la incorporación de medidas y acciones orientadas a una mejor estructuración y prestación del servicio público; prestar el servicio público de transporte de personas de manera directa, en coordinación con organismos públicos, privados, o mediante concesiones a terceros, que cumplan con los requisitos de precio justo, seguridad, frecuencia y comodidad que al efecto se establezcan, y tramitar las solicitudes para el otorgamiento de concesiones del servicio público de transporte de personas y carga, en el área metropolitana de Monterrey y en los caminos de competencia estatal⁸.

La función de la APRYMTP es desarrollada con un Consejo Ciudadano denominado *Consejo Estatal de Transporte y Vialidad* (CETyV) fundado en el año de 1987, el cual tiene personalidad jurídica y presupuesto propios, así como un cuerpo técnico de estudios y proyectos en las materias de transporte y vialidad⁹.

A nivel de estructura organizacional, la agencia está constituida por una Junta de Gobierno, su dirección y subdirección que a su vez presentan cinco coordinaciones y cuatro direcciones (Figura 5).

⁸ http://nl.gob.mx/?P=atrib_transporte_publico

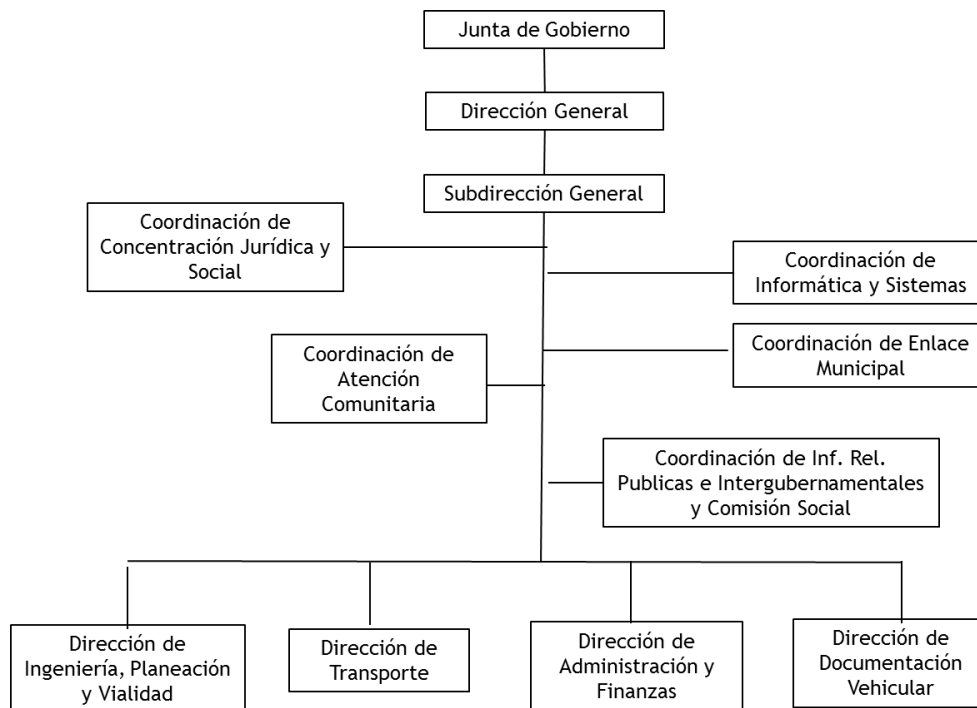
⁹ http://nl.gob.mx/?P=antecedentes_transporte_publico

Cuadro 7. Marco legal y regulaciones estatales en materia de la APRYMTP

Regulaciones de APRYMTP	Publicación	Modificación
Ley de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León	24/12/2003	24/12/2010
Ley de Personas con Discapacidad del Estado de Nuevo León	08/03/2006	13/01/2012
Ley de Transporte para la Movilidad Sustentable del Estado de Nuevo León	30/09/2006	14/09/2012
Reglamento de la Ley de Transporte para la Movilidad Sustentable del Estado de Nuevo León	29/11/2006	08/07/2011
Reglamento Interior de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León	12/11/2004	25/08/2008

Fuente: Elaboración propia con base en información del Gobierno del Estado (2013b).

Figura 5. Estructura Organizacional de la APRYMTP .N.L.



Fuente: Elaboración propia con base en información del (Gobierno del Estado, 2013b).

Cabe mencionar que la APRYMTP N.L. es auxiliada por un Consejo Estatal de Transporte y Vialidad, que es el que propicia las acciones de mejora del servicio de transporte y vialidad que se ofrecerán a los ciudadanos. Además cumple las siguientes funciones: contar con los programas del desarrollo integral de transporte; participar en la formulación del plan sectorial de transporte y vialidad; proponer la incorporación de medidas y acciones orientadas a una mejor estructuración y prestación del servicio público; prestar el servicio público de transporte de personas de manera directa, en coordinación con organismos públicos, privados, o mediante concesiones a terceros, que cumplan con los requisitos de precio justo, seguridad, frecuencia y comodidad que al efecto se establezcan, y tramitar las solicitudes para el otorgamiento de concesiones del servicio público de transporte de personas y carga, en el área metropolitana de Monterrey y en los caminos de competencia estatal, además ha desarrollado un programa para prevención de accidentes (Gobierno de Nuevo León, 2013b).

Consejo Estatal de Transporte y Vialidad (CETyV)

El CETyV, se creó en 1987, mediante una Ley cuyo objetivo fue establecer un organismo de carácter interinstitucional que integre a los diversos sectores de la población y sirva como foro para la discusión y solución del problema de la prestación del servicio público de transporte de personas. Entre las actividades que debe realizar se encuentran: estudios de vialidad, de estadísticas de accidentes, proyecciones tarifarias, análisis de conflictos y soluciones del transporte público y vialidad, lo que permite una mejor planeación para el ordenamiento urbano y la vialidad de los desplazamientos en ZMM. El marco regulatorio que lo norma es la Ley Estatal de Transporte y Vialidad. Posteriormente en 2003, se publicaría la Ley de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León, misma que en su Art. 10 que APRYMTP establece que se apoyará en el CETyV para sus funciones, al ser este último un organismos técnico consultivo que cuenta con un cuerpo colegiado que se integra de acuerdo con lo señalado en el Capítulo II de la Ley de Transporte para el Estado de Nuevo León (HCNL, 2013c) (cuadro 8).

La **Misión** del CETyV, es participar en forma proactiva en las acciones de mejora continua a los servicios de transporte público y vialidad que se ofrece a los ciudadanos; creando las condiciones favorables para conciliar los intereses sociales y privados, a través de la recopilación y análisis de información estadística y valoración de proyectos de vialidad para una adecuada colaboración en la planeación, diseño de programas y establecimiento de normatividad, buscando la seguridad, eficacia y eficiencia en los desplazamientos en el ZMM.

La **Visión** del CETyV, es integrar en la ZMM un buen servicio de transporte público y alternativas viales a los ciudadanos, contribuyendo a un crecimiento sustentable en la movilidad, productividad y calidad de vida de las personas, con un sistema de transporte público y vialidad que brinde servicios seguros, modernos, eficientes y de alta calidad para el traslado de personas y bienes¹⁰.

En lo que compete la estructura del CETyV, está integrado por 32 consejeros y sus suplentes, quienes representan a los sectores público, social y privado, apoyados por un Cuerpo Técnico. El CETyV sesiona, al menos cuatro veces por año y en forma permanentemente a través de sus

¹⁰ http://www.nl.gob.mx/?P=cons_transporte

comisiones: Concesiones, Seguridad Total, Tránsito y Vialidad, Proyectos y Calidad, así como la de Costos y Productividad.

Cuadro 8. Marco normativo del CETyV

Regulaciones	Publicación	Modificación
Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Consejo Estatal de Transporte y Vialidad	27/02/2008	27/02/2008
Reglamento de la Ley de Transporte para la Movilidad Sustentable del Estado de Nuevo León	29/09/2006	08/07/2011
Reglamento Interior del Consejo Estatal de Transporte y Vialidad	27/02/2008	27/02/2008

Fuente: Elaboración propia con base en información del Gobierno del Estado (2013c).

En cuanto a la prestación del servicio que da la APRYMTP, su cobertura es estatal según lo marca la Ley de transporte para la movilidad sustentable del estado de Nuevo León, sin embargo en la realidad la cobertura se circunscribe a la ZMM con el 85%, quedando fuera el resto de los municipios del estado. Se argumenta por un lado que todos los recursos de la APRYMTP se concentran en la ZMM y que se ha “olvidado” a algunas zonas del estado. Por el otro lado se plantea que los concesionarios de rutas no quieren ampliar la red de transporte al no ser viable por costo y demanda.

Resulta una limitante para las mujeres que no viven en la ZMM el traslado para servicios básicos como atención médica en hospitales de 2do y 3er nivel, así como la asistencia a escuelas de nivel medio a superior, debido a que la mayoría de estos servicios y el comercio se ubican, precisamente, en el AMM. Un problema que se reconoce es la falta de información que no permite desarrollar una planeación.

Otro aspecto que no ha considerado la Agencia es el contar con un servicio con perspectiva de género que favorezca el desarrollo de las usuarias. Por lo general las acciones se asumen como si tuvieran efectos iguales, aunque se sabe que los impactos son diferenciados. Sólo se da un descuento en el costo del autobús a grupos vulnerables en los cuales se ubica a las mujeres embarazadas, sin embargo, ergonómicamente el servicio no está adaptado para brindar un traslado seguro y confiable. De acuerdo con los entrevistados, el servicio debe ser igualitario para usuarias y usuarios, ya que no se considera importante alguna adaptación en cuanto a logística, diseño o prestación del servicio. Sobre posibles programas o acciones que garanticen la igualdad

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

de género en el servicio, no se plantearon propuestas específicas en ninguno de los temas que son de competencia de este organismo, se argumenta la falta de información y la necesidad de generarla.

A nivel atribuciones y servicios, la APPRYMTP tiene como funciones: regular el transporte, otorgar permisos de alta o baja a conductores y unidades de transporte, así como supervisar que las unidades del servicio en las modalidades que existen. Al tiempo que tiene como actividad convenir con los municipios las rutas más adecuadas acorde con las necesidades de la comunidad y establecer las tarifas.

Si bien la Agencia tiene asignadas una serie de funciones de acuerdo con la normatividad que aplica, en el trabajo de campo no se observó que tuvieran programas específicos, más bien se trata de una entidad de carácter ejecutor de una serie de actividades que son determinadas por otras instancias. No obstante, por el carácter de esta Agencia, es posible indicar una serie de acciones que proporcionen insumos para la elaboración de políticas específicas de transporte con enfoque de género, iniciando con la desagregación de datos por sexo, lo cual permitiría planear con una visión diferente a la que actualmente existe.

El cuadro siguiente sintetiza las actividades que presta este organismo, como se puede observar, se trata de acciones que se pueden realizar con un enfoque diferente si se contempla la variable de género, esto se puede iniciar con la desagregación de datos de cada una de las actividades que desarrolla esta instancia como primer paso para la introducción de otras medidas que cambien el enfoque masculinizado del servicio.

Cuadro 9. Atribuciones y prestación de servicios de la APRYMTP

Atribuciones legales	Servicios
I.- Expedir las concesiones a particulares relativas al servicio público de transporte de pasajeros en su modalidad de especializado y vehículos de alquiler, II.- Expedir los permisos en los términos y condiciones que señala la ley III.- Autorizar las tarifas aplicables al transporte público de pasajeros ordinario y diferenciado, con excepción del servicio de Transmetro; IV.- Coordinar la elaboración del Plan Sectorial de Transporte y Vialidad y presentarlo a la consideración del Titular del Ejecutivo para su aprobación; V.- Otorgar, previa opinión del Consejo, la factibilidad del servicio de transporte urbano de pasajeros en los desarrollos inmobiliarios del Estado; VI.- Expedir previo acuerdo con el Titular del Ejecutivo las normas generales estatales de carácter técnico, relativas a las características del transporte e infraestructuras especializadas, VII.- Autorizar la expedición por parte de la autoridad competente, de placas y tarjetas de circulación para vehículos destinados al transporte público de pasajeros, así como de licencias especiales para sus conductores, VIII.- Operar y administrar el Sistema Estatal de Información y Registro de Transporte Público; IX.- Integrar la Mesa Calificadora para que, por conducto de ésta, se califiquen las infracciones a la Ley o su Reglamento y aplicar conforme a los procedimientos establecidos las sanciones correspondientes. X.- Presidir el Comité Técnico del Sistema Integral del Tránsito Metropolitano: SINTRAM; XI.- Proponer, previa opinión del Consejo y previo consenso con los representantes de las Cámaras de la Iniciativa Privada e Industria del Estado, proyectos de vialidad dentro del plan de transporte de carga del Estado;	Autorización de la inscripción de vehículos en el Registro Estatal Vehicular, para ser usado como Taxi. Autorización de la inscripción de vehículos en el Registro Estatal Vehicular para su uso como Transporte Escolar. Brindar apoyo asistencia a personas deportadas que se encuentren en una situación emergente y/o vulnerable, así como también a personas que requieran traslado a otro estado para resolver situación de carácter legal o de salud. Personas en situación emergente y/o vulnerable que presentan alguna urgencia para trasladarse a otro municipio o estado. Autorizar la actualización de la información contenida en el Registro Estatal Vehicular y cancelar los medios de identificación vehicular. Autorización a la solicitud para dar de baja vehículos utilizados como taxi del Registro Estatal Vehicular. Autorización a la solicitud para dar de baja a vehículos de Transporte Escolar del Registro Estatal Vehicular. Autorizar la actualización de la información contenida en el Registro Estatal Vehicular y cancelar los medios de identificación vehicular. Otorgar copia simple certificada de uno o varios de los documentos que se encuentren en el archivo de respaldo de los expedientes del Registro Estatal Vehicular.

XII.- Diseñar y establecer el sistema de capacitación para medios de transporte urbano y expedir la norma técnica a que se sujetará dicho procedimiento; XIII.- Convenir con las autoridades correspondientes la implementación de programas en materia de capacitación, seguridad y cultura vial; XIV.- Establecer mecanismos de mediación entre usuarios, concesionarios, permisionarios y particulares a efecto de asegurar la máxima eficacia en la operación de los diferentes sistemas del Sistema Estatal de Transporte y resolver los conflictos que se presenten. XV.- Tomando en consideración las condiciones económicas del infractor y las circunstancias en las que se cometió la falta, condonar, total o parcialmente, y/o, conmutar por horas de capacitación, el pago de las multas. XVI.- Ordenar y ejecutar las medidas de seguridad previstas en la Ley o en su Reglamento; XVII.- Dictar las normas técnicas a las que deberá sujetarse la instalación de publicidad en los vehículos e infraestructuras del SITRA y SITME, así como en lugares que impidan la buena conducción y/o operación de los diversos sistemas de transporte, y/o que atenten contra la seguridad de los usuarios del SET, transeúntes o conductores de vehículos, y vigilar su cumplimiento, XVIII.- Dictar las normas técnicas conforme a las normas federales vigentes, a las que deberá sujetarse la transportación de carga especializada y peligrosa. XIX.- Ejecutar verificaciones técnicas a los vehículos destinados al servicio público de transporte de pasajeros, en los términos de lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables, XX.- Vigilar y controlar en los términos de lo establecido la Ley o su Reglamento y las Normas Oficiales Mexicanas, lo relativo al peso, dimensiones y capacidad a que deban sujetarse los vehículos de transporte de pasajeros, XXI.- Regular cualquier otro medio de transporte que se incorpore al servicio	Otorgar constancia del pago de contribuciones vehiculares efectuadas en el estado. Autorización para cesión de derechos de concesiones de Taxis. Cobro de peaje vehicular en casetas Mexicanas del Puente Internacional Colombia. Autorización para el pago de contribuciones vehiculares a plazo en parcialidades. Proporcionar a la Persona con Discapacidad permanente un medio de identificación con validez oficial. Facilitar al interesado el monto deudor de una matrícula o matrículas para fines informativos. Renovación de Licencia para manejar vehículos de Transporte Urbano y de Personal debido al vencimiento de la misma. Licencia de manejo de transporte escolar renovada. Licencia de manejo de Transporte Urbano y de Personal. Proveer a la comunidad opciones de servicio de transporte colectivo de manera integral y coordinada con el Metro de la Cd. de Monterrey. Proporcionar al ciudadano, con discapacidad motora temporal o permanente un permiso especial para que pueda utilizar los lugares de estacionamiento preferencial. Autorizar la reposición de los medios de identificación vehicular y cancelar los anteriores Transporte a personas con capacidad diferenciadas
---	--

público de pasajeros, expidiendo las normas técnicas correspondientes en tanto se expidan las Normas Oficiales Mexicanas correspondientes, XXII.- Convenir con las autoridades municipales y federales correspondientes, concesionarios de ferrocarril, la implementación de programas de seguridad y de obras en los cruces ferroviarios en las vialidades de las áreas conurbadas;	mediante el uso de Salva Escaleras. Genera estadísticas del número de accidentes mensuales en el transporte urbano.
--	---

Fuente: Elaboración propia con base en información del HCNL (2013c).

Cuadro 10. Resumen del Programas Operativos Anuales que realiza APRYMTP acorde con Plan Estatal de Desarrollo y Programa Sectorial

Objetivo Estratégico	Unidad Responsable	Acciones Operativas
2: Elevar la calidad de los Servicios de Transporte Público 3: Impulsar la relación funcional desarrollo urbano – movilidad	DIRECCION DE INGENIERÍA, PLANEACIÓN Y VIALIDAD	Coordinará las dependencias municipales para mantener y mejorar el acopio de información con la que se elabora la base de datos de accidentalidad, que permite medir avances y proponer acciones. Normar la edad de la flota para sustituir el parque vehicular que caduca este año. Facilitar, promover y dar seguimiento a la introducción de unidades climatizadas. Proveer al público usuario la información sobre la red de servicios de Transporte Publico que favorezcan su uso. Calendarización, Revisión, diagnóstico e Integración de Bases de datos de las rutas de transporte urbano. Dictaminación técnica de las solicitudes de servicios de transporte urbano de mandadas por el crecimiento geográfico del ZMM. Vinculación con los municipios para la revisión de la factibilidad de los servicios en nuevos fraccionamientos. Analizar y evaluar la ubicación solicitada y, si es positiva gestionar ante dependencias estatales y/o municipales el suministro e instalación del equipamiento de paradas oficiales de transporte urbano.

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

	Mantener actualizada la base de datos de paradas oficiales de transporte urbano.
CONTROL VEHICULAR	Asegurar la ejecución de tramites de control vehicular demandados por usuarios ,en los vehículos de Transporte Publico en la modalidad de Urbano, taxi, carga y personal.
DIRECCION OPERATIVA	Asegurar las condiciones mecánicas y estéticas en los vehículos de transporte público en la modalidad de Urbano, taxi, carga y personal.

Fuente: Información a partir de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013a).

El análisis de las funciones que realiza la agencia, así como las entrevistas realizadas, permitieron identificar una serie de factores de desigualdad hacia los cuales se proponen las acciones que se enuncian en el programa respectivo.

Cuadro 11. Factores de desigualdad a nivel política pública de la APRYMTP

Factor de desigualdad	Evidencias
Falta de desagregación de datos por sexo	Los asuntos que abordará la <i>Unidad de Igualdad de Género</i> (UIG) requieren de esta información que se genere en distintas áreas de la APRYMTP a partir de trabajo de campo y gabinete, así como estudios específicos con el fin de detectar las necesidades de la usuarias con respecto al transporte
Otorgamiento de concesiones y licencias	Existe muy poca información y datos desagregados acerca del número de licencias otorgadas a mujeres en comparación con los hombres, así como de los permisos que se otorgan hacia concesionarias
Actualización y desagregación de información sobre accidentes	Existe una falta de generación y desagregación de información por sexo, edad y otras variables de los accidentes reportados
Registro de altas y bajas de conductores de vehículos públicos	Existe una falta de generación y desagregación de información por sexo de altas y bajas de conductores (as) de vehículos públicos y concesionarios (as)
Falta de incentivos para el uso del transporte público	Acorde a lo establecido en sistema de prepago de la tarjeta fería, no existe un incentivo o apoyo a las mujeres este o no embarazadas. Sólo se asegura la aplicación de la tarifa preferente a la que tienen derecho los estudiantes, adultos mayores, y/o personas con discapacidad, que cuente con la mencionada tarjeta.

Ausencia de información sobre el servicio	Hay un desconocimiento generalizado de las características del servicio y de las condiciones en que viajan y se enfrentan las mujeres al abordar y viajar en las unidades de transporte público.
Centralización de las actividades de la agencia	Poca cobertura que la APRYMTP en las zonas rurales fuera de la ZMM.
Falta de programas específicos para conductoras (es) de transporte escolar en ZMM	La agencia reconoce que el número de conductoras de transporte escolar se ha ido incrementando, pero no existen acciones específicas al respecto
No existen acciones específicas sobre el tema de violencia en los transportes públicos	Se trata de un tema que ni siquiera se contempla, hace falta coordinación con la SSP

Fuente: Elaborado a partir de los hallazgos del trabajo de campo (Septiembre-octubre, 2013) y de información presentada en la página de Gobierno de Nuevo León (nl.gob.mx)

2.5 Diagnóstico de la cultura institucional en la APRYMTP de Nuevo León

En este apartado se analiza la situación de la cultura institucional en la APRYMTP, en donde se considera las perspectivas y actitudes de algunos funcionarios hacia el enfoque de igualdad de género, las fuentes de información son las estadísticas proporcionadas por la Agencia y entrevistas realizadas a funcionarios (as).

La Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León se conforma de una oficina de la Dirección General, tres Direcciones y Taxi Seguro. En total cuenta con 123 empleados, de los cuales 33 son mujeres (26.8 %) y 90 son hombres (73.2 %).

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

Cuadro 12. La Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León

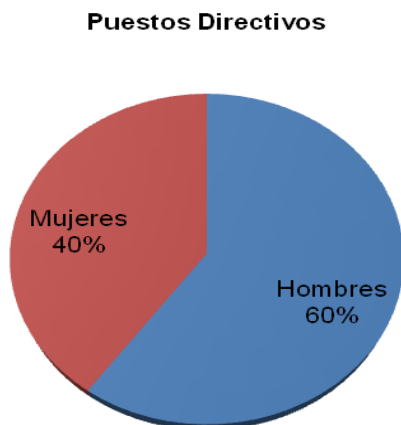
Dirección	Hombre	Mujer	Total
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	8	6	14
DIRECCIÓN DOCUMENTACION VEHICULAR	8	2	10
DIRECCIÓN INGENIERIA, PLANEACION Y VIALIDAD	9	3	12
DIRECCIÓN DE TRANSPORTE	36	9	45
OFICINA DEL DIRECTOR GENERAL	25	13	38
TAXI SEGURO	4	0	4
TOTAL	90	33	123

Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

Por estar vinculada al transporte es una dependencia conformada principalmente por hombres, por cada mujer que labora hay 2.7 hombres. Actualmente la Dirección General es presidida por un hombre. En los niveles más altos el número de hombres que ocupan estos puestos es superior que el de las mujeres (Cuadro 12). De las seis Direcciones, cuatro están bajo cargos de hombres y solo dos son administradas por mujeres y, de las doce Coordinaciones, solo dos son dirigidas por mujeres.

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

Gráfica 12. Puestos de la Directivos Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León



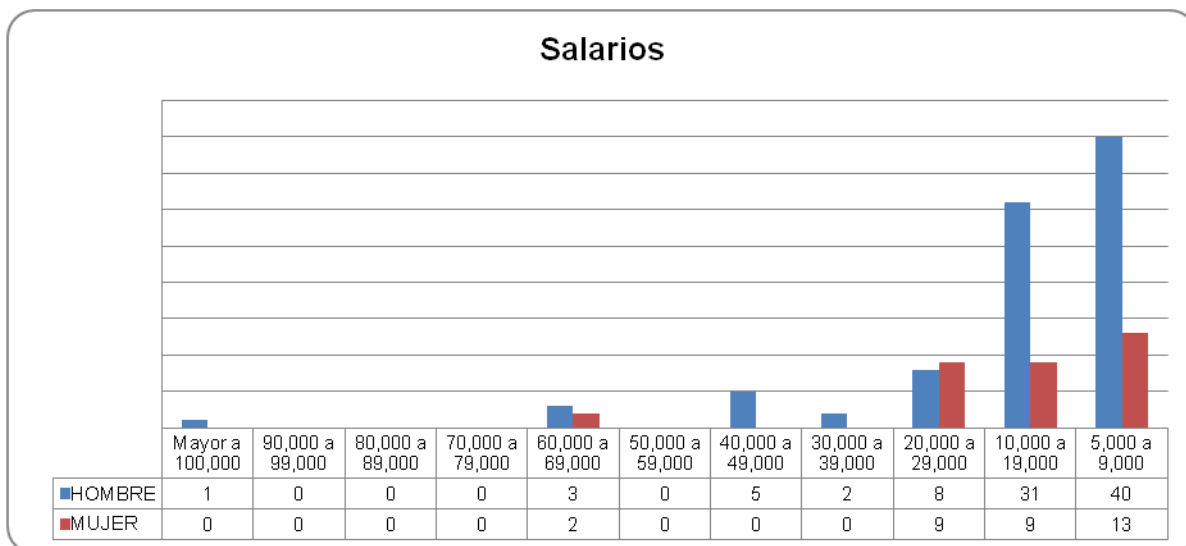
Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

Con relación a los salarios, por una parte, las retribuciones elevadas se relacionan con las posiciones de jerarquía y en estos casos, como previamente se ha mencionado los hombres ocupan mayor número de estos puestos. Por la otra, Las remuneraciones tienen correlación con los puestos y en esta situación no se perciben diferencias por género, es decir, se mantiene la práctica de a puestos similares sin importan quien lo desempeñe, salarios similares.

En la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León solo dos mujeres tienen un sueldo mensual superior a \$50,000 pesos, mientras que cuatro hombres están en esa posición. De las 33 mujeres que integran la dependencia 27.3 % percibe un salario mensual en rangos de 20,000 a 29,000 pesos; 27.3 % en niveles de 10,000 a 19,000 pesos y 39.4 % categorías de 5,000 a 9,000 pesos, es decir, de 2.6 a 4.6 salarios mínimos.

En cuanto a los salarios percibidos por los hombres, de los 90 hombres que integran la Agencia 5.6 % percibe sueldo con rango de 40,000 a 49,000 pesos; 2.2 % se ubica en niveles de 30,000 a 39,000 pesos; 8.9 % percibe un salario mensual en rangos de 20,000 a 29,000 pesos; 34.4 % en niveles de 10,000 a 19,000 pesos y 44.4 % categorías de 5,000 a 9,000 pesos, es decir, de 2.6 a 4.6 salarios mínimos. Cabe destacar que ninguna mujer percibe salarios entre 30,000 y 49,000 pesos y, siete hombres reciben esos ingresos.

Gráfica 13. Salarios la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León



Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

2.5.1 Condiciones de igualdad y discriminación en la APRYMPT

El rango de edad del personal entrevistado fue de 29 a 71 años, en el caso de un asesor externo; la media de edad es de 50 años. En su mayoría, los entrevistados cuentan con una carrera universitaria y en los casos excepcionales una directora de informática con una maestría.

En cuanto al conocimiento sobre la temática tratada - igualdad de género y conceptos relacionados-, la mayor parte del personal tiene ideas vagas sobre conceptos como género, igualdad, perspectiva de género y transversalidad, tanto a nivel directivo como del personal operativo, aunque existen excepciones. (Cuadro 9).

Segregación laboral

En lo referente a la presencia de las mujeres al interior de la APRYMTP, ellas representan una cuarta parte del personal (27% del total), en tanto que los hombres constituyen 73%, es decir, es una agencia prioritariamente masculinizada. Las áreas donde sobresale la población femenina son:

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

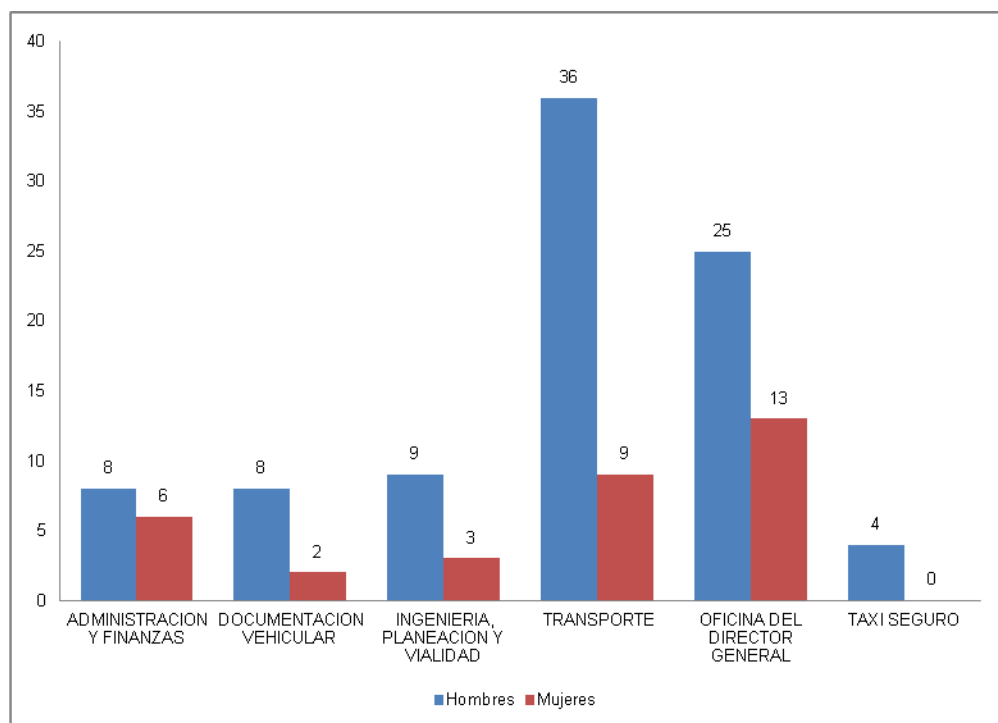
la Dirección de Transporte y la Oficina de la Dirección, sin embargo, se trata de puestos secretariales o administrativos (Gráfica 14).

Cuadro 12. Personal registrado por dirección dentro de la Agencia

Dependencia	Personal Registrado
Dirección de administración y finanzas	14
Dirección de documentación vehicular	10
Dirección de ingeniería, planeación y vialidad	12
Dirección de transporte	45
Oficina del director general	38
Taxi seguro	4
Total	123

Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

Gráfica 14. Personal por área y sexo dentro de la APRYMTP



Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

2.5.6. Desigualdad salarial

A nivel salarial la desigualdad no es evidente, ya que los salarios se tabulan por puesto institucional. Sin embargo, las direcciones en donde las mujeres están mejor remuneradas son la Dirección de Finanzas e Ingeniería y el salario es semejante por cargo a un director hombre. Cabe señalar que en un periodo de administración anterior la APRYMTP tuvo una directora general, cuya buena actuación dentro de la agencia fue mencionada por el personal.

A nivel de puesto laboral, sólo una mujer está a cargo de una de las cuatro direcciones en la Agencia –Ingeniería, Planeación y Vialidad-, y ella es la que recibe el mayor salario entre las pocas mujeres que laboran en la APRYMTP.

En cuanto a la percepción de igualdad o desigualdad salarial, más que por razones de sexo o conocimiento, se da por amiguismo o favoritismo, e incluso es independiente del conocimiento o experiencia que tenga esta persona en el puesto.

El cuadro 13 resume los rangos de percepción de ingresos y el sexo del personal y su ubicación en esta estructura.

2.5.7. Jornada laboral

Respecto a los horarios laborales, la diferencia se presenta por el tipo de contrato, es decir, si son personal de confianza el horario es más largo a diferencia del personal sindicalizado. De la misma manera se da una diferencia en las prestaciones salariales y servicios médicos y de guardería que ofrece la dependencia. Se dan más por tipo de contrato laboral, si es o no sindicalizado, que por razón de sexo.

2.5.8. Cuidado y convivencia familiar

En la APRYMTP, no se detectó que exista una política dirigida a facilitar o promover las responsabilidades familiares por parte de los hombres, es decir, que éstos nunca solicitan permisos para atender asuntos familiares. Las políticas de cuidado se concretan a apoyos para guardería. Al parecer en la administración pública estatal quiénes tienen este apoyo es el personal sindicalizado, y es posible que en su mayoría sean mujeres.

Cuadro 13. Nivel de salario medio mensual por sexo en la APRYMTP, 2013

Rango de sueldo	Hombre	Mujer
Mayor a 100,000	1	0
90,000 a 99,000	0	0
80,000 a 89,000	0	0
70,000 a 79,000	0	0
60,000 a 69,000	3	2
50,000 a 59,000	0	0
40,000 a 49,000	5	0
30,000 a 39,000	2	0
20,000 a 29,000	8	9
10,000 a 19,000	31	9
5,000 a 9,000	40	13

Fuente: Elaboración propia con información de Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b)

2.5.9. Responsabilidad de actividades por sexo

En lo referente a la preferencia del trabajo entre empleadas y empleados, los entrevistados indican que no existe diferencia en cuanto a sexo, sino que es un aspecto más de responsabilidad personal por el trabajo. Asimismo, las cargas están en función de lo que demande el puesto, más que de quien lo desempeña, es decir, las responsabilidades son iguales y dependen más del tipo de puesto que se tenga. Una excepción a la opinión generalizada de los entrevistados sobre las posibles diferencias al interior de la APRYMTP fue un comentario sobre ventajas que tenían los empleados hombres y ciertas actitudes de los superiores como diferencias en la asignación de vehículos para trabajo de campo, vales de gasolina, etc., entre mujeres y hombres, lo cual se ha visto afectado también por la política de austeridad impuesta a la APRYMTP.

No obstante, en el puesto de supervisión de transporte, el número de mujeres es menor, sobre todo porque éstas se enfrentan a respuestas agresivas e irrespetuosas por parte de los

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

transportistas o conductores, al momento de otorgar las sanciones o infracciones vehiculares. Por otro lado, los entrevistados del grupo focal, manifestaron que en el caso de conductoras de autobús se recibe un menor número de quejas en cuanto al trato en relación a las quejas que se recibe de los conductores hombres, asimismo, se está considerando que el transporte escolar esté cubierto por conductoras porque “tienden a ser más precavidas que los hombres”.

2.5.10. Capacitación

Por lo que toca a la capacitación, los entrevistados manifestaron que se les instruye sobre algunos temas que competen a la Agencia. Sin embargo por un lado las cargas de trabajo impiden tomar cursos. Por otro lado también mencionaron que el programa de austeridad que vive la APRYMTP desde hace algún tiempo no les ha permitido la posibilidad de tener cursos de capacitación. Cabe mencionar que no se indicó específicamente que tipo de cursos, cuándo se imparten y a quien van dirigidos, o si hay una preselección del personal por nivel educativo, puesto o conocimiento específico del tema. En relación a posibles casos de violencia o acoso sexual al interior de las áreas correspondientes, no hubo reportes por parte de los entrevistados. .

Respecto a la utilidad de contar con una UIG dentro de la agencia, los entrevistados manifestaron que es importante que se diseñe un área para que el tema de género, aunque manifestaron su preocupación por el asunto de los recursos económicos y humanos que deberían asignarse, y sugirieron que sería mejor que la jefatura de la UIG estuviera a cargo de personal externo a la APRYMTP, que tuviera conocimiento básicos de transporte en el estado y conocimiento elemental sobre el tema.

Lo anterior, llevo a concluir la importancia que la APRYMTP cuente con la Unidad de Igualdad de Género (UIG) para dar solución a los factores de desigualdad detectados en la Agencia, los cuales se resumen en el cuadro 14.

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

Cuadro 14. Factores de desigualdad de género en la cultura institucional detectados en la APRYMTP

Factor de desigualdad	Evidencias
Desconocimiento del tema de igualdad de género	El personal de la Agencia desconoce el tema por falta de capacitación, reproduce desinformación y prejuicios e incluso las reproducen.
Desigualdad salarial	Se produce por multi-causales; en la agencia, se deriva de la falta de conciencia de los derechos laborales, en particular de las mujeres y también por el tipo de contratación que se da en la Agencia. Se trata de un problema de discriminación salarial, al parecer asociado a estereotipos de género.
Necesidad de armonizar la vida laboral y familiar	Este problema se detectó tanto entre mujeres y hombres sin hijos, siendo que laborar en la dependencia es fuente de un clima que provoca bajo rendimiento laboral e insatisfacción personal al darse preferencia de tiempos libres o permisos al personal que cuenta con una familia con hijos o que está sindicalizado.
Segregación laboral basada en estereotipos de género	Se observa que en las áreas de servicio o contacto con las usuarias y usuarios de la Agencia existen pocas mujeres, principalmente, porque existe menos personal femenino. En las convocatorias no se pone de manifiesto que el perfil sea para ambos sexos.
Falta de capacitación para el trabajo	Las mujeres no cuentan con capacitación adecuada ni con medios, oportunidad o tiempo de tomarla en la agencia.

Fuente: Elaborado a partir del trabajo de campo González y Castro (2013) y Gobierno del Estado de Nuevo León (2013b).

Ambos diagnósticos: el de políticas públicas y el de cultura institucional, son la base para la propuesta del Programa que se desarrolla en el siguiente apartado.

CAPÍTULO 3. PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA AGENCIA PARA LA RACIONALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE NUEVO LEÓN

El objetivo del Programa de Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León es la transversalización de la perspectiva de género en las actividades de la dependencia. Este objetivo se orienta por una parte a la igualdad en el acceso a los servicios de transporte de la población de la entidad, y por la otra, a corregir las desigualdades de género al interior de la dependencia.

Para el logro de su objetivo, el Programa se apoya en el marco normativo internacional, nacional y estatal, y se estructura en tres apartados. En el primero se presentan los principios rectores que lo guían, así como su visión y misión, y el objetivo general del Programa. El segundo apartado contiene a su vez dos secciones, una de las cuales se orienta a las políticas y programas de la Agencia, y la segunda a la cultura institucional de la misma. Cada sección se desarrolla a partir de un objetivo general y objetivos estratégicos, los cuales se acompañan de estrategias y líneas de acción dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios de transporte público en Nuevo León, así como para lograr una cultura de igualdad de género al interior de la institución. Por último, el tercer apartado propone un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita conocer los avances y dar solución a los problemas que se presenten en la implementación del programa a partir de un conjunto de indicadores diseñados para evaluar las acciones específicas de cada vertiente del Programa.

3.1 Principios rectores

El presente Programa de Igualdad de la APRYMTP, suscribe el marco general de derechos humanos de las mujeres y se rige por los principios rectores que se describen a continuación:

- **Acceso al transporte sensible al género.** Acceso de las personas, en particular de las mujeres, a los sistemas de transporte en condiciones de igualdad y atendiendo a sus necesidades específicas, a fin de que tengan posibilidades reales de libre tránsito y movilidad, que no comprometan su seguridad en los espacios públicos, y su autonomía para acceder a servicios básicos de educación y salud, y que faciliten su participación en asuntos públicos y aquellos relacionados con el ocio, para que en conjunto puedan tener una vida digna y sostenible ONU (2012).

- **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.

- **Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹¹ La igualdad sustancial, también llamada real o de hecho, implica que los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden el logro de la igualdad en los hechos, lo que puede llegar a suponer o incluso a exigir la implementación de medidas de acción positiva o de discriminación inversa.
- **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 través de la institucionalización de la perspectiva de género en todas las áreas políticas y de trabajo, así como en los procesos organizativos y de toma de decisiones, la APRYMTP sea líder en el desempeño de políticas y programas orientados a la satisfacción de las necesidades de transporte público de la ciudadanía, al mismo tiempo que lograr que su personal se caracterizó por su profesionalismo y honestidad en la prestación de los servicios que ofrecen.

Misión:

Consolidar a la APRYMTP como una dependencia promotora de las mejores prácticas de gobierno, a través de la transversalización de la perspectiva de género en sus procesos de modernización en el sistema de transporte público, para impulsar el acceso igualitario de la ciudadanía a este servicio.

¹¹ Artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 14 de noviembre de 2013.

Objetivo general:

Orientar las políticas y programas estratégicos de la APRYMTP, a partir de la perspectiva de género, con el propósito de formular objetivos, estrategias y integrar líneas de acción pertinentes en los programas y servicios, así como en la cultura institucional de la dependencia, para garantizar el acceso de mujeres y hombres en condiciones de igualdad a los bienes y servicios que ofrece.

3.2. Políticas y programas

3.1.1. Políticas públicas y programas en la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León

Objetivo general

Incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en el diseño, planeación, ejecución de estrategias y evaluación de las actividades que realiza la APRYMTP, con el propósito de garantizar el acceso de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad a los servicios de transporte público, y en particular eliminar las barreras que limitan la movilidad de las mujeres en los espacios públicos, y con ello su autonomía, así como fomentar su participación en el empleo en el sector de transporte.

Objetivos específicos

- Fortalecer el compromiso que tiene la APRYMTP con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la atención oportuna a situaciones de desigualdad de género detectadas en el diagnóstico sectorial de los programas y políticas públicas de la Agencia.
- Impulsar los mecanismos de coordinación interinstitucional para garantizar el principio de igualdad de género en los programas y políticas públicas sectoriales.
- Propiciar que la Agencia y las dependencias relacionadas al sector colaboren de manera coordinada para garantizar la igualdad de género en la movilidad y el transporte de las y los usuarios de Nuevo León.

3.1.1. Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción

Objetivo Estratégico 1.

Integrar criterios de igualdad de género en todas las actividades de la APRYMTP relacionadas con la formulación y ejecución de planes y programas para el desarrollo integral de transporte.

Estrategia 1.

Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los programas y servicios que ofrece la APRYMTP.

Líneas de acción

- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la normatividad de transporte y vialidad, de desarrollo metropolitano y de desarrollo urbano en el estado.
- Instar al CETyV a que integre en su seno una representante del IEM para que, de manera conjunta con la APRYMTP, promuevan la cultura de la igualdad en el acceso al servicio de transporte público entre la ciudadanía
- Convocar a la ciudadanía a través de foros participativos en los procesos de planeación urbana y del transporte público bajo el principio de igualdad de género.
- Consultar a las asociaciones de mujeres en la decisión, implementación y seguimiento de políticas públicas aplicables al sector transporte, por ser las conocedoras de la situación de la mujer y las directamente afectadas por las medidas.
- Promover que en la dependencia elabore su presupuesto anual sensible al género
- Capacitar en perspectiva de género a los equipos directivos y al conjunto de empleadas/os de todo el sistema de transportes.

Indicadores

- Número de iniciativas de cambios normativos dentro de la APRMTP y la CETyV que promuevan la perspectiva de género y la inclusión de la mujer en temas de movilidad y transporte.
- Número o porcentaje de modificaciones o reformas hechas a los marcos jurídicos y planes relacionados con el transporte en estado.

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

- Número de foros internacionales, nacionales o regionales donde la ciudadanía participe aportando propuestas para una mejor planeación urbana y transporte público.
- Cambios en el número y representación de los consejeros del CETyV.
- Número de campañas de promoción laboral, llevadas a cabo, para las mujeres.
- Número de consultas y/o reuniones realizadas con asociaciones de mujeres en el tema de la igualdad de género.
- Presupuesto anual que incluya, de manera desagrada, el número de empleados y empleadas que laboran, la aportación salarial que reciben y el tipo de actividad que realizan.

Objetivo Estratégico 2

Incorporar la perspectiva de género a través de estrategias y acciones orientadas hacia una mejor estructuración y prestación del servicio de transporte público.

Estrategia 2.1

Promover la integración del enfoque de género en todos los tipos de movilidad y en las demandas de transporte público

Líneas de acción

Generar y coleccionar datos estadísticos sobre las características del servicio de manera desagregada por sexo, que permitan conocer las condiciones en que viajan las mujeres usuarias en las unidades de transporte público, y los problemas que enfrentan tanto en la ZMM como en el resto del estado.

- Desagregar la información vinculada a la movilidad por sexos
- Incluir todos los viajes que realiza la población en la medición de la movilidad, independientemente del motivo, el tiempo de duración o el modo de desplazamiento.
- Planeación de la red de flujo de transporte público y de las áreas de espera considerando el criterio de accesibilidad de género.
- Ampliar la cobertura de las políticas y acciones de la APRYMTP hacia las zonas rurales del estado.
- Promover programas de capacitación y empleo a mujeres para la conducción de vehículos en el ámbito de los servicios de transporte público (autobuses, taxis, subterráneos, entre otros).
- Crear un sistema de auditoría del servicio de transporte público con perspectiva de género.

Indicadores

- Reportes desagregados por sexo sobre las condiciones de seguridad, confort y acceso en que viajan las mujeres usuarias de los servicios de transporte público en la ZMM y en el resto del estado.
- Reportes desagregados por sexo, sobre principales quejas y demandas de la población usuaria del transporte público en la ZMM y el resto del estado.
- Proporción de acciones de protección a mujeres en temas de violencia y seguridad dentro de las unidades de transporte público.
- Número de acciones y programas de la APRYMTP orientadas a las zonas rurales del estado.
- Proporción de mujeres contratadas versus hombres contratados para la conducción de vehículos de transporte público.
- Número de programas de capacitación a mujeres operadoras.

Estrategia 2.2

Establecer un programa de acciones sobre seguridad y violencia en el transporte público urbano y sub-urbano, en coordinación con la SSP estatal.

Líneas de acción

- Realizar un diagnóstico de los problemas de seguridad y violencia que enfrenta la ciudadanía, en particular las mujeres, en el uso del transporte público urbano y suburbano
- Diseñar e implementar un programa de atención y prevención de la violencia sexual contra las mujeres en el transporte público urbano y suburbano y, asegurar las sanciones correspondientes, a fin de lograr un ambiente seguro para niñas y mujeres en el uso de este servicio.
- Promover la planeación y mantenimiento de las estaciones de servicio (o zonas de espera) de transporte público, así como la mejora de las ya existentes con acciones de limpieza y mantenimiento constante del alumbrado público, adecuada señalización, y de ser posible la instalación de videocámaras en estos lugares.

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

- Diseño adecuado de áreas de espera o la remodelación de las ya existentes en cuanto a iluminación, confluencia de personas, difusión de información de horarios de servicio en tiempo real.
- Implementar acciones de mantenimiento y limpieza de todo el sistema de transportes: unidades y áreas de espera.
- Elaborar un plan de seguridad de las paradas de autobús: atención a la ubicación de las mismas e iluminación.
- Promover la puntualidad en los horarios de servicio del transporte colectivo para aligerar los tiempos de espera de las y los usuarios, sobre todo en el horario nocturno.
- En zonas o servicios conflictivos, establecer programas de seguridad a través de videocámaras, e interfonos.
- Establecer un programa de incentivos de descuentos económico en el costo del transporte público enfocado específicamente a las mujeres que viven tanto en zonas urbanas como rurales

Indicadores

- Reportes desagregados por sexo sobre las condiciones de seguridad, confort y acceso en que viajan las mujeres usuarias del servicio de transporte público en la ZMM y en el resto del estado.
- Reportes desagregados por sexo sobre principales quejas y demandas de la población usuaria del transporte público en la ZMM y el resto del estado.
- Proporción de acciones de protección a mujeres en temas de violencia y seguridad.
- Proporción de acciones y programas de la APRYMTP orientadas a las zonas rurales del estado.
- Proporción de mujeres contratadas versus hombres contratados para la conducción de vehículos de transporte público.
- Proporción de programas de capacitación a mujeres operadoras.
- Proporción de mujeres usuarias con el beneficio de incentivos económico o descuentos en el costo del transporte público.

Objetivo Estratégico 3

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

Transversalizar la perspectiva de género en el sistema de concesiones del servicio público de transporte de personas.

Estrategia 3.1

Incorporar la perspectiva de género en el proceso de otorgamiento de concesiones del servicio público de transporte de personas en la ZM de Monterrey y en las áreas de competencia estatal

Líneas de acción

- Generar y coleccionar datos estadísticos desagregados por sexo, del número de licencias y concesiones otorgadas; del número de bajas y altas de vehículos y del número de accidentes tanto en la ZMM como en el resto del estado.
- Definir criterios de diseño que requieren las unidades de transporte en términos de las facilidades que requieren las mujeres, personas mayores y niñas/os
- Definir como criterio de asignación de concesiones rutas que favorezcan y sean accesibles a las mujeres que viven en comunidades periféricas.
- Asegurar la adecuada identificación de las unidades de transporte público urbano y suburbano de los concesionarios, así como también la identificación de los y las operarios.
- Diseñar e implementar un programa de capacitación con perspectiva de género para los operarios del transporte público urbano y suburbano.

Indicadores

- Proporción de altas y bajas de vehículos correspondiente a mujeres en la ZMM y en el resto del estado.
- Proporción de licencias de manejo gestionadas por mujeres en la ZMM y en el resto del estado.
- Proporción de accidentes correspondiente a mujeres en la ZMM y en el resto del estado.

3.3. Cultura institucional

Objetivo general

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

Asegurar la incorporación progresiva de la perspectiva género en los objetivos, estrategias y líneas de acción, que al interior de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP), permitan garantizar la igualdad y la no discriminación de género dentro de la cultura institucional.

Objetivos específicos

- Dar solución a las situaciones de desigualdad señaladas en el Diagnóstico de la cultura institucional.
- Favorecer la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la estructura organizacional de la APRYMTP N.L.
- Incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión pública de la APRYMTP N.L.
- Promover la igualdad de oportunidades en la cultura institucional de las cuatro Coordinaciones (Informática y Sistemas; Concentración Jurídica y Social; Atención Comunitaria; Enlace Municipal e Información de Relaciones Públicas e Intergubernamentales y Comisión Social) y cuatro Direcciones (Ingeniería, Planeación y Vialidad; Transporte; Administración y Finanzas; y Documentación Vehicular).
- Incentivar las buenas prácticas y una cultura institucional de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Establecer las bases para implementar mecanismos de coordinación interinstitucionales necesarios para garantizar la aplicación del Programa de Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Transporte Público de Nuevo León.
- Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación presupuestal e implementación de la Agencia.
- Promover el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género.

3.3.1. Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción

Objetivo Estratégico 1

Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León

Estrategias 1.1

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

Transversalizar la perspectiva de género en la estructura, organización y cultura laboral de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León.

Líneas de acción

- Implementar el Plan de Cultura Institucional del IEMNL para las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico realizado a la APRYMTP
- Establecer dentro de la estructura orgánica de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León una Unidad de Igualdad de Género, basada en el modelo propuesto por el IEMNL.
- Incorporar en las normas y reglamentos, los manuales y procedimientos de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León principios de igualdad, no discriminación y comunicación incluyente.

Indicadores

- Número de cursos realizados para difundir y promover la normatividad internacional y estatal en materia de igualdad de género y acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.
- Porcentaje de acciones para incorporar en los procedimientos de recursos humanos 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 talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal de la APRYMTP respecto al total de talleres recibidos.
- Número de evaluaciones realizadas sobre el impacto de los talleres y en el conocimiento del tema.

Objetivo Estratégico 2

Lograr una comunicación incluyente y libre de estereotipos, que promueva el discurso de género, la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos de la APRYMTP

Estrategias 2.1.

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

- Incorporar el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio en las comunicaciones de la Agencia.
- Propiciar en la política de comunicación social de la APRYMTP la eliminación de los estereotipos, las imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista.
- Incentivar que el número de mensajes y comunicados que emita la Agencia estén libres de estereotipos

Indicadores:

- Número de campañas realizadas para propiciar la eliminación de estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista como parte de la política de comunicación social.
- Número de mensajes y comunicados libres de estereotipos

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal de la APRYMTP.

Estrategia 3.1.

Impulsar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo bajo 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 del funcionariado que labora en la Agencia.

Líneas de acción

- Promover una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- Promover el empleo femenino en la industria del transporte por autobús, a través de la orientación laboral, cursos de formación y realización de prácticas.
- Revisar que las prestaciones y compensaciones se otorguen de forma igualitaria para mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en contrato y ley.

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

- Diseñar un sistema de estadísticas que contenga información desagregada por sexo, con el objetivo de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos, salarios y prestaciones.

Indicadores:

- Porcentaje de mujeres contratadas versus hombres contratados.
- Número de mujeres promovidas a cargos de mayor jerarquía respecto a los hombres.
- Porcentaje de documentos oficiales internos respecto al total, modificados para propiciar la eliminación de cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.
- Desagregar los datos de salarios y prestaciones de hombre y mujeres por puesto laboral
- Contar con estadísticas desagregadas de conductoras y conductores registrados en el sector transporte
- Número de cursos impartidos al personal de la Agencia en el tema de perspectiva de género

Objetivo Estratégico 4

Fomentar 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 4.1

Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres que laboran en la Agencia en la vida laboral y familiar.

Líneas de acción

- Incluir en la normatividad interna de la dependencia los derechos de las mujeres y los hombres para atender a sus hijos/as y otras responsabilidades familiares.
- Establecer criterios objetivos para la asignación de permisos al personal para atender sus responsabilidades familiares.

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

- Impulsar la conciliación familiar de las y los trabajadores en actividades sociales dentro de la APRYMTP.

Indicadores:

- Número de acciones de difusión de prestaciones vinculadas con la vida familiar.
- Número de horas trabajadas a la semana por los hombres versus número de horas trabajadas a la semana por mujeres.
- Número de permiso otorgados tanto a hombres como mujeres por cuestiones familiares relacionadas al cuidado de sus hijos
- Número de eventos al año para las familias de las y los trabajadores por parte de la APRYMTP.

Objetivo Estratégico 5

Sensibilizar al personal de la APRYMTP 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 5.1

Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal de la APRYMTP de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.

Líneas de acción

- 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 igualdad que integrarán la Unidad de Igualdad de Género.
- 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.
- Establecer como prioridad la capacitación de género obligatoria para los funcionarios de primer y segundo nivel.

Indicadores

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

- Numero de eventos anuales intersectoriales y académicos que realiza la APRYMTO
- Número de convenios firmado para la realización de eventos académicos e institucionales vinculados a difundir el tema de perspectiva de genero en el sector transporte
- Número de cursos anuales que imparte la APRYMTP a sus empleados en tema de perspectiva de genero
- Numero de eventos externos a los que asiste el personal de la agencia

Cuadro 14. Políticas públicas para la igualdad en la Agencia para la Racionalización y Modernización del transporte Público (APRYMTP)

ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ESCENARIO DESEABLE	ÁREA REAPONSABLE	PLAZO
Objetivo Estratégico 1: Integrar criterios de igualdad de género en todas las actividades de la APRYMTP relacionadas con la formulación y ejecución de planes y programas para el desarrollo integral de transporte					
1. 1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la planeación de los programas y servicios que ofrece la APRYMTP.	• Promover la inclusión de la perspectiva de género en la normatividad de transporte y vialidad, de desarrollo metropolitano y de desarrollo urbano en el estado. • Instar al CETyV a que integre en su seno una representante del IEM para que de manera conjunta con la APRYMTP promuevan la cultura de la igualdad en el acceso al servicio de transporte público entre la ciudadanía • Convocar a la ciudadanía a través de foros participativos en los procesos de planeación urbana y del transporte público bajo el principio de igualdad de género. • Consultar a las asociaciones de mujeres en la decisión, implementación y seguimiento de políticas públicas aplicables al sector transporte, por ser las conocedoras de la situación de la mujer y las directamente afectadas por las medidas. • Promover que en la dependencia elabore su presupuesto anual sensible al género • Capacitar en perspectiva de género a los equipos directivos y al conjunto de empleadas/os de todo el sistema de transportes	• Número de iniciativas de cambios normativos dentro de la APRMTP y la CETyV que promuevan la perspectiva de género y la inclusión de la mujer en temas de movilidad y transporte • Número o porcentaje de modificaciones o reformas hechas a los marcos jurídicos y planes relacionados con el transporte en estado. • Numero de foros internacionales, nacionales o regionales donde la ciudadanía participen aportando propuesta para una mejor planeación urbana y transporte publico • Cambios en el número y representación de los consejeros del CETyV. • Numero de campañas de promoción laboral para las mujeres llevadas a cabo. • Número de consultas y/o reuniones realizadas con asociaciones de mujeres en el tema de la igualdad de género. • Presupuesto anual incluya de manera desagrada el numero de empleados y empleadas que laboran, la aportación salarial que reciben y el tipo de actividad que realizan recibido	Representatividad de la dimensión de la igualdad de género en planes y programas dirigidos al desarrollo integral del transporte en el estado.	Todas las áreas	Mediano plazo

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

Objetivo Estratégico 2: Incorporar la perspectiva de género a través de estrategias y acciones orientadas hacia una mejor estructuración y prestación del servicio de transporte público.					
2.1. Promover la integración del enfoque de género en todos los tipos de movilidad y en las demandas de transporte público	• Generar y coleccionar datos estadísticos sobre las características del servicio de manera desagregada por sexo, que permitan conocer las condiciones en que viajan las mujeres usuarias en las unidades de transporte público, y los problemas que enfrentan tanto en la ZMM como en el resto del estado. • Desagregar la información vinculada a la movilidad por sexos • Incluir todos los viajes que realiza la población en la medición de la movilidad, independientemente del motivo, el tiempo de duración o el modo de desplazamiento. • Planeación de la red de flujo de transporte público y de las áreas de espera considerando el criterio de accesibilidad de género. • Ampliar la cobertura de las políticas y acciones de la APRYMTP hacia las zonas rurales del estado • Promover programas de capacitación y empleo a mujeres para la conducción de vehículos en el ámbito de los servicios de transporte público (autobuses, taxis, subterráneos, entre otros). Crear un sistema de auditoría del servicio de transporte público con perspectiva de género	• Reportes desagregados por sexo sobre las condiciones de seguridad, confort y acceso en que viajan las mujeres usuarias de los servicios de transporte público en la ZMM y en el resto del estado. • Reportes desagregados por sexo sobre principales quejas y demandas de la población usuaria del transporte público en la ZMM y el resto del estado. • Proporción de acciones de protección a mujeres en temas de violencia y seguridad dentro de las unidades de transporte publico. • Numero de acciones y programas de la APRYMTP orientadas a las zonas rurales del estado. • Proporción de mujeres contratadas versus hombres contratados para la conducción de vehículos de transporte público. • Número de programas de capacitación a mujeres operadoras.	• Igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres en el manejo de vehículos de transporte público.	Ingeniería, Planeación y Vialidad	
	Estrategia 2.2 Establecer un programa de acciones sobre seguridad y violencia en el transporte público urbano y sub-urbano, en coordinación con la SSP estatal.	• Realizar un diagnóstico del los problemas de seguridad y violencia que enfrenta la ciudadanía, en particular las mujeres, en el uso del transporte público urbano y suburbano • Diseñar e implementar un programa de atención y prevención de la violencia sexual contra las mujeres en el transporte público urbano y suburbano y asegurar las sanciones correspondientes, a fin de lograr un ambiente seguro para niñas y mujeres en el uso de este servicio. • Promover la planeación y mantenimiento de las estaciones de servicio (o zonas de espera) de transporte público, así como la mejora de las ya existentes con acciones de limpieza y mantenimiento constante del alumbrado público, adecuada señalización, y de ser posible la instalación de videocámaras en estos lugares. • Diseño adecuado de áreas de espera o la remodelación de las ya existentes en cuanto a iluminación, confluencia de personas, difusión de información de horarios de servicio en tiempo real. • Implementar acciones de mantenimiento y limpieza de todo el sistema de transportes: unidades y áreas de espera. • Elaborar un plan de seguridad de las paradas de autobús: atención a la ubicación de las mismas e iluminación. • Promover la puntualidad en los horarios de servicio del transporte colectivo para aligerar los tiempos de espera de las y los usuarios, sobre todo en el horario nocturno. • En zonas o servicios conflictivos, establecer programas de seguridad a través de videocámaras, e interfonos. • Establecer un programa de incentivos de descuentos económico en el costo del transporte público enfocado específicamente a las mujeres que viven tanto en zonas urbanas como rurales	• Reportes desagregados por sexo sobre las condiciones de seguridad, confort y acceso en que viajan las mujeres usuarias del servicios de transporte público en la ZMM y en el resto del estado. • Reportes desagregados por sexo sobre principales quejas y demandas de la población usuaria del transporte público en la ZMM y el resto del estado. • Proporción de acciones de protección a mujeres en temas de violencia y seguridad. • Proporción de acciones y programas de la APRYMTP orientadas a las zonas rurales del estado. • Proporción de mujeres contratadas versus hombres contratados para la conducción de vehículos de transporte público. • Proporción de programas de capacitación a mujeres operadoras. • Proporción de mujeres usuarias con el beneficio de incentivos económico o descuentos en el costo del transporte público.		
				Transporte	
				Taxi Seguro	
					2014-15

Objetivo Estratégico 3: Transversalizar la perspectiva de género en el sistema de concesiones del servicio público de transporte de personas

Incorporar la perspectiva de género en el proceso de otorgamiento de concesiones del servicio público de transporte de personas en la ZM de Monterrey y en las áreas de competencia estatal	• Generar y coleccionar datos estadísticos desagregados por sexo, del número de licencias y concesiones otorgadas; del número de bajas y altas de vehículos y del número de accidentes tanto en la ZMM como en el resto del estado. • Definir criterios de diseño que requieren las unidades de transporte en términos de las facilidades que requieren las mujeres, personas mayores y niñas/os • Definir como criterio de asignación de concesiones rutas que favorezcan y sean accesibles a las mujeres que viven en comunidades periféricas. • Asegurar la adecuada identificación de las unidades de transporte público urbano y suburbano de los concesionarios, así como también la identificación de los y las operarias. • Diseñar e implementar un programa de capacitación con perspectiva de género para los operarios del transporte público urbano y suburbano.	• Proporción de altas y bajas de vehículos correspondiente a mujeres en la ZMM y en el resto del estado. • Proporción de licencias de manejo gestionadas por mujeres en la ZMM y en el resto del estado. • Proporción de accidentes correspondiente a mujeres, en la ZMM y en el resto del estado	Integración de la perspectiva de género en las actividades y procesos de control vehicular en el estado.	Documentación Vehicular	2014-15
--	---	---	---	--------------------------------	----------------

Cuadro 15. Cultura Institucional para la igualdad en la Agencia para la Racionalización y Modernización del transporte Público (APRYMTP)

ESTRATEGIAS	LINEAS DE ACCIÓN	INDICADORES	ESCENARIO DESEABLE	ÁREA REAPONSABLE	PLAZO
Objetivo Estratégico 1. Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León					
1. Transversalizar la perspectiva de género en la estructura, organización y cultura laboral de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León.	- Implementar el Plan de Cultura Institucional del IEMNL para las áreas de oportunidad detectadas en el diagnóstico realizado a la APRYMTP - Establecer dentro de la estructura orgánica de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León una Unidad de Igualdad de Género, basada en el modelo propuesto por el IEMNL. - Incorporar en las normas y reglamentos, los manuales y procedimientos de la Agencia para la Racionalización y Modernización de Transporte Público de Nuevo León principios de igualdad, no discriminación y comunicación incluyente.	- Número de cursos realizados para difundir y promover la normatividad internacional y estatal en materia de igualdad de género y acceso a las mujeres a una vida libre de violencia. - Porcentaje de acciones para incorporar en los procedimientos de recursos humanos 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 talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal de la APRYMTP respecto al total de talleres recibidos. - Número de evaluaciones realizadas sobre el impacto de los talleres y en el conocimiento del tema	Totalidad de personal capacitado en el tema de género	Dirección de la APRYMTP y UIG	2014

Objetivo Estratégico 2. Lograr una comunicación incluyente y libre de estereotipos, que promueva el discurso de género, la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos de la APRYMTP					
2.1. Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre de estereotipos y discriminación contra las mujeres, en toda la política de comunicación de la dependencia	• Incorporar el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio en las comunicaciones de la Agencia. • Propiciar en la política de comunicación social de la APRYMTP la eliminación de los estereotipos, las imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista. • Incentivar que el número de mensajes y comunicados que emita la Agencia estén libres de estereotipos	Número de campañas realizadas para propiciar la eliminación de estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista como parte de la política de comunicación social	• Número de campañas realizadas para propiciar la eliminación de estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista como parte de la política de comunicación social. • Número de mensajes y comunicados libres de estereotipos	Áreas de comunicación de cada subsecretaría	2015

Objetivo Estratégico 3: Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal de la APRYMTP.

3.1. Impulsar que los procedimientos de recursos humanos se lleven a cabo bajo 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 del funcionariado que labora en la agencia.	• Promover una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. • Promover el empleo femenino en la industria del transporte por autobús, a través de la orientación laboral, cursos de formación y realización de prácticas. • Revisar que las prestaciones y compensaciones se otorguen de forma igualitaria para mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en contrato y ley. • Diseñar un sistema de estadísticas que contenga información desagregada por sexo, con el objetivo de dar seguimiento al acceso que tienen las mujeres y los hombres a los diferentes puestos, salarios y prestaciones.	• Porcentaje de mujeres contratadas versus hombres contratados. • Número de mujeres promovidas a cargos de mayor jerarquía respecto a los hombres. • Porcentaje de documentos oficiales internos respecto al total, modificados para propiciar la eliminación de cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres. • Desagregar los datos de salarios y prestaciones de hombre y mujeres por puesto laboral • Contar con estadísticas desagregadas de conductoras y conductores registrados en el secyot transporte • Numero de cursos impartidos al personal de la agencia en el tema de perspectiva de género	Igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres	Recursos Humanos y Área Jurídica correspondiente	Largo Plazo*
---	---	---	---	---	---------------------

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

Objetivo Estratégico 4: Fomentar 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.

4.1. Impulsar mecanismos y acciones afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de las mujeres y los hombres que laboran en la Agencia en la vida laboral y familiar.	• Incluri en la normatividad interna de la dependencia los derechos de las mujeres y los hombres para atender a sus hijos/as y otras responsabilidades familiares. • Establecer criterios objetivos para la asignación de permisos al personal para atender sus responsabilidades familiares. • Impulsar la conciliación familiar de las y los trabajadores en actividades sociales dentro de la APRYMTP cuál es la relevancia de esta acción? No entiendo de que se trata	• Número de acciones de difusión de prestaciones vinculadas con la vida familiar. • Número de horas trabajadas a la semana por los hombres versus número de horas trabajadas a la semana por mujeres. • Numero de permiso otorgados tanto a hombres como muejres por cuestionaes familiares relacionadas al cuidado de sus hijos • Número de eventos al año para las familias de las y los trabajadores por parte de la APRYMT	Igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres	Recursos Humanos y Área Jurídica correspondiente	Largo Plazo
--	--	---	--	--	-------------

Objetivo Estratégico 5. Sensibilizar al personal de la APRYMTP 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.

Capacitar en materia de género y derechos humanos que aporte al personal de la APRYMTP de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.	- 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 igualdad que integrarán la Unidad de Igualdad de Género. - 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. - Establecer como prioridad la capacitación de género obligatoria para los funcionarios de primer y segundo nivel.	- Indicadores - Numero de eventos anuales intersectoriales y académicos que realiza la APRYMTO - Número de convenios firmado para la realización de eventos académicos e institucionales vinculados a difundir el tema de perspectiva de genero en el sector transporte - Número de cursos anuales que imparte la APRYMTP a sus empleados en tema de perspectiva de genero - Numero de eventos externos a los que asiste el personal de la agencia	Asistencia anual de mas del 50% del personal de la APRYMTP a cursos de perspectiva de género	Recursos Humanos y Área Jurídica correspondiente	Largo Plazo
--	--	--	--	--	-------------

Glosario

Acciones afirmativas o discriminación positiva. Mecanismo para corregir la desigualdad inicial que muestran las mujeres en relación con los hombres, para favorecer la igualdad de condiciones, merced a medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la desigualdad y la discriminación. Son ejemplos de estas acciones: el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, órganos de representación, o ciertas actividades profesionales.

Accesibilidad. Capacidad de los individuos para superar las distancias a los mercados laborales, a una vivienda, la educación, la cultura, el ocio o la familia.

Análisis de género. Conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permite identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, las relaciones que establecen entre ellos, identificar los obstáculos para impulsar acciones, proponer proyectos y detectar los posibles impactos sobre hombres y mujeres de dichas acciones y proyectos.

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.

Discriminación. 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.

Empoderamiento. Se refiere al conjunto de procesos vitales amplios que permiten adquirir capacidades y habilidades para fortalecer los recursos emocionales, intelectuales, económicos, políticos y sociales que permiten a cada mujer o grupo de mujeres, enfrentar, y erradicar las diversas formas de opresión, subordinación y sumisión de sus vidas.

Enfoque de género. Es la visión diferente ante un mismo un hecho a partir de la educación diferenciada entre hombres y mujeres.

Equidad. Es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que se da a cada persona según corresponda a sus méritos o deméritos. Es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra.

Equidad de género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad,

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

incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Equidad de Género. *Significa justicia, dar a cada uno lo suyo reconociendo condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano* (según sexo, género, clase, religión, edad); y por lo tanto, reconocer la *diversidad* sin que esta sea usada como razón para la discriminación. La equidad pertenece al marco de la igualdad, pero destaca la importancia de la *igualdad de resultados*. Por ejemplo, aboga por un tratamiento diferencial de grupos para poner fin a una desigualdad.

Estereotipo. Imagen mental muy simplificada de algún grupo de personas ó institución, que es compartida dentro de grupos o entidades sociales y contribuyen a la creación y/o mantenimiento de ideologías que explica y justifican diversas acciones sociales, además de preservar un sistema de valores.

Género. Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos.

Igualdad de Género implica equivalencia. Se considera a las personas tienen el mismo valor independiente del género, y por lo tanto, son iguales. Esto incluye normas, valores, actitudes y percepciones que se requieren para lograr la igualdad entre hombres y mujeres sin neutralizar sus diferencias.

Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Institucionalización. Proceso por medio del cual una práctica social se vuelve regular y obligatoria. La institucionalización de la perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas de las instituciones.

Movilidad. Es un concepto estrechamente relacionado con la accesibilidad. La capacidad de accesibilidad de una persona está en función de su movilidad. Existe también una interrelación entre la movilidad territorial y la movilidad social.

Perspectiva de género. Es una herramienta de trabajo, una categoría de análisis que permite identificar los diferentes papeles y tareas que desarrollan hombres y mujeres en una sociedad, en una comunidad, en un proyecto, oficina, etc. Así como también, las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades. Ayuda a reconocer las causas que las producen y a formular mecanismos para superar estas brechas, ya que ubica la problemática no en las mujeres o en los hombres, sino en las relaciones socialmente construidas sobre el poder y la exclusión. Contribuye también a explicar y ampliar aspectos de la realidad que antes no habían sido tomado en cuenta, y es

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

aplicable a todo los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal, etc. También es una opción política porque nos enfrenta al reconocimiento que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres, y nos compromete con la transformación de las inequidades Igualdad de género.

Políticas públicas. Conjunto de lineamientos, medidas y acciones articuladas que orientan la dirección, enfoques y prioridades del quehacer del Estado para la solución de problemas públicos.

Rol. Tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres. Son representaciones culturales que dicta la sociedad.

Sexo. Diferencias biológicas entre mujer y hombre determinados genéticamente. Se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

Transversalidad. Integrar la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, proyectos y acciones, a realizar ya sea por un sector o por un conjunto de sectores.

Vulnerabilidad. Susceptibilidad de una población al impacto de un peligro de origen natural o inducido por el ser humano. La vulnerabilidad está determinada por la exposición, las características físicas de la población, su edad, actividades realizadas, entre otras.

Abreviaturas

ANP: Áreas Naturales Protegidas

APRYMTP: Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Publico

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

CCCSTTyV: Comisión de Proyectos y Comisión de Calidad, Costos y Productividad

CEDAW: Comité (convención) para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

CEPAL: Comisión Económica para América Latina

CETyV: Consejo Estatal de Transporte y Vialidad

CNDH: Comisión Nacional de Derechos Humanos

CPCCCy P: Comisión de Proyectos y Comisión de Calidad, Costos y Productividad

FODEIMM: Fondo para el Desarrollo de las Instancias Municipales de las Mujeres

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

IMM: Instancias Municipales de las Mujeres.

LGIMH: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

METRRORREY: Sistema de transporte colectivo para la ZMM

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PDZCM: Plan de Desarrollo Urbano de la Zona Conurbada de Monterrey

PED: Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

PEDU: Plan Estatal de Desarrollo Urbano de Nuevo León, 2010-2015.

PND: Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

PNMIMH: Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PGJDF: Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

PNMIMH: Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres

PSDSYFU: Programa Sectorial de Desarrollo Sustentable y Funcionalidad Urbana

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

SINTRAM: Sistema Integral de Semaforización Inteligente.

SITME: Sistema Integrado de Transporte Metropolitano.

SINTRAM: Sistema de Información de Tránsito Metropolitano

SEP: Secretaría de Educación Pública

UIG: Unidad de Igualdad de Género

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

ZMM: Zona Metropolitana de Monterrey

Bibliografía

- Alcántara E.V., 2010, *Análisis de la movilidad urbana. Espacio, medio ambiente y equidad*, en:
[http://www.caf.com/media/3155/Análisis_movilidad_urbana.pdf], consultado el 22 de noviembre del 2013.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2010, *Igualdad de género en el desarrollo: Política operativa*, En:
[<http://www.iadb.org/en/publications/publicationdetail,7101.html?id=16346%20&dcLanguage=es&dcType=All>], Consultado el 22 de octubre del 2013.
- BERUMEN, 2010, "Estudio de diagnóstico de necesidades, retos y obstáculos de las (os) usuarias (os) del transporte público de la zona metropolitana de Monterrey", En:
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/NL_MA16_estudio_dx_movilidad_urbana_2012.pdf], Consultado el 22 de septiembre del 2013.
- CEPAL, 2010, *Objetivos de desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe. Autonomía de las mujeres e igualdad de género*. Consultada el 11 de septiembre del 2013. En:
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf], Consultada el 12 de septiembre del 2013.
- CEPAL-UNIFEM, 2007, "Estadísticas para la equidad de género", en
[<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/29382/Estadisticasequidadgenero.pdf>], Consultada el 11 de septiembre del 2013.
- Constanza T., 1995, "Estructura urbana, género y movilidad en la ciudad moderna", Conferencia en la Escuela de Verano Jaime Vera, Galapagar, Madrid, Biblioteca Hábitat. En:
[<http://habitat.aq.upm.es/boletin/n13/actob.html>], Consultado el 01 de enero del 2014.
- Díaz M.M.A. y Gigante, F.J.J., [Conferencia], 2003, "Transportes Y Movilidad: ¿Necesidades Diferenciales Según Género?", en Segundo Seminario Internacional sobre Género y Urbanismo Infraestructuras para la Vida Cotidiana ETSAM, UPM, Madrid 27 y 28 de mayo de 2002, En:
[<http://www.generourban.org/seminario%202002PDF/Diaz%20Munoz%20Ponencia%20Generourban.pdf>], Consultado el 22 de de diciembre del 2013.
- Figueroa, O. Ibarra V, Jaramillo S, Leme C, Pacheco R, 1993, *Transports, Tramways, Technologie-splendeur et décadence des tramways en Amerique Latine*, INRETS. Transport Transfert Development No. 6, Paris.

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

- García, V., 2005, "El riesgo como construcción social y la construcción social de riesgos", en *Desacatos*, septiembre-diciembre, número 019, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, D. F. pp. 11-24.
- González, Ma. Eugenia, José Luis Castro, [Trabajo de campo], 2013, *Programa para la Igualdad de Género de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León (APRYMTP)*, Monterrey, Nuevo León, El Colegio de la Frontera Norte.
- Grupo de Estudios Alternativos S.A., (GEA), 2011, *Patrones de Movilidad en el Transporte Público de Andalucía*, Dirección General de Transporte, Consejería de Obras Públicas y Vivienda, en:
[http://www.juntadeandalucia.es/fomentoyvivienda/estaticas/sites/consejeria/areas/transporte_s_infraestructuras/Destacados/patrones_movilidad_transporte_publico_andalucia/Parametros_movilidad_AndalucxEDa.pdf], Consultada el 03 de enero de 2014.
- Guilligan, Carol, 1985, *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*, Fondo de cultura económica, Estados Unidos, p. 291.
- Incháustegui, T.y Yamilet, U. (2005), *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, INMUJERES- DF.
- Lombardo, E., 2003, "El Mainstreaming de Género en la Unión Europea Aequalitas", en *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10-15, Mayo-Diciembre 2003, pp. 6-11. En:
[http://www.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Art_MainstreamingUE.pdf].
- Mares P. J.M. 1996. *Calidad en el servicio de transporte urbano*. Tesis de maestría en administración, en: [<http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020119016.PDF>], Consultada el 04 de noviembre del 2013
- ONU, UNFPA, 2012, *México ante la CEDAW*, Naciones Unidas, ONU Mujeres, Naciones Unidas- Derechos Humanos, UNFPA, Noviembre de 2012. Página Web [<http://hchr.org.mx/files/MxicoAnteLaCEDAW.pdf>], Consultada el 01 de octubre de 2013.
- Organización Mundial de la Salud, (OMS), s/f, "Objetivos de Desarrollo del Milenio", en: [http://www.who.int/topics/millennium_development_goals/es/], Consultada el 15 de enero de 2014.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2012, Informe Anual 2011/2012, El futuro sostenible que queremos, New York, Estados Unidos, En: [http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFEQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fundp%2Flibrary%2Fcorporate%2FUNDP-in-action%2F2012%2FSpanish%2FundpAR_2012-06-21_v3_SPANISH-final.pdf&ei=Ld7mUt_7CKnKsQSppYGgBA&usg=AFQjCNFPtqDfekvWbEsiR87mnOpe8vtahg&sig2=OicGQXZcdHcKenguXtJ_1g], Consultada el 17 de enero de 2014.

The University of East London and Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy, Germany, (TUELWICEE), 2006, *Women and Transport*, Departamento de Políticas Estructurales y Cohesión Social. Parlamento Europeo.

Unikel, Luis, 1976, *Desarrollo urbano y regional en América Latina: problemas y políticas*, Fondo de Cultura Económica, México, p. 732.

Documentos oficiales:

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (CDHCU), 2013a, "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", Diario Oficial de la Federación, México, D.F. 14 de noviembre de 2013. En: [<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>], Consultada el 21 de agosto del 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011a, "Programa Estatal de Desarrollo 2010-2015", en: [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/plan_desarrollo_prueba/genl_ped_2010_2015.pdf], Consultada el día 20 de diciembre de 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011b, "Programa Especial para la Equidad de Género 2010-2015", en: [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/programas_sectoriales_base/ps_equidad_genero_2010-2015.pdf], Consultada el día 20 de diciembre de 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, s/f, "Programa Estatal para la Equidad de Género 2004-2009", en: [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/p_equidad_genero.base/equidadgenero.pdf], Consultada el día 12 de diciembre de 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2013a, "Indicadores de Gestión, en Página de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León", en [http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AETNL_0011_0003_20130600_S01_000010.pdf], Consultada el día 27 de diciembre de 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2013b, "Transparencia, en Página de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León", en [http://www.nl.gob.mx/?P=transparencia_aetnl], Consultada el 21 de agosto del 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2013c, "Leyes y Reglamentos del Estado", en Página de Gobierno del Estado e Nuevo León, en: [<http://www.nl.gob.mx/?P=legislacion&ApartadoId=2&Temald=0&Reformadas=1>], Consultada el día 27 de diciembre de 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2013d, "Consejo Estatal de Transporte y Vialidad, en Página de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León", en [<http://www.cetyv.gob.mx/consejeros.htm>], Consultada el 21 de agosto del 2013.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2008, *Plan Sectorial de Transporte y Vialidad del Área Metropolitana de Monterrey, 2008-2030*. En: [<http://es.scribd.com/doc/13256068/Plan-Sectorial-de-Transporte-y-Vialidad-20082030>], Consultado el 22 de agosto de 2013.

Gobierno Federal, Instituto Nacional de la Mujer, Instituto Estatal de la Mujer y Gobierno de Nuevo León, 2012, "Programa de igualdad de género para la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León", en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/NL_MA7_PI_PGJ_2012.pdf],_Consultada el 21 de agosto del 2013.

Gobierno de la República, 2014, "Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018", en: [<http://pnd.gob.mx/>], Consultada el 19 de diciembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2011a, "Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/5.3/NuevoLeon/E.pdf], Consultada el 14 de noviembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2012a, "Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf], Consultada el 14 de noviembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2012b, "Ley Estatal de Planeación", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20ESTATAL%20DE%20PLANEACION.pdf], Consultada el 14 de noviembre de 2013.

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

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2012c, "Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el año 2013", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20EGRESOS%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON%20PARA%20EL%20A%C3%91O%202013.pdf], Consultada el 15 de noviembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2013a, "Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el estado de Nuevo León", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA.pdf], Consultada el 14 de noviembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2013b, "Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20ADMINISTRACION%20FINANCIERA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf], Consultada el 18 de noviembre de 2013.

Honorable Congreso de la Unión, (HCNL), 2013c, "Ley de la Agencia para la Racionalización y Modernización del Sistema de Transporte Público de Nuevo León", en Periódico Oficial del Estado, Nuevo León, en: [http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0063678-0000001.pdf], Consultada el 17 de noviembre de 2013.

INEGI, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, INEGI, 2010, Censos Nacionales de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010. Consultado el 22 de octubre de 2013. En: www.inegi.org.mx

INEGI, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2009, Censo Económico 2009. Consultado el 22 de octubre de 2013. En: www.inegi.org.mx

INEGI, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2013, Vehículos de motor registrados en circulación, en [http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/Proyectos/bd/continuas/transporte/vehiculos.asp?s=est&c=13158&proy=vmrc_vehiculos], Visitada el 15 de diciembre de 2013.

Otros documentos:

Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores, 1921, Consultado en Octubre 2013, En: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D14.pdf>

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

Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, 1933,
Consultado en Octubre 2013, En:

[http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_cenve_inter_relats_repres_trat_muj_may_eda
d.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_cenve_inter_relats_repres_trat_muj_may_eda
d.pdf)

Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena,
1950, Consultado en Octubre 2013, En:

<http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/ARCHIVOS/TRATA%20DE%20PERSONAS%201950.pdf>

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952, Consultado en Octubre 2013, En:

<http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/4-A-6.pdf>

Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, 1957, Consultado en Octubre 2013, En:

<http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/4-A-7.pdf>

Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio
y el Registro de los Matrimonios, 1962, Consultado en Octubre 2013, En:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D29.pdf>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujer, 1979,
Consultado en Octubre 2013, En:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores
Migratorios y de sus Familiares, 1990, Consultado en Octubre 2013, En:

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmw.htm>

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2003,
Consultado en Octubre 2013, En: [http://www.oas.org/juridico/MLA/sp/traites/sp_traites-mla-
inateram-trans.pdf](http://www.oas.org/juridico/MLA/sp/traites/sp_traites-mla-
inateram-trans.pdf)

Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer, 1933, Consultado en Octubre 2013, En:

[http://www.catedradh.unesco.unam.mx/BibliotecaCEDAW/menu_superior/Doc_basicos/2_ins
trumentos_regionales/2_Convenciones/8.pdf](http://www.catedradh.unesco.unam.mx/BibliotecaCEDAW/menu_superior/Doc_basicos/2_ins
trumentos_regionales/2_Convenciones/8.pdf)

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, 1948, Consultado
en Octubre 2013, En:

[http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles
_a_la_Mujer.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Civiles
_a_la_Mujer.pdf)

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, 1948,
Consultado en Octubre 2013, En:

[http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Politico
s_a_la_Mujer.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Interamericana_sobre_Concesion_Derechos_Politico
s_a_la_Mujer.pdf)

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

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", 1969,
Consultado en Octubre 2013, En:

<https://www.scjn.gob.mx/libro/InstrumentosConvencion/PAG0259.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer,
"Convención de Belém do Pará", 1994, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las
Personas con Discapacidad, 1999, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.dgri.sep.gob.mx/formatos/4_oea_11.pdf

Convenio 89 (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres), 1948, Consultado en Octubre 2013,
En:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312234

Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, Consultado en Octubre 2013,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1960, Consultado en Octubre 2013,
En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981, Consultado en
Octubre 2013, En:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156

Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C169

Convenio 171 sobre el Trabajo Nocturno, 1990, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C171

Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO

Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas, 1995, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312321:NO

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

- Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001, Consultado en Octubre 2013,
En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C184
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993, Consultado en Octubre 2013, En:
<http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/OHCHR20/Pages/WCHR.aspx>
- Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, 1994, Consultado en Octubre 2013, En:
<http://www.slideshare.net/albapiedad/conferencia-mundial-sobre-poblacion-y-desarrollo-1994>
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, 1995, Consultado en Octubre 2013, En:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas
Conexas de Intolerancia, 2001, Consultado en Octubre 2013, En:
http://www.un.org/spanish/CMCR/durban_sp.pdf
- Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 1995, Consultado en Octubre 2013, En:
<http://www.un.org/spanish/esa/socdev/>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Consultado en Octubre 2013, En:
[http://www.pjetam.gob.mx/tamaulipas/interiores/Convencionalidad/archivos/225.-
Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20los%20Derechos%20Humanos.pdf](http://www.pjetam.gob.mx/tamaulipas/interiores/Convencionalidad/archivos/225.-Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20los%20Derechos%20Humanos.pdf)
- Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto
Armado, 1974, Consultado en Octubre 2013, En:
[http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_nino.htm], Consultada el 26 de diciembre de 2013.
- Declaración sobre el Derecho al Desarrollo, 1986, Consultado en Octubre 2013, En:
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/desarrollo.htm>
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993, Consultado en Octubre
2013, En: http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm
- Declaración del Milenio, 2000, Consultad en Octubre 2013,
<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Anexos

1. Marco regulatorio

Ley/regulación	Internacionales	Federales	Estatales
Igualdad de género	Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979 Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993) Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1994) Declaración y el Programa de Acción de El Cairo (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, la Convención de Belém do Pará (1994) Plataforma de Acción de Beijing (1995) Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con	LEYES Y REGLAMENTOS	
		Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ley del Instituto Nacional de las Mujeres Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Ley General de Víctimas Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes Reglamento de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia	Constitución Política del Estado Libre y Soberano 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 Reglamento Interior del Instituto Estatal de las Mujeres. Reglamento para el Funcionamiento del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

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

	Discapacidad (1999) · Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000) · Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000) · Consenso de México (2004) · Consenso de Quito (2007) · Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011)		
		PLANES Y PROGRAMAS	
		· Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 · Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) · Programa Integral para Prevenir,	· Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 · Programa Estatal para la Equidad de Género, 2010-2015 · Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

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

		Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1) · Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género	· Encuesta de Cultura Institucional · Programa de Cultura Institucional · Modelo de la Unidad de Género
Armonización igualdad de género			· Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el año 2013 · Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León · Ley Estatal de Planeación · Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León · Programa de Estadística Estatal, 2010-2012

2. Atribuciones y competencias de la coordinaciones y direcciones ATMSTP-N.L.

Áreas	Atribuciones
Director General	Someter al conocimiento y aprobación de la Junta, los planes, presupuestos de ingresos y egresos, programas de trabajo, inversión y financiamiento; Someter a la aprobación de la Junta la estructura orgánica de la Agencia; Aprobar los manuales de organización, de servicios y de procedimientos administrativos de la Agencia; Nombrar y remover a los Directores y a los titulares de las áreas de apoyo general de su adscripción; Presentar los informes de actividades y estados financieros de la Agencia para su aprobación ante la Junta; Conducir la coordinación de la Agencia en la elaboración del Plan Sectorial de Transporte y Vialidad y presentarlo a la consideración del Titular del Ejecutivo para su aprobación; Otorgar las concesiones relativas al servicio público de transporte de pasajeros en sus modalidades de vehículos de alquiler y especializado y del servicio público de transporte de carga general y especializada, que se determinan en la Ley de Transporte y en otras disposiciones aplicables; Autorizar las tarifas aplicables al transporte público de pasajeros, con base en la propuesta que le formule el Consejo Estatal de Transporte y Vialidad; Ordenar las medidas de seguridad previstas en la Ley de Transporte y en su Reglamento; Supervisar la calificación de sanciones que realice la Dirección de Documentación Vehicular de acuerdo a sus facultades y en su caso, confirmar, modificar o revocar dichas sanciones; Aplicar y calificar las sanciones por violaciones a los preceptos de la Ley de Transporte y su Reglamento, a las concesiones otorgadas y a otras disposiciones relativas, cuando dichas sanciones consistan en suspensión temporal o definitiva, parcial o total, y revocación de concesiones a que se refieren los artículos 61 fracciones III y IV y 62 fracciones VIII y IX de la Ley mencionada;

	Dictar las normas técnicas generales a las que deberá sujetarse la instalación de publicidad en los medios de transporte; Expedir, previo acuerdo con el Titular del Ejecutivo, las normas generales estatales de carácter técnico, relativas a las características del transporte; Asistir en su carácter de Secretario Técnico a las sesiones de la Junta, con derecho a voz y no a voto; Someter a la consideración de la Junta los asuntos en los que se requiera la intervención de este órgano por disposición de la Ley o cuando por su importancia o trascendencia así lo amerite, y Las demás que con carácter indelegable le confieran las leyes, reglamentos y otras disposiciones jurídicas aplicables.
Subdirección general	Suplir las ausencias del titular de la Agencia cuando éstas sean de índole temporal no mayores de 15 días; Instrumentar e intervenir en proyectos especiales que específicamente le encomiende la Dirección General apoyándose en la estructura general de la Agencia; Participar en estudios, comisiones y tareas que por acuerdo de la Dirección General deba realizar, y

	Las demás que le indique el Director General
Coordinación de concentración Jurídico y social	Proporcionar asesoría técnica jurídica al Director General y a las Unidades Administrativas; Ejercitar ante las autoridades competentes del fuero federal, estatal o municipal, las acciones civiles, penales, laborales, de amparo o de cualquier otra índole, incluyendo la presentación de denuncias, acusaciones o querellas, respecto de actos realizados por personas físicas o morales que impliquen perjuicios o daños al patrimonio de la Agencia; Elaborar y emitir opinión de los proyectos legales o reglamentarios relacionados con la Agencia; Analizar y emitir opinión de dictámenes respecto de consultas, contratos, convenios, iniciativas de ley, reglamentos, acuerdos, circulares, resoluciones y en general cualquier documento o acto de autoridad con efectos jurídicos relacionados con la Agencia, cuando el Director General así lo encomiende; Proponer los criterios de opinión jurídica de las disposiciones legales en materia de transporte público en el Estado; Recibir, atender, tramitar, instruir, substanciar y resolver cualquier trámite, juicio o procedimiento de carácter jurídico de la Agencia y aquellos que expresamente sean delegados por el Director General, así como practicar u ordenar se practiquen notificaciones, visitas e inspecciones a través del personal adscrito a esta Coordinación; Intervenir conciliatoriamente a petición del Director General, en los conflictos que surjan de las relaciones entre concesionarios del servicio público de transporte con los usuarios o entre éstos y la Agencia, y Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Coordinador de Informática y Sistemas	Brindar asesoría al Director General y a las Unidades Administrativas en la operación de los sistemas computacionales y telefónicos; Auxiliar a las Unidades Administrativas en la instalación de programas o soportes computacionales; Analizar, evaluar y actualizar los sistemas computacionales en los procedimientos administrativos de la Agencia;

	Coordinar y supervisar la instalación interior de la red de comunicación telefónica en la Agencia; Coordinar y supervisar las instalaciones de la red del sistema computacional y accesorios, con que cuenta la Agencia; Opinar sobre la adquisición de equipo de la red interna y respecto a sistemas de atención al público; Participar, en el ámbito de su competencia, en la operación del Sistema Estatal de Información y Registro de Transporte; Realizar revisiones enfocadas a garantizar el buen aprovechamiento de la tecnología para asegurar que la información procesada en los sistemas de cómputo, sea real, oportuna y confiable; Proponer al Director General, medidas de modernización en materia de informática, susceptibles a ser establecidas en las Unidades Administrativas; Evaluar los requerimientos de software y hardware de la Agencia; Supervisar y evaluar los programas de mantenimiento al equipo de cómputo; Realizar estudios estadísticos que apoyen las acciones de evaluación y seguimiento de las actividades de las diferentes Unidades Administrativas, y Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Coordinación de enlace municipal	Efectuar en forma permanente comunicación con las autoridades de tránsito municipales del Estado, a fin de mantener una información directa y cierta del desarrollo del transporte en cada entidad municipal; Tener comunicación con los Presidentes Municipales sobre asuntos del transporte en la Jurisdicción que corresponda y que tengan o puedan tener algún conflicto o para planear algunas tareas tendientes a mejorar la prestación de servicio de transporte; Efectuar visitas a los diversos municipios del Estado para darse cuenta directa de la problemática que enfrenta cada uno de estos en materia de transporte, y

	Las demás que le encargue el Director General.
Coordinación de atención comunitaria	Recibir y distribuir a cada Unidad Administrativa los documentos dirigidos a la Agencia; Organizar y operar sistemas de atención al público; Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en materia de transporte público y darles el seguimiento correspondiente hasta su solución, y Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Comunicación de Información y Relaciones Públicas e intergubernamentales y comunicación social	Proponer estrategias de comunicación y relaciones públicas de la Agencia; Difundir la información relacionada con el desarrollo de los programas y actividades de la Agencia; Auxiliar al Director General y a las Unidades Administrativas que lo requieran, en la organización y elaboración de presentaciones de exposiciones gráficas y audiovisuales relacionadas con las actividades de la Agencia; Coordinar la agenda de eventos del Director General y de los titulares de las Unidades Administrativas; Brindar a las Unidades Administrativas, los servicios de logística de eventos, producción gráfica, videos, audio y cualquier otro servicio de comunicación; Elaborar instrumentos de difusión institucionales y promocionales de las actividades que realice la Agencia; Dar seguimiento a las declaraciones del Director General y de los titulares de las Unidades Administrativas a los medios de difusión y comunicación, y en su caso realizar las aclaraciones necesarias; Recopilar información sobre los accidentes, reportes, denuncias y quejas relacionados con el transporte público que se difundan en los medios de comunicación social, a efecto de que se proceda conforme a las disposiciones legales aplicables, y

	Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Dir. de Ingeniería, Planeación y Vialidad	
Dir. de Transporte	Proponer al Director General y operar sistemas para la coordinación y control del servicio público de transporte en el Estado; Proponer al Director General, el establecimiento, modificación y cancelación de líneas, itinerarios, horarios y frecuencias de paso, para mejorar el servicio público de transporte; Ejecutar las órdenes de visitas de inspección y en su caso, las medidas de seguridad, así como aplicar las sanciones que procedan, observando los procedimientos establecidos en la legislación de la materia; Previo acuerdo con el Director General, participar conjuntamente con los municipios de la entidad en el ejercicio de acciones para lograr el desarrollo armónico del Estado en materia de transporte público; Vigilar que la instalación de publicidad en los medios de transporte público se ajuste a las normas técnicas que dicte la Agencia para estos efectos; Promover, evaluar y aplicar en su caso, en coordinación con concesionarios y autoridades competentes, programas de capacitación a conductores y personal que interviene en la prestación del servicio público de transporte en el Estado; Atender los conflictos entre la Agencia con los prestadores del servicio público de transporte o con los que se susciten entre éstos; Instaurar programas de vigilancia, para el control del transporte público en todas sus modalidades;

	Vigilar y controlar en los términos de lo establecido por la Ley del Transporte para el Estado de Nuevo León o su Reglamento lo relativo al peso, dimensiones y capacidad a que deban sujetarse los vehículos de transporte de pasajeros y de carga; Coordinar y supervisar al personal operativo adscrito a su Dirección; Ejecutar las medidas de seguridad en materia de transporte público que dicte el Director General; Vigilar, supervisar e inspeccionar la prestación del servicio público de transporte, así como verificar las condiciones físicas y técnicas de los vehículos, equipos, instalaciones y servicios complementarios correspondientes; Proponer e instrumentar acciones de coordinación con las autoridades federales, estatales y municipales para la implementación de programas y proyectos de transporte público en el Estado; Planear, ejecutar, coordinar y supervisar los operativos especiales y ordinarios del transporte público en sus diferentes modalidades, y Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Dir. De Administración y Finanzas	Administrar los recursos humanos, materiales y financieros de las Unidades Administrativas adscritas a la Agencia; Tramitar las solicitudes de las Unidades Administrativas de la Agencia, en materia de abastecimiento, servicios generales y recursos humanos, de acuerdo al presupuesto y conforme a los procedimientos legales vigentes; Integrar y coordinar la elaboración del presupuesto anual de la Agencia de acuerdo a los recursos disponibles, y los requerimientos de las Unidades Administrativas, sometiendo el proyecto a la consideración del Director General; Controlar y operar el presupuesto asignado a la oficina del Director General y a las Unidades Administrativas, de conformidad con las políticas y lineamientos establecidos por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado; Asesorar a las Unidades Administrativas de la Agencia para planear, programar y presupuestar su gasto de

conformidad con las políticas y lineamientos establecidos por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado;

Informar a las Unidades Administrativas sobre el estado que guarda su presupuesto, así como de los trámites de sus requerimientos solicitados;

Tramitar los nombramientos, promociones, cambios de adscripción, renunciaciones, bajas y jubilaciones del personal asignado a la Agencia;

Solicitar, gestionar y en su caso realizar cursos de capacitación y desarrollo profesional para el personal adscrito a la Agencia;

Mantener actualizados y funcionales los Manuales Administrativos de Organización, de Servicios y de Procedimientos;

Participar en la coordinación con la autoridad estatal competente, en el proceso de entrega-recepción de funcionarios, ajustándose a la normatividad aplicable;

Gestionar la distribución y entrega del pago oportuno a los servidores públicos de la Agencia, así como los pagos por los servicios personales independientes;

Iniciar, dar seguimiento y coadyuvar en las investigaciones relacionadas con los procedimientos de responsabilidad administrativa;

Desarrollar programas y sistemas de calidad para el otorgamiento de prestaciones económicas, previsión social, así como los estímulos, recompensas y mejoramiento del ambiente laboral en beneficio de los servidores públicos;

Mantener actualizados los expedientes que integren la trayectoria laboral del personal al servicio de la Agencia;

Proponer, controlar y apoyar el sistema de servicio social que los estudiantes presten a la Agencia;

Efectuar los trámites para formalizar los contratos de prestación de servicios profesionales que requieran las Unidades Administrativas que requiera la Agencia;

Coordinar el sistema de control, resguardo, actualización, equipamiento, conservación y mantenimiento de

inventario de los bienes muebles e inmuebles patrimonio de la Agencia, asignados a las Unidades Administrativas, así como determinar y tramitar la baja y destino final;

Coordinar y gestionar los servicios de vigilancia, intendencia, mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones y equipos de las Unidades Administrativas;

Participar en la elaboración, formalización y tramitación de los contratos de arrendamiento de inmuebles a solicitud de las Unidades Administrativas;

Solicitar la operación de los contratos de seguros del patrimonio de la Agencia e intervenir ante las Unidades Administrativas y las compañías en los casos en que se vean afectados los bienes asegurados;

Representar al Director General en el ámbito de su competencia en los comités, consejos, o cualquier otra instancia relacionada con el manejo del presupuesto y patrimonio que requiera la intervención de la Agencia;

Proponer al Director General y operar el sistema de compras, ajustándose a la normatividad estatal aplicable;

Inventariar y verificar periódicamente, el estado físico de los bienes resguardados por cada Unidad Administrativa;

Programar y ejecutar la adquisición de bienes de consumo, de bienes muebles e inmuebles, contratación de servicios requeridos por la Agencia, en razón a las necesidades aprobadas por el Director General, de conformidad a la normatividad legal aplicable;

Administrar y controlar el almacén e inventarios, así como mantener actualizados los contratos y convenios en materia de servicios generales que requiera la Agencia;

Integrar el padrón de proveedores de la Agencia de acuerdo a los criterios establecidos por las disposiciones aplicables;

Proponer al Director General y aplicar una política de organización y administración de los recursos materiales, adquisiciones y patrimonio inmobiliario de la Agencia;

Administrar los bienes muebles, cuidando su mantenimiento y conservación, de conformidad a la normatividad estatal aplicable, y

	Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.
Dir. de Documentación Vehicular	Desahogar los trámites y procedimientos para el otorgamiento de concesiones para la prestación del servicio de transporte público de pasajeros en las modalidades de Urbano, Suburbano y Regional; Desahogar el trámite para el otorgamiento de concesiones relativas al servicio público de transporte de pasajeros en sus modalidades de vehículos de alquiler y especializado, y del servicio público de transporte de carga general y especializada que se determina en la Ley de Transporte y en otras disposiciones aplicables; Calificar las sanciones por violaciones a los preceptos de la Ley de Transporte y su Reglamento, a las concesiones otorgadas y a otras disposiciones relativas, cuando dichas sanciones consistan en amonestaciones o multas a que se refieren los artículos 61 fracciones I y II y 62 fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII de la Ley mencionada; Autorizar o solicitar la cancelación ante la autoridad estatal competente encargada del trámite de la expedición y reposición de placas de circulación, tarjetas de circulación y licencias especiales para conducir vehículos del servicio público de transporte; Realizar el refrendo de las concesiones para la prestación del servicio público de transporte; Atender los asuntos relacionados con el otorgamiento y trámite de las concesiones para el servicio público de transporte de pasajeros y de carga; Atender los asuntos relacionados con el otorgamiento de licencias especiales para conductores de vehículos

destinados al servicio público de transporte;

Administrar el Sistema Estatal de Información y Registro de Transporte, de conformidad a lo establecido por la Ley de Transporte y su Reglamento, y operarlo con la participación de la Coordinación de Informática y Sistemas;

Autorizar el duplicado de licencias especiales para conductores, en caso de robo, pérdida o extravío;

Apoyar a las Unidades Administrativas que lo requieran, con información relacionada con el parque vehicular del servicio público de transporte, y

Las demás atribuciones que le confieran las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General.

Dirección de Ingeniería, Planeación y Vialidad.

Proponer al Director General las políticas, estrategias y prioridades que deben observarse en los planes, programas y proyectos en materia de transporte público y vialidad;

Formula y proponer al Director General, el anteproyecto del Plan Estatal de Transporte y Vialidad;

Desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento de los planes y programas en materia de transporte público y vialidad;

Realizar investigaciones y promover estudios y proyectos técnicos que apoyen y faciliten el desarrollo de los programas y propuestas específicas del servicio público de transporte de pasajeros;

Participar en la realización de estudios referentes a las condiciones demográficas y económicas en el Estado con la finalidad de buscar soluciones a las necesidades del transporte público;

Proponer al Director General, el establecimiento y modificación de tarifas que aseguren la prestación del servicio público de transporte con calidad;

Proponer al Director General, el establecimiento y la actualización de la normatividad técnica relacionada con la prestación del servicio público de transporte en el Estado;

Llevar a cabo la investigación, estudio e implementación de innovaciones técnicas en materia de planeación y optimización del sistema de transporte público;

Enlazar y coordinar a la Dirección General con las actividades relacionadas con el Consejo Estatal de Transporte y Vialidad y con el Sistema Integral de Tránsito Metropolitano.

Desarrollar y valorar estudios y proyectos de impacto ambiental para los servicios de transporte público;

Atender, en lo relacionado con su competencia, las solicitudes de usuarios que requieran la prestación del servicio de transporte;

Colaborar y coordinar con otras instancias públicas o privadas sobre propuestas o proyectos que impliquen actividades conexas a los servicios de transporte público;

En coordinación con las autoridades competentes, realizar acciones orientadas a lograr una adecuación vial favorable a los servicios de transporte:

Generar, analizar y evaluar las bases de datos relativos a los indicadores y características de los servicios de transporte público, realizando las recomendaciones pertinentes orientadas al cumplimiento de los fines de la Agencia;

Proponer acciones para modificar o suprimir previo estudio socio económico y técnico, rutas, itinerarios, horarios, frecuencias de paso, terminales, identificaciones cromáticas, zonas de conflicto vial;

Proponer y realizar acciones en materia de ingeniería de transporte con la finalidad de optimizar y racionalizar los sistemas de transporte público;

Proponer soluciones al Director General, para resolver conflictos de transporte público en las arterias viales, y

Las demás atribuciones que le confiera las disposiciones jurídicas aplicables y el Director General

El Colegio de la Frontera Norte