



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

# Plan de Trabajo 2013 Unidad de Igualdad de Género

## Secretaría del Trabajo



Nuevo León, 2012





GOBIERNO FEDERAL

"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".

## Directorio

### Gobierno del Estado de Nuevo León

Gobernador Constitucional del Estado de Nuevo León

Lic. Rodrigo Medina de la Cruz

### Secretario del Trabajo

Lic. Héctor Morales Rivera

### Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Presidenta Ejecutiva

Lic. María Elena Chapa Hernández

Secretaria Ejecutiva

Dra. María del Refugio Ávila Carmona

### Gobierno Federal

### Instituto Nacional de las Mujeres

Presidente

Lic. María del Rocío García Gaytán

Directora General de Institucionalización de la Perspectiva de Género

Lic. Claudia G. Salas Rodríguez

Dirección de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

Lic. María de Lourdes Ávila Santacruz

Hipatia Género y Desarrollo S.C.



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

# Plan de Trabajo 2013

## De la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo



GOBIERNO  
FEDERAL

"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 virtud de los temas abordados en las reuniones con las áreas para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*, es necesario elaborar un plan que los retome, organice y dirija los esfuerzos hacia la consecución de resultados.

En el presente *Plan de Trabajo*, se delinearán los principales problemas de las áreas de la *Secretaría del Trabajo (ST)* relativas a la igualdad de género, así como las acciones con las cuales se buscará darles solución o sentar un inicio de solución si es que el asunto es de mediano o largo alcance.

Los asuntos planteados están armonizados con las líneas generales planteadas en el *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León (PSIOSTNL 2011)*, de tal manera que hay correspondencia lógica entre los documentos y temas.

En el primer año de funcionamiento de la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*, los primeros esfuerzos para realizar las acciones tendientes a resolver los problemas planteados se cruzan con las tareas de instalación, equipamiento, capacitación y organización, haciendo necesario plantear acciones y actividades tomando en cuenta esta circunstancia. Por este motivo se plantea un plan de trabajo con las acciones correspondientes a los asuntos más relevantes detectados en las reuniones de trabajo.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

A continuación se plantean los principales asuntos con sus respectivas acciones.

1. **Desigualdad salarial.** Este punto es multi causal, aquí se aborda en relación a la falta de conciencia de los derechos laborales, en particular de las mujeres.

**Acción:** diseñar y ejecutar campañas de difusión en los medios de comunicación. Para tal efecto deben coordinarse esfuerzos con el área de comunicación social del Gobierno Estatal.

2. **Desconocimiento de asuntos de igualdad de género.** El personal de la administración pública suele desconocer el tema, reproduce desinformación y prejuicios.

**Acción:** diseñar y ofrecer cursos de capacitación a fin de sensibilizar a todo el personal que labora en la *Secretaría del Trabajo* (ST) de los problemas de desigualdad y las opciones de soluciones.

3. **Necesidad de armonizar la vida laboral y familiar.** Este problema de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia es fuente de un clima que provoca bajo rendimiento laboral e insatisfacción personal.

**Acción:** incorporar algunas recomendaciones emanadas del *Diagnóstico de Cultura Institucional (2010)*, y promover acciones de ajuste de la vida laboral en relación a tiempos, permisos, ayudas que permitan la armonía laboral y familiar. Establecer acciones afirmativas al respecto.

4. **Falta de desagregación de datos por sexo.** Los asuntos que abordará la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) requieren de esta información que pocas áreas manejan.

**Acción:** elaborar un diagnóstico de situación que determine cuáles áreas no producen la información diferenciada, cuáles sí lo hacen pero requieren mejoras, la forma de producirla y requerirla y el establecimiento de una base de datos.

5. **Despido por gravidez.** El embarazo es una de las principales causas de despidos, pero no se cuenta con mecanismos institucionales que permitan documentar y sistematizar dichas prácticas.

**Acción:** incluir el tema en la capacitación laboral y desarrollar un mecanismo de sensibilización y/o difusión que evite el hecho.

6. **Acoso sexual.** Aunque esta conducta se encuentra debidamente tipificada, regularmente no se denuncia por condiciones económicas y socio culturales, así como miedo a perder el empleo.

**Acción:** elaborar procedimiento de denuncia segura, con protección para quien denuncia, acompañada de la campaña de sensibilización y capacitación sobre el tema y el respeto a derechos.

7. **Falta de guarderías.** Son insuficientes y lejanas de los centros de trabajo. Además, tienen una edad límite en la atención de infantes, por lo que muchos se quedan en sus casas solos, generando otro tipo de problemática social.

**Acción:** Promover proyectos integrales para incluir en el espacio físico de las centros de trabajo el área de guardería, y de ajustar y flexibilizar los servicios de las existentes.

8. **Falta de capacitación para el trabajo.** Muchas mujeres no cuentan con capacitación adecuada ni con medios, oportunidad o tiempo de tomarla.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

**Acción:** generar convenios interinstitucionales con la *Secretaría de Educación (SE)* para el impulso de proyectos pilotos que den atención focalizada a la realidad laboral de las mujeres en el Estado.

9. **Desproporción de atención del Servicio Estatal del Empleo.** Atiende a un 70% hombres y un 30% mujeres, ello derivado del tipo de cursos que se imparten en el área, ya que se encuentran vinculados a los estereotipos culturales de género.

**Acción:** elaborar capacitación de sensibilización para el área y proyecto de atención equilibrada.

10. **Falta de puestos para mujeres.** Se observa que el mercado define los tipos de empleo que habrá para mujeres u hombres según los requerimientos de la empresa combinados con estereotipos y prejuicios. Lo anterior define el contenido de la Bolsa de Trabajo de la Secretaría.

**Acción:** elaborar campaña de difusión y sensibilización que ataque estereotipos y prejuicios sexuales en el trabajo. Reelaborar criterios sensibles a género para la Bolsa de Trabajo de la Secretaría cuando la oferta tenga áreas de oportunidad.



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo León Unido  
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

"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".

## Cronograma General de actividades 2013.

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Concentrado General de Actividades para la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo</b>												
Firma del Convenio de colaboración para la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo												
Campaña de difusión sobre derechos de las mujeres trabajadoras												
Curso de sensibilización desigualdades de género.												
Proyecto ajuste de vida laboral y familiar, acciones afirmativas												
Diagnóstico de desagregación de datos por sexo en el sector laboral												
Desarrollo de mecanismo contra despido por gravidez.												
Procedimiento de denuncia segura por acoso sexual.												
Proyecto de guarderías.												





GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo León Unido  
Gobierno para Todos



"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Concentrado General de Actividades para la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo</b>												
Capacitación para Servicio Estatal del Empleo.												
Campaña de difusión contra estereotipos y prejuicios. Nuevos criterios para Bolsa de Trabajo.												

## Cronograma particular de actividades 2013.

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Firma del Convenio de colaboración para la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo</b>												
Acuerdo con el C. Secretario del Trabajo para la prospección de posibles fechas												
Agenda del evento con los involucrados según las áreas de trabajo												
Firma del Convenio												



GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Campaña de difusión sobre derechos de las mujeres trabajadoras</b>												
Vinculación institucional para trabajar los contenidos y el financiamiento de los mismos												
Establecer el vínculo institucional con el Gobierno Estatal para darle la vista institucional con la Oficina de Comunicación Social del Gobierno del Estado.												
Definir los espacios de distribución y las instituciones participantes para la difusión												
Elaboración de los materiales de difusión												
Distribución de los materiales en las diferentes áreas y oficinas, y otros espacios públicos, de la Secretaría del Trabajo												

**Objetivo:** Impulsar el derecho al acceso la información de las mujeres trabajadoras en la promoción de sus derechos laborales y humanos como trabajadoras.

Fortalecer los procesos de sensibilización y transversalidad de género en los centros laborales y dependencias gubernamentales

**Resultados** Sensibilización a los actores involucrados; difusión de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras; carteles.



GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Curso de sensibilización desigualdades de género.</b>												
Acordar con el vínculo institucional de la ST y el IEMNL para capacitar a todos los tomadores de decisiones en políticas públicas y transversalidad de género en los espacios laborales (la capacitación se propone en las instalaciones de la ST)												
Definir los contenidos estratégicos (ST e IEMNL)												
Contactar con el equipo técnico especializado en políticas públicas, transversalidad de género y negociación de alta dirección												
Impartir la capacitación												
Seguimiento al avance de indicadores en la materia laboral y cierre de brechas de desigualdad												

**Objetivo:** Promover los espacios de capacitación y fortalecimiento interinstitucional al más alto nivel, para la consolidación de acciones tendientes transversalidad de género en las políticas públicas del Sector Laboral en Nuevo León.

**Resultados:** Al término del proceso de capacitación, se contarán con esbozos para la continuidad de los trabajos en la consolidación de las acciones de la Unidad de Igualdad de Género para el periodo 2014.



Gobierno Federal

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Proyecto ajuste de vida laboral y familiar, acciones afirmativas.</b>												
Revisión de los horarios y actividades laborales de las y los servidores públicos de la ST												
Revisión del Diagnóstico sobre Cultura Institucional 2010, y retomar la consideración sobre la revisión salarial de las y los servidores públicos de la ST y promover acciones en coordinación con el IEMNL la Dirección de Recursos Humanos de la ST.												
Definición de tres acciones interinstitucionales básicas para impulsar el cierre de brechas salariales entre las y los servidores públicos de la ST												
Impulso de las acciones												
Monitoreo y evaluación de la aplicación de dichas acciones afirmativas												

**Objetivo:** Promover el impulso de acciones institucionales que den consecuencia a los instrumentos de políticas públicas tendientes al fortalecimiento de las acciones en materia de transversalidad de género.  
 Impulsar espacios de convivencia familiar a través de la revisión y reajuste de las políticas laborales.

**Resultados:** Revisión y reajustes de los horarios y cargas laborales.



Gobierno Federal



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Diagnóstico de desagregación de datos por sexo en el sector laboral</b>												
Definir las principales brechas de desigualdad laboral en Nuevo León												
Definir los indicadores básicos												
Acuerdos interinstitucionales para la con participación en la asignación de los recursos para la realización de la actividad.												
Contratar a la Consultoría responsable de la realización del Diagnóstico												
Grupos de trabajo en modalidad de Grupos Focales												
Levantamiento de información en campo												
Sistematización de la información												
Presentación de resultados preliminares												
Presentación institucional sobre los datos más representativos												
Acuerdos interinstitucionales												
Publicación del documento												

**Objetivo:** Impulsar la elaboración interinstitucional de documentos especializados en materia de género y políticas públicas en el campo laboral.

**Resultados:** Contar con información focalizada, actualizada y desagregada por sexo a fin de impulsar acciones estratégicas para el cierre de brechas de desigualdades de género en el sector servicios, que es donde existe mayor presencia de las mujeres



GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Desarrollo de mecanismo contra despido por gravidez.</b>												
Impulsar reuniones de acercamiento con los principales empleadores del sector Servicios y proponerles un espacio de capacitación para las y los tomadores de decisiones												
Definir los principales temas a trabajar así como la estrategia interinstitucional para el acercamiento con terceros involucrados, según defina la ST												
Impartir la capacitación												
Impulsar acciones básicas de impacto para la disminución de despido por gravidez												
Promoción de un pacto interinstitucional a favor de las mujeres trabajadoras entre la ST, el IEMNL y las compañías empleadoras y/o patrones												
Firma del Pacto a favor del no despido por gravidez de las mujeres trabajadoras												

**Objetivo:** Sensibilizar a los actores institucionales en el impacto negativo en los principales indicadores de Desarrollo que tiene para el Estado la continuidad de dicha práctica hacia las mujeres

Sensibilizar a los actores estratégicos sobre las faltas a los derechos humanos de las mujeres trabajadoras

**Resultados:** Contar con actores estratégicos para la vigilancia y cabal cumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras.



GOBIERNO FEDERAL



"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) autoras del presente trabajo".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Procedimiento de denuncia segura por acoso sexual.</b>												
Revisión de los principales indicadores en la materia												
Acercamiento interinstitucional para la asignación presupuestal para un portal virtual que permita el impulso de dicho mecanismo de denuncia segura												
Asignación y capacitación al personal de la ST y del IEMNL para, manejo y el seguimiento de las denuncias												
Seguimiento de acciones y ajustes necesarios al portal												
Promoción del portal en la ST												
Propuesta interinstitucional para la ampliación del portal para ampliarlo a otras dependencias estatales												
Firma de acuerdos												

**Objetivo:** Promover mecanismos interinstitucionales que permitan garantizar a las mujeres una vida libre de violencia en los espacios laborales.

Promover mecanismos de innovación tecnológica para los procesos de denuncia segura

**Resultados:** Contar con un mecanismo modelo a nivel nacional para el cuidado de los derechos de las mujeres trabajadoras.





GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Proyecto de guarderías.</b>												
Definición de los polígonos de interés para la incidencia de las acciones públicas												
Acercamiento interinstitucional entre los enlaces del la ST y el IEMNL con funcionarios del IMSS y Sedesol, a fin de promover acuerdos que permitan a mujeres y hombres trabajadores acceder a este derecho												
Promover espacios de capacitación en re ingeniería de las políticas públicas y la transversalidad de género en los espacios públicos (espacios laborales)												
Acuerdos de trabajo												
Asignación de personal tripartita (ST, IEMNL e IMSS) para el seguimiento de las acciones												
Seguimiento para el avance de acuerdos interinstitucionales												

**Objetivo:** Promover mecanismos interinstitucionales que permitan garantizar a las mujeres y hombres trabajadores tener acceso a un sistema de guarderías cercano a los centros de trabajo y así promover una cultura de derechos y acciones a favor de las madres y padres que trabajan.

**Resultados:** Contar con un mecanismo modelo a nivel nacional para el resguardo de los derechos de las mujeres trabajadoras. Promover modelos de intervención que permitan fortalecer una cultura de la responsabilidad interinstitucional en el cuidado de los hijos e hijas de las mujeres y hombres trabajadores.



GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Capacitación para Servicio Estatal del Empleo.</b>												
Definir los lineamientos básicos para la capacitación												
Definir los indicadores básicos												
Acordar las fechas y perfiles institucionales del más alto nivel												
Capacitación												
Acuerdos interinstitucionales												

**Objetivo:** Capacitar y fortalecer los primeros cuadros en la toma de decisiones para generar los acuerdos interinstitucionales necesarios en política pública para avanzar en la consolidación de una política pública sensible a las necesidades de las mujeres y hombres neoleoneses.

**Resultados:** Que el estado cuente con personal altamente calificado para dar cumplimiento a los acuerdos interinstitucionales para los avances en materia de transversalidad de género en la Administración Pública Estatal.



GOBIERNO FEDERAL

"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".

Acción/mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
<b>Campaña de difusión contra estereotipos y prejuicios. Nuevos criterios para Bolsa de Trabajo.</b>												
Vinculación institucional para trabajar los contenidos y el financiamiento de los mismos												
Establecer el vínculo institucional con el Gobierno Estatal para darle la vista institucional con la Oficina de Comunicación Social del Gobierno del Estado.												
Establecer los lineamientos generales para los contenidos												
Elaboración de los materiales de difusión												
Distribución de los materiales en las diferentes áreas y oficinas, y otros espacios públicos, de la Secretaría del Trabajo												

**Objetivo:** Impulsar el derecho al acceso la información de las mujeres trabajadoras en la promoción de sus derechos laborales y humanos como trabajadoras.

Impulsar procesos de revisión, sensibilización y promoción de algunos criterios para la sensibilización en la eliminación de patrones culturales en los centros de trabajo

Fortalecer los procesos de sensibilización y transversalidad de género en los centros laborales y dependencias gubernamentales

Actores estratégicos: Los responsables de la coordinación de las actividades programadas, son la Lic. Marcela Leal y el Lic. Jorge Macías.

Las fechas programadas pueden sufrir modificaciones, debido a los cambios y/ó actividades extraoficiales de la Secretaría.

**Resultados** Sensibilización a los actores involucrados; difusión de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras; carteles.



GOBIERNO  
FEDERAL

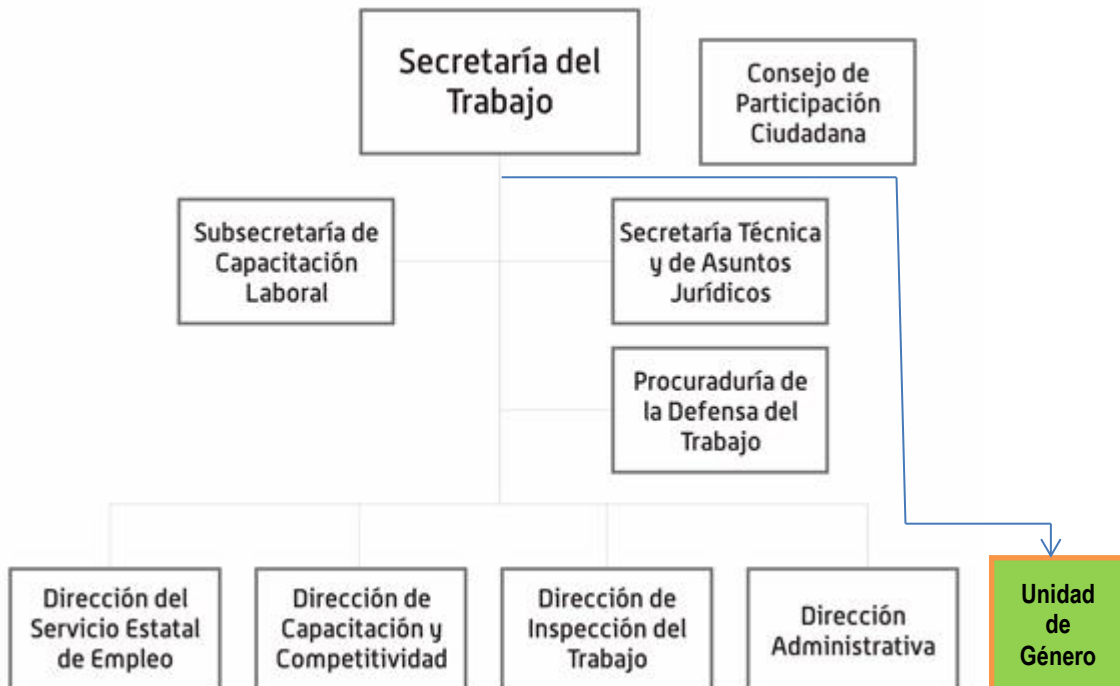


Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



"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) autoras del presente trabajo".

## Organigrama institucional





GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



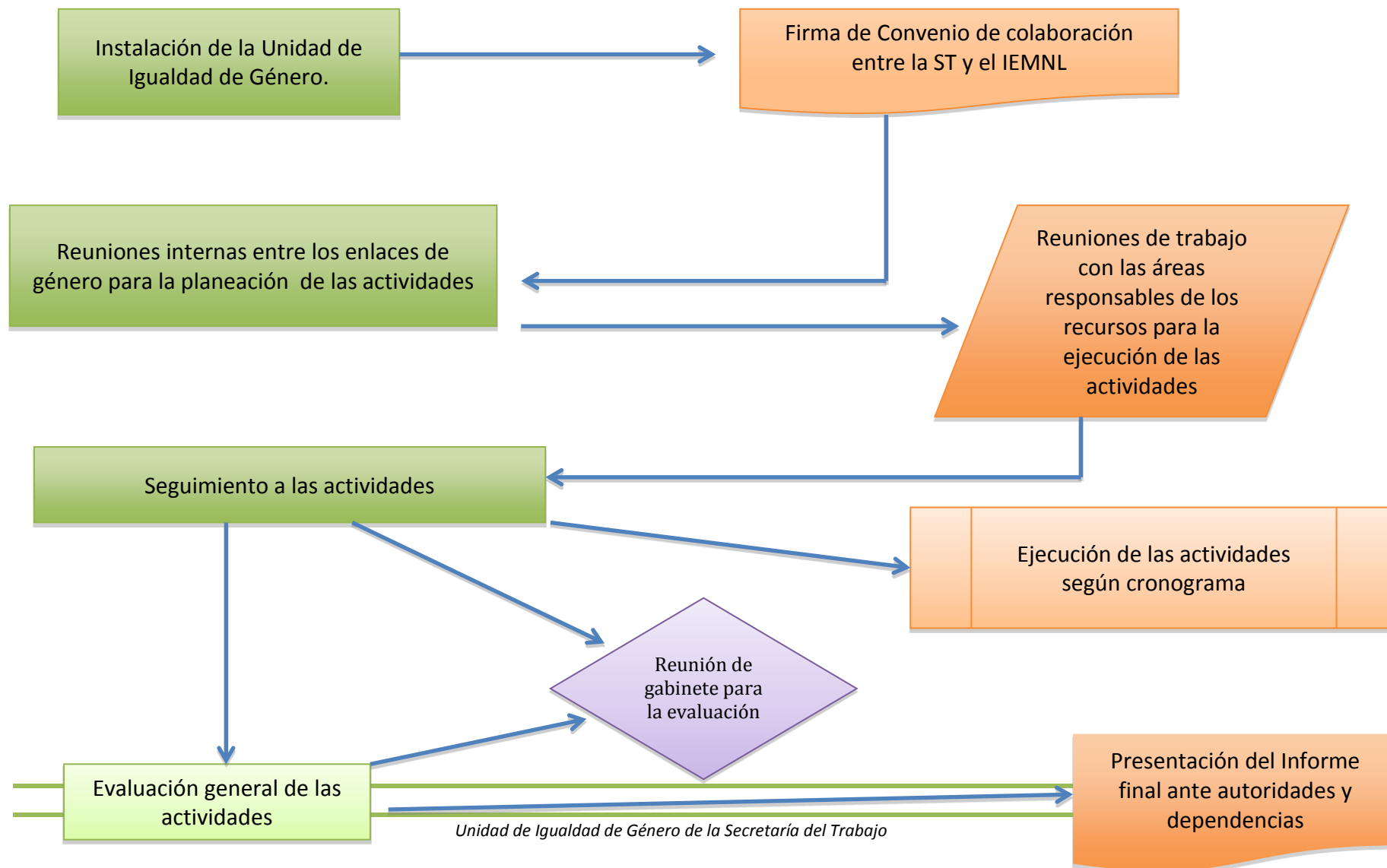
Nuevo León Unido  
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

"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".

## Ruta Crítica





GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## Glosario de términos

**Acciones afirmativas:** conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

**Acciones sensibles a género:** serie de mecanismos para establecer si las responsabilidades del gobierno con respecto a la igualdad de géneros se plasman en sus compromisos y en presupuestarios. Sin un respaldo económico apropiado, es poco probable que los compromisos de igualdad de un gobierno se hagan realidad. (Fuente: IN- Straw, Documento de Políticas, "Descentralización y presupuestos sensibles al género en el ámbito municipal latinoamericano", mesa redonda virtual de especialistas, 2008).

**Agencia Económica:** esta noción se ha utilizado en el marco de las reflexiones sobre el empoderamiento femenino para visualizar a la mujer como un sujeto que se activa en función de sus intereses, deseos y necesidades, aun con las restricciones que le imponen la ideología y las dinámicas estructurales provenientes, en este caso, del funcionamiento del mercado. (Fuente. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012).

**Conciliación entre vida familiar y laboral:** refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

**Construcción social del género:** proceso de definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual.

**Cultura institucional:** sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

**Derechos reproductivos:** se derivan del derecho humano a la salud y se refieren a la libertad que tienen las personas a la autodeterminación de su vida reproductiva, así como al derecho a la atención de la salud reproductiva. Los derechos reproductivos abarcan: el derecho de las parejas y las personas a decidir libre y responsablemente el número de hijas(os), el espaciamiento de los nacimientos; el derecho a contar con información y con los medios para ello; el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva; y el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia.

**Discriminación:** toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá





GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

**Discriminación laboral directa:** ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos y sueldos desiguales.

**Discriminación laboral indirecta:** se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

**Empoderamiento:** son las manifestaciones de redistribución del poder, en este caso, entre géneros. El desafío de la ideología patriarcal, de la dominación masculina y de la subordinación de la mujer son metas de su empoderamiento. Asimismo, se propone cambiar las estructuras e instituciones que reproducen este esquema de discriminación en la familia, la raza, la clase, la religión, los procesos educativos, los sistemas de salud, legal, civil y político. (Fuente: Srilatha Batliwala, "El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción", en Magdalena León, *Poder y empoderamiento de las mujeres*. T/M Editores, Santa Fe de Bogotá, 1997).

**Equidad de Género:** es la plena participación de la mujer y del hombre, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política, social y familiar del país en el que vive, así como la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo." (Fuente: Proyecto de Decreto que Expide la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*. Derivado del análisis Llevado a cabo por el cuerpo técnico del Congreso del Estado y de un Representante de los Promoventes).



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

**Igualdad entre mujeres y hombres:** implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. (Fuente: Art. 5, Proyecto de Decreto que Expide la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*, actualización, 10 mayo 2011, Nuevo León).

**Perspectiva de género:** metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad y la equidad (Fuente: *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León*).

**Plan Sectorial de Igualdad:** conjunto ordenado de estrategias y acciones, diseñados con base a un diagnóstico situacional tendiente a lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Los Planes Sectoriales de Igualdad fijan objetivos a alcanzar así como acciones de evaluación y seguimiento de los mismos.

**Rol:** conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla e impone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Entre los roles que tradicionalmente se les han asignado a las mujeres son:

- A) Responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de las hijas e hijos, mantenimiento del hogar y las relaciones familiares.
- B) Las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios, y recursos para su propio sustento y de su familia, por



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

ejemplo: la docencia y la enfermería. (Fuente: *Instituto Nacional de las Mujeres*, Glosario de Género, INM, México, 2007.)

**Transversalidad de género:** proceso que permite la incorporación de la perspectiva de género, con el objeto de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las institucionales públicas y privadas. (Fuente: Proyecto de Decreto que Expide la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*, LIMHNL actualización, 10 mayo 2011, Nuevo León).



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

# Anexos



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

# ANEXO 1

## *Funciones y atribuciones de la Secretaría del Trabajo*

### **Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León**

Artículo 31.- La *Secretaría del Trabajo* es la dependencia encargada de coordinar y conducir la política laboral en el Estado, y le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I Apoyar al Ejecutivo en la promoción y desarrollo de políticas, programas y acciones que permitan consolidar en el Estado una cultura laboral que impulse la productividad y la competitividad para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, en un clima de armonía y respeto entre los factores de la producción;

III Diseñar, promover e implementar programas de capacitación, calidad, seguridad e higiene y desarrollo sindical, a través de diplomados, cursos, seminarios y eventos en general que contribuyan al desarrollo de los trabajadores y de las empresas y propicie la generación de empleos, por sí misma o en coordinación con las autoridades federales competentes y con los sectores productivos;

V Brindar servicios integrales a la comunidad laboral;

VI Diseñar y ejecutar programas de apoyo a proyectos productivos colectivos y de asesoría a negocios individuales o familiares;

XIX Promover, diseñar, establecer e implementar esquemas de trabajo para la creación de unidades productivas (micro negocios) en mercados de trabajo suburbanos y rurales, así como aquellos programas que atiendan la problemática del empleo e incentiven el autoempleo en los sectores marginados de la sociedad;

X Diseñar, promover e impartir cursos de capacitación en sus diferentes modalidades para desempleados a fin de integrarlos a la planta productiva, en coordinación con las autoridades laborales de la Federación;

XI Fungir como enlace entre el buscador de empleo y la fuente de trabajo, así como apoyar la promoción del empleo, vigilando que este servicio sea gratuito para los trabajadores;

XIII Promover y llevar a cabo la certificación de competencias laborales;

XV Conducir y coordinar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a través de ésta representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos ante cualquier



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de esta Secretaría.

## **Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo**

Artículo 6º.- El Secretario tendrá las siguientes atribuciones:

III Promover y coordinar las acciones para abatir el desempleo y el subempleo, a través de los Programas de Empleo, Autoempleo y pequeños negocios o de programas institucionales;

VII Administrar los recursos humanos, materiales y financieros de las diferentes áreas operativas de la Secretaría;

VIII Aprobar los manuales de organización y de procedimientos administrativos de la Secretaría;

XI Coordinar, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la representación y asesoramiento de los trabajadores y sus sindicatos, en las cuestiones que se relacionan con las normas del trabajo, conforme a lo dispuesto por el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo;

XII Vigilar la aplicación de las normas del trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, en auxilio de las autoridades federales, conforme a lo dispuesto en el Artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## **ANEXO2**

### **MINUTAS DE LAS REUNIONES DE TRABAJO**

Monterrey, 10 septiembre, 2012

#### **Minuta de la reunión para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la *Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 10 de septiembre del 2012, a las 10:30 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de Nuevo León.

Asistieron a la reunión como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el Secretario del Trabajo, Lic. Héctor Morales, la Lic. Marcela Leal Alanís, el Lic. Jorge Macías Rodríguez, Coordinador Jurídico.

Por parte del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL), asistieron la Lic. María Elena Chapa, Presidenta del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, la Dra. María del Refugio Ávila, Secretaría Ejecutiva del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, la Lic. María Elena Rodríguez Mena, Coordinadora del *Programa de Transversalidad de Género*.

Como representante de la consultoría Hipatia Género y Desarrollo S.C., asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol, Directora General y el Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado, especialista en procesos de transversalidad de género y políticas públicas.

Para dar inicio a la reunión de Instalación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), el Secretario, el Lic. Héctor Morales, dio la bienvenida y se reiteró interesado en impulsar los trabajos necesarios para revisar las acciones de políticas públicas en materia de género en las diferentes áreas que conforman la Secretaría del Trabajo.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Por su parte la Lic. María Elena Chapa, agradeció el interés y la oportunidad para el desarrollo de las actividades.

Por su parte la Lic. Alejandra Iglesias Gayol, Directora General de Hipatia Género y Desarrollo S.C. expuso de manera general que las actividades que se desarrollarán serán en gran medida para brindar asesoría al personal que opera la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), a través de un proceso de acompañamiento, a fin de sistematizar el Marco Normativo y Operativo de la Secretaría, y elaborar un documento que señale los aspectos a fortalecer tanto en las políticas públicas como en la cultura institucional para la incorporación de la perspectiva de género.

Se plasmará una ruta crítica de los elementos fundamentales para la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género de la ***Secretaría del Trabajo***.

Se generarán las líneas de acción que conlleven a los cambios estructurales necesarios en la ***Secretaría del Trabajo*** para que las acciones se reflejen en los cambios y proyectos propuestos.

Se generarán estrategias que incorporen la perspectiva de género en cada una de las fases del proceso de planeación, programación y ejecución de acciones institucionales en la ***Secretaría del Trabajo (ST)***.

Se diseñarán con el apoyo del equipo de trabajo interno de la Secretaría del Trabajo, estrategias que permitan incorporar acciones afirmativas tanto en el rubro de políticas públicas como en cultura institucional de la ***Secretaría del Trabajo (ST)***.





GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Se procederá a sugerir las funciones, atribuciones y estructura dentro del organigrama institucional para ubicar la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* dentro de la estructura de la ***Secretaría del Trabajo (ST)***.

Por su parte el Secretario del Trabajo, compartió en la reunión que la Universidad de Nuevo León está desarrollando un estudio sobre perfiles y tendencias en el mercado laboral desagregado por sexo, lo que será una gran herramienta para la formulación de políticas públicas sensibles a género.

Como parte de los acuerdos para impulsar acciones en este ciclo 2012-2013, en materia de transversalidad de género se nombraron enlaces interinstitucionales entre la *Secretaría del Trabajo (ST)* y el *Instituto Estatal de las Mujeres* de Nuevo León (IEMNL) quedando como responsables la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez por parte de la ST y la Lic. María Luisa Rodríguez Mena por parte del IEMNL.

Se acordó también que las subsecuentes reuniones de trabajo se realizarían posteriores a la presente reunión, misma de la cual derivarán los cronogramas de trabajo específicos para las áreas en que componen la Secretaría.

Se acordó que los enlaces de la *Secretaría del Trabajo (ST)* darían sus comentarios sobre algunos puntos para ser incorporados en el *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León (PSIOST)*.

Para dar por terminados los trabajos de la mañana, el Lic. Héctor Morales, *Secretario del Trabajo (ST)* agradeció el interés que se ha puesto en atender a las mujeres en el sector laboral a fin de generar acciones que permitan avanzar la



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

generación de acciones de gobierno más incluyentes que garanticen el pleno ejercicio de derechos de las mujeres en el terreno de la competitividad laboral.

La Lic. Chapa agradeció el interés que siempre ha caracterizado al Lic. Morales para el impulso de acciones encaminadas a fortalecer a las mujeres Neoleonesas.

Se levantaron las actividades de la mañana a las 11:30 hrs.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## **Minuta de reunión con la *Dirección de Inspección* del trabajo para la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la *Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 11 de septiembre del 2012, a las 09:00 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León, con la ***Dirección de Inspección*** de la *Secretaría del Trabajo* (ST).

Asistieron a la reunión como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), en su carácter de enlaces de género de la ST, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez,

Por parte del grupo focal de la ***Dirección de Inspección***, asistieron el Lic. Gerardo Martínez Nicasio, Coordinador de Inspección, el Lic. Raúl Garza Nieto, Coordinador de Programas Especiales, y el Lic. Miguel Gerardo Castillo Martínez, Director de Inspección.

Por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol Directora General y el Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado, especialista en procesos de transversalidad de género y políticas públicas.

La reunión comenzó con la exposición breve de los trabajos que se realizaron en la *Secretaría del Trabajo* (ST) el ciclo anterior así como el engarce de acciones interinstitucionales para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) en la *Secretaría del Trabajo* (ST).

La Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, se presentaron como los enlaces institucionales en materia de género designados por el Secretario de Trabajo, el Lic. Héctor Morales.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

El Lic. Jorge Macías, tomó la palabra para hacer la presentación y objetivo de la reunión, destacando como antecedente la voluntad de acuerdo y participación de los titulares de la *Secretaría de Trabajo (ST)*, Lic. Héctor Morales, y la Lic. María Elena Chapa, Titular del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*, a efecto de impulsar los trabajos para cumplir con las metas comprometidas entre el Gobierno Federal y el Gobierno Estatal en materia de Proyecto para la Institucionalización de la perspectiva de género. Para tal efecto, explicó el Enlace de Género se acordó la instalación de una *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* en la *Secretaría de Trabajo (ST)*.

Por su parte la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol, comentó que los trabajos para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género, tienen un precedente en los trabajos realizados en un *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo* realizado el año pasado.

El Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado, explicó que el grupo focal tiene el propósito de obtener una percepción directa de los funcionarios de la dependencia, sobre la situaciones de áreas de oportunidad para generar acciones relevantes y deseables para que la instalación de la Unidad de Igualdad de Género se desempeñe acorde a las condiciones reales y objetivas que prevalecen en la dependencia, en relación con su trabajo sustantivo, y su relación con las condiciones de igualdad entre géneros.

El Lic. Gerardo Martínez Nicasio, Coordinador de la *Dirección de Inspección*, mencionó que derivado de su experiencia en la materia, y con 31 años de trabajos en la institución, expuso que se observan algunas discriminaciones hacia mujeres trabajadoras, sobre todo en materia de salarios, dado que algunas mujeres desarrollan trabajos calificados, por los cuales perciben menor salario que los hombres, en condiciones similares. Lo anterior se observa sobre todo en algunos sectores de la industria, tales como las maquiladoras. De igual manera mencionó



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

que incide en gran medida los factores como la educación y la cultura que se tenga en particular por parte de los empleadores.

El Lic. Lic. Raúl Garza Nieto mencionó que si bien existen algunas diferencias en cuanto a percepciones salariales y segregaciones ocupacionales entre mujeres y hombres, estas han ido disminuyendo en los últimos años, sin embargo habrá aún posibilidad de encontrar diferencias que deberán ir disminuyendo a través de una cultura de igualdad que pueda hacerse.

El Lic. Miguel Gerardo Castillo Martínez, menciona que si bien existen algunas diferencias en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son cada día menores, y que es un factor cultural que se tiene presente, que requerirá un tiempo e incidir en otros ámbitos, de tal forma que no es sencillo abordar el tema.

De los elementos anteriores, se concluyó que serían relevantes acciones que permitieran a la Unidad de Igualdad de Género incidir en:

- Promover condiciones de igualdad en materia de remuneraciones salariales entre los patrones y para las trabajadoras, de tal forma que se genere conciencia del respeto a los derechos de las plantillas laborales, en particular de las mujeres. Lo anterior mediante la promoción de campañas de difusión en los diversos medios de comunicación. Para tal efecto debiera coordinarse los esfuerzos con el área de comunicación social del Gobierno Estatal.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Monterrey, 11 de septiembre, 2012

## **Minuta de reunión con la *Dirección de Administración* para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la *Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 11 de septiembre del 2012, a las 10:15 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León, con la ***Dirección de Administración*** de la *Secretaría del Trabajo*.

Asistieron a la reunión en modalidad de grupo focal, como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), en su carácter de enlaces de género de la ST, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, el Ing. Héctor Alejandro Martínez Garza, *Director Administrativo*; el Lic. José Manuel Elizondo *Coordinador de Recursos Humanos*; el Lic. Gabriel A. Aguilar Esparza, *Coordinador Administrativo*; y el Lic. José Roberto Calderón Garza, *Coordinador de Recursos Financieros*

Por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol Directora General y el Consultor Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado.

La reunión comenzó con la exposición breve de los trabajos que se realizaron en la *Secretaría del Trabajo* (ST) el ciclo anterior así como el engarce de acciones interinstitucionales para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) en la *Secretaría del Trabajo* (ST).

La Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, se presentaron como los enlaces institucionales en materia de género designados por el Secretario de Trabajo, el Lic. Héctor Morales.



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Durante del desarrollo de la reunión, en modalidad de grupo focal se habló de la necesidad de asignar presupuestalmente una partida a las actividades que se desarrollarán en la Unidad de Igualdad de Género. Así como nombrar un enlace en cada área sustantiva de la Secretaría.

Así mismo se remarcó que el Art. 18 Ley de Egresos de la Federación y Art. 18 de la Ley de Administración Financiera para el estado de Nuevo León prevén contar recursos etiquetados para acciones sensibles a género.

Quedó de manifiesto que será necesario promover esquemas de capacitación a fin de sensibilizar a todo el personal que labora en la Secretaría.

Respecto al universo de atención que atiende la *Secretaría del Trabajo*, la Dirección de Administración, atiende a un 60% hombres y un 40% mujeres.

Con base a los comentarios anteriores, se mencionó la necesidad de hacer algunas recomendaciones factibles para mejorar y armonizar la vida laboral y familiar de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia, tales como los permisos para la atención de los infantes, entre otros.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## ACUERDOS

Al finalizar la reunión y como acuerdos de trabajo para operativizar la Unidad de Género, se espera contar con una radiografía de la plantilla de la *Secretaría del Trabajo*. (Recursos Humanos).

Se estudiará el presupuesto para la integración de la Unidad de Género a la estructura de la *Secretaría del Trabajo*.

Así mismo, se buscará integrar a la Unidad de Igualdad de Género a un (a) representante de cada una de las áreas que componen la Secretaría, a efecto estructurar un programa de trabajo sensible a las necesidades de género en la Secretaría y presupuestar las acciones a fin de que sean integrados al Programa Operativo Anual (POA 2013). Lo anterior a efecto de armonizar la normatividad presupuestal.

Se revisarán algunas medidas prácticas que mejoren el clima laboral para no dejar de observar acciones afirmativas que mejoren la calidad de vida de las familias de madres y padres de la dependencia.





GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Monterrey, 11 de septiembre, 2012

## **Minuta de reunión con la *Procuraduría de la Defensa del Trabajo* para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la *Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 11 de septiembre del 2012, a las 11:00 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de Nuevo León, con el área de la ***Procuraduría de la Defensa*** de la *Secretaría del Trabajo* (PDST).

Asistieron a la reunión en modalidad de grupo focal, como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), en su carácter de enlaces de género de la ST, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, el Lic. Eleazar Hernández Castañón, *Procurador del Trabajo* y el Lic. César Aguirre Santos, *Subprocurador del Trabajo*.

Por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol Directora General y el Consultor Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado.

La reunión comenzó con la exposición breve de los trabajos que se realizaron en la *Secretaría del Trabajo* (ST) el ciclo anterior así como el engarce de acciones interinstitucionales para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) en la *Secretaría del Trabajo* (ST).

La Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, se presentaron como los enlaces institucionales en materia de género designados por el Secretario de Trabajo, el Lic. Héctor Morales.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Durante el desarrollo de la reunión se sugirió la pertinencia de considerar acciones estructurales en los esquemas de planeación de la Secretaría a fin de tener condiciones y recursos para armonizar los procesos que se requieren en materia de equidad de género según la competencia de la Secretaría.

El Lic. Eleazar Hernández Castañón, Procurador del Trabajo, reconoce que en la Administración Pública sucede que se publican leyes, mismas que requieren de instrumentos que permitan el seguimiento para su correcta aplicación, es por ello que se requieren acciones concretas que obliguen a las diferentes áreas del sector gubernamental a cumplir con la normatividad.

El Lic. Jorge Macías sugiere que es necesario generar procesos de culturización transversal para coadyuvar de manera eficaz en las acciones de gobierno.

El Lic. César Aguirre Santos, *Subprocurador del Trabajo*, opina que la difusión de los nuevos modelos transversales a las necesidades de género es fundamental, a fin de que ellos como servidoras y servidores públicos cumplan con la normatividad institucional.

Así mismo el Lic. Eleazar Hernández Castañón, *Procurador del Trabajo*, opina que es necesario que toda Ley contenga un Reglamento que a su vez contemple sanciones a fin de garantizar el cabal cumplimiento de la misma. De igual manera, hace un reconocimiento de que ellos como servidores públicos requieren de realizar acciones de gobierno creativas que permitan aterrizar diferentes tipos de acciones concretas para disminuir las brechas de desigualdades de género en la materia de competencia de la Secretaría.

Se abordó el tema de la desagregación de datos por sexo como un requerimiento reciente y el próximo mes se terminará un estudio donde se contará con datos específicos para la tipología de atención telefónica que se brinda en el área de la Subprocuraduría.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Así mismo se mencionó que derivado de las condiciones contextuales en que vive el estado se han transformado algunos procesos traducidos en formatos internos que solicitan algún tipo de desagregación por sexo.

De igual manera se reconoció el principal factor por el que las mujeres se sienten discriminadas por condiciones de embarazo aunque no se reconoce en la formalidad de la rescisión de relaciones obrero-patronales. Se percibe que algunas de las causas que quedan registradas como "Despidos Injustificados", son porque la Ley no es muy clara y habla de manera genérica, refiriéndose únicamente a las "Causales".

Respecto a los temas de acoso sexual se reconoce la existencia de dichas conductas mismas que no se encuentran debidamente tipificadas y regularmente no proceden por las vías institucionales. Se reconoce que las mujeres son las principales víctimas de dicho delito, pero muchas veces por condiciones económicas y socio culturales, principalmente, las mujeres prefieren callar a denunciar y la mayoría de las veces pierden sus empleos como única fuente de medios de vida para ellas y sus familias.

En materia de la **Procuraduría de del Trabajo**, la Ley procede de manera muy genérica y no existen mecanismos institucionales para conocer a profundidad la realidad de las mujeres en terrenos de discriminación y acoso sexual.

Se reconoció que en materia de discriminación hacia las mujeres en el ámbito del trabajo, el tema de la gravidez es una de las principales fuentes de despidos, pero no se cuenta con mecanismos institucionales que permitan documentar y sistematizar dichas prácticas. Si bien el formato de atención de la **Procuraduría del Trabajo**, incluye un renglón que hace referencia a las causales del despido, es un tema tabú en el sector laboral.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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 problema que se reconoce que existe en el universo de las mujeres trabajadoras es que no hay suficientes guarderías y/o cercanas a los centros de trabajo. De igual manera las guarderías tienen una edad límite en la atención de infantes y ahora muchos niños se quedan en sus casas solos, generando otro tipo de problemática social.

Se sugiere que en la medida de las posibilidades institucionales de las *Secretaría del Trabajo (ST)*, se generasen convenios interinstitucionales con la *Secretaría de Educación (SE)* para el impulso de proyectos pilotos que den atención focalizada a la realidad laboral de las mujeres en el estado.

Sería deseable que en algunos centros de trabajo se impulsasen iniciativas que incluyeran el espacio físico de las empresas el área de guardería, a fin de lograr procesos de políticas públicas integrales.

#### **ACUERDOS:**

Se programará una segunda reunión para la validación de la información sistematizada y se generarán algunos comentarios en materia de desigualdad en la materia de competencia de los servidores públicos de la **Procuraduría**.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Monterrey, 11 de septiembre, 2012

## **Minuta de la reunión con la *Dirección de Servicio Estatal de Empleo para la Instalación de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 11 de septiembre del 2012, a las 12:00 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León, con la ***Dirección del Servicio Estatal del Empleo*** de la *Secretaría del Trabajo* (ST).

Asistieron a la reunión como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), en su carácter de enlaces de género de la ST, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, Lic. Javier Bolaños, *Director del Servicio Estatal de Empleo*, la Lic. Patricia Carrola, *Coordinadora de Becas*, y el Lic. Juan Antonio Villalón, *Coordinador de Empleo*.

Por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol Directora General y el Consultor, Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado.

La reunión comenzó con la exposición breve de los trabajos que se realizaron en la *Secretaría del Trabajo* (ST) el ciclo anterior así como el engarce de acciones interinstitucionales para la instalación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) en la *Secretaría del Trabajo* (ST).

La Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, se presentaron como los enlaces institucionales en materia de género designados por el Secretario de Trabajo (ST), el Lic. Héctor Morales.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

El Lic. Javier Bolaños, *Director del Servicio Estatal*, expuso brevemente el funcionamiento del área que él dirige y puntualizó que ellos como instancia gubernamental, son el vínculo entre las empresas y las personas que buscan empleo formal. La Coordinación de Vinculación es quien se encarga de la Bolsa de Trabajo y se cuenta con siete oficinas en el Área Metropolitana.

Se expuso que la Coordinación de Vinculación coordina las *Jornadas de Acercamiento*, el *Programa Jale*, el *Programa Jóvenes al Empleo* por mencionar los principales.

Se socializó que el *Programa Jóvenes al Empleo*, es el de más reciente creación como una respuesta gubernamental ante la realidad del desempleo en la juventud.

La Ley mandata atender como parte de la población objetivo a todo ciudadano mayor de 16 años, y son los jóvenes quienes se están integrando al mercado de trabajo, pero la mayoría no son empleables a las exigencias del mercado laboral, por no contar con los certificados de educación básica y media básica, mismos que son requisitos necesarios para la generación formal de empleos.

En este Programa se apoya a la juventud para que se capacite en habilidades y competencias laborales en municipios cercanos a su lugar de residencia. En paralelo la *Secretaría del Trabajo (ST)* apoya en la vinculación entre las empresas y los buscadores de empleo en los municipios donde se recibió la capacitación. Actualmente es el Programa de la ***Dirección del Servicio Estatal del Empleo*** que mayores datos desagregados por sexo registra.

La proporción desagregada por sexo que se observa en ***Dirección del Servicio Estatal del Empleo*** es aproximadamente de un 70% hombres y un 30% mujeres, ello derivado del tipo de cursos que se imparten en el área, ya que se encuentran



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

vinculados a los estereotipos culturales de género, ello no implica que existan mujeres en cursos donde predomina la presencia de varones.

Se observa que el mercado es quien define los tipos de oficios y ello define el tipo de empleo que habrá para mujeres u hombres según los requerimientos de la empresa y ello define la *Bolsa de Trabajo de la Secretaría*.

Por su parte la Lic. Patricia Carrola, comenta que en la ***Coordinación de Becas*** la proporción atendida es a la inversa que en la Dirección anterior, ya que observa de manera genérica que se atiende en un 70% mujeres y un 30% hombres, ello derivado también del tipo de cursos que se ofertan en la Dirección.

Se observa que las empresas transnacionales que cuentan con procesos de calidad muy definidos son quienes ofertan mayores empleos atractivos para las mujeres ya que no presentan muchos riesgos para la salud de las y los trabajadores. A diferencia de las pequeñas y medianas empresas donde los procesos de calidad son incipientes y las actividades laborales que requieren algunas empresas representan mayores riesgos para las mujeres.

Respecto al ***Programa de Autoempleo***, se percibe que la población objetivo que se atiende es aproximadamente un 50% mujeres y 50% hombres y en dicho Programa se visibiliza la existencia de mujeres con responsabilidades domésticas, de crianza y/o cuidado de la familia, adultas y adultos mayores y personas con capacidades diferentes, que por sus condiciones particulares les es más complicado integrarse a los empleos formales que solicitan las empresas.

## ACUERDOS

- Se documentará el reconocimiento de la población objetivo desagregada por sexo de los programas que cuenten con la información, a fin de tratar



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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 generar correlación entre los fenómenos de "jóvenes inempleables<sup>1</sup>" y los fenómenos de deserción escolar, vinculados a la competencia de la *Secretaría de Educación*.

- Se proporcionará a la Unidad de Género, los datos desagregados por sexo con los que cuente por cada proyecto la ***Dirección del Servicio Estatal del Empleo***.
- Se comenzarán a revisar los indicadores de la *Secretaría del Trabajo (ST)*

---

<sup>1</sup> Entendido como la juventud que deserta de la educación media básica y media superior, no cuenta con habilidades ni capacidades para desarrollar algún oficio y requieren sumarse al mercado laboral.





GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Monterrey, 11 de septiembre, 2012

## **Minuta de la reunión con la *Dirección de Capacitación y Competitividad* para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género* en la *Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 11 de septiembre del 2012, a las 13:00 hrs, se dio formal inicio a los trabajos que dan continuidad a la Meta 14, del Proyecto para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León, con la ***Dirección de Capacitación y Competitividad*** de la *Secretaría del Trabajo* (ST).

Asistieron a la reunión, en modalidad de grupo focal, como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST) y en su carácter de enlaces de género de la *Secretaría del Trabajo*, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, el Lic. Emilio Santos González, *Director de Capacitación y Competitividad*, la Lic. Laura Ruiz Rivera, *Coordinadora del Área Sindical*, y el Lic. Arturo Mendoza Rodríguez, *Coordinador de Desarrollo Empresarial*.

Por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, asistieron la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol Directora General y el Consultor, Mtro. Tomás Arteaga Vázquez del Mercado.

La reunión comenzó con la exposición breve de los trabajos que se realizaron en la *Secretaría del Trabajo* (ST) el ciclo anterior así como el engarce de acciones interinstitucionales para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) en la *Secretaría del Trabajo* (ST).



GOBIERNO  
FEDERAL

"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 Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, se presentaron como los enlaces institucionales en materia de género designados por el Secretario de Trabajo, el Lic. Héctor Morales.

Respecto a la atención desagregada por sexo que se observa en este universo de atención a la población objetivo que atiende la **Dirección de Capacitación y Competitividad** de 60% hombres y un 40% mujeres.

El área de fortalecimiento al *Liderazgo Sindical*, cuenta con actividades como conferencias y cursos que promueven el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género.

Se observa que los espacios de liderazgo sindical dirigidos por mujeres presentan mayor empatía a la realidad de las mujeres trabajadoras y las lideresas son más propositivas, y aproximadamente el 40% de las actividades de los programas sindicales dan atención a las mujeres. También quedó de manifiesto que se ha observado que las mujeres manifiestan que prefieren ser representadas por mujeres.

Los asistentes a la reunión compartieron que los resultados de trabajos en diferentes talleres de capacitación que brindan a la población objetivo dejan de manifiesto que en el ámbito laboral, aún existen conductas de hostigamiento y acoso sexual hacia las mujeres y que cuando las representa una mujer dichas conductas disminuyen o dejan de practicarse. Asimismo, las mujeres presentan mayor empatía a la condición particular de estar a cargo de los espacios domésticos y reproductivos.

También se reconoció que la capacitación que se ofrece en **Dirección de Capacitación y Competitividad** está definida por las necesidades del Mercado y algunas brechas de desigualdades de género se han ido cerrando, pero no existen aproximaciones que permitan medir concretamente dichos avances.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Particularmente el Lic. Arturo Mendoza, *Coordinador de Desarrollo Empresarial* mencionó que se requieren indicadores precisos para coadyuvar en las actividades institucionales a cargo de la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* . De igual manera es precisa una revisión de los formatos de uso interno a fin de proporcionar al área correspondiente la información desagregada por sexo que se requiera.

La *Lic. Laura Ruiz Rivera, Coordinadora del Área Sindical* sugiere que sería deseable contar con elementos de percepción entrecruzados con indicadores en materia de liderazgo a fin de fortalecer la representación de los liderazgos femeninos. Así mismo sería deseable poder captar elementos desagregados por sexo en los diferentes cursos que imparte la Dirección.

## ACUERDOS

Se recabará la información con la que cuente la ***Dirección de Capacitación y Competitividad***, para su revisión y validación en los trabajos focalizados para la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*.

El Lic. Macías, revisará la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006)*, así como la *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nuevo León (LIMYHNL 2011)* a fin de encontrar elementos de armonización para el ámbito de competencia de la *Secretaría del Trabajo (ST)*.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Monterrey, 20 noviembre, 2012

## **Minuta de reunión con los enlaces institucionales para la validación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo***

En la sala de Juntas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), el 20 de noviembre del 2012, a las 16:00 hrs, se dio continuidad a los trabajos instalados el 10 de septiembre del presente, mismos que dan continuidad a la Meta 14, del *Proyecto para la Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública de Nuevo León*.

Asistieron a la reunión como representantes de la *Secretaría del Trabajo* (ST), en su carácter de enlaces de género de la ST, la Lic. Marcela Leal Alanís y el Lic. Jorge Macías Rodríguez, Coordinador Jurídico, y por parte de la consultoría responsable de la Meta 14, la Mtra. Alejandra Iglesias Gayol.

El Lic. Jorge Macías Rodríguez, manifestó el interés por validar la versión armonizada a conformidad con la normatividad de la *Secretaría del Trabajo* (ST), misma revisión que de ser validada de esa manera, se eliminarán algunas acciones de carácter afirmativo.

Se procedió a presentar los avances en las atribuciones de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST) mismos que serán los siguientes:

- Coordinar tareas de acuerdo al *Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015*.
- Coordinar tareas de acuerdo al *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría de Trabajo de Nuevo León*.
- Enlace con *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL).
- Cumplimiento de instrumentos internacionales y normatividad federal y estatal.



- Propuesta de acciones legislativas.
- Difusión de acciones institucionales y avance en los indicadores globales para el cierre de brechas de desigualdades de género.
- Gestión para el impulso de presupuestos etiquetado para acciones sensibles a las necesidades de género.
- Impulsar el Comité Interno de Seguimiento y Evaluación para medir los avances en el cierre de brechas institucionales.
- Publicar avances.

Posteriormente se procedió a exponer los requerimientos necesarios para el óptimo funcionamiento de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*.

- Incorporar la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* a la estructura de la *Secretaría del Trabajo (ST)*.
- Elaborar presupuesto considerando la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*.
- Planificar actividades sustantivas donde se espere impactar en el cierre de brechas de desigualdades de género.
- Adaptar espacio de trabajo y contratación de personal especializado en la materia.
- Realizar un plan de trabajo y cronograma de acciones vinculadas con el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*.
- Establecer enlaces con otras dependencias vinculadas al área de competencia de la *Secretaría del Trabajo (ST)*.
- Establecer acuerdos de colaboración entre el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)* y la *Secretaría del Trabajo (ST)*.
- Diseñar y aplicar cursos de capacitación a las y los servidores públicos de la dependencia.
- Elaborar un diagnóstico inicial en la materia.
- Impulsar mecanismos de evaluación sensible a las necesidades de género.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

- Construir bases de datos.
- Priorizar programas y proyectos sensibles a ser monitoreados con una visión de género.
- Desarrollar estrategia de seguimiento para el cumplimiento de indicadores en materia de cierre de brechas de desigualdades de género en el área del trabajo.
- Elaborar presupuesto sensible a las necesidades de género en el Estado en materia laboral.

### ACUERDOS

- Se acordó que se revisará el documento de *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*, a fin de enviar comentarios puntuales para ser incorporados al documento.
- Se reenviará la versión comentada desde la perspectiva de género.
- Se enviará un mapa de ruta para incorporar las acciones sustantivas y reales para el ejercicio del 2013.

Siendo las 17:00 hrs. Se dio por concluida la reunión.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## ANEXO 3

Monterrey, 25 de enero de 2013.

### **Minuta de la reunión para la firma del Convenio de Colaboración entre el Instituto Estatal de las Mujeres para el Estado de Nuevo León, y la Secretaría del Trabajo, para la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo**

En el salón de eventos del Hotel Sheraton, en el Centro de la Ciudad de Monterrey, a las 10:00 hrs, se dio por inaugurado el evento para la *Firma del Convenio de Colaboración para el impulso de acciones interinstitucionales a favor de la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*.

Asistieron a la reunión como representantes de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, el Secretario del Trabajo, Lic. Héctor Morales, el Lic. Jorge Macías Rodríguez, Coordinador Jurídico y enlace Interinstitucional para el seguimiento de actividades, derivadas de la Unidad de Igualdad de Género, y la Lic. Marcela Leal Alanís, como su coadyuvante para el cumplimiento de las metas.

Por parte del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL), asistieron la Lic. María Elena Chapa, Presidenta del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, la Dra. María del Refugio Ávila, Secretaria Ejecutiva del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, la Lic. María Elena Rodríguez Mena, Coordinadora del *Programa de Transversalidad de Género*.

Para dar inicio a la reunión para la *Firma del Convenio de Colaboración para el impulso de acciones interinstitucionales a favor de la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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 Lic. Chapa agradeció la presencia del equipo de primeros cuadros de la Secretaría del Trabajo así como el interés mostrado a lo largo de los meses que se traducen el presente instrumento de política pública a favor de la igualdad de las mujeres en el sector del trabajo.

Se reconoció particularmente el trabajo intenso que realizaron los enlaces institucionales de género, el Lic. Jorge Macías Rodríguez, la Lic. Marcela Leal Alanís.

La Dra. Ávila, Secretaría Técnica del IEMNL, expuso la realidad de las mujeres trabajadoras en el Estado quedando de manifiesto las áreas de oportunidad para la incidencia de políticas públicas transversales a género. Así mismo agradeció el trabajo realizado por las y los servidores públicos involucrados para la consolidación del presente acuerdo.

El Secretario de Trabajo, el Lic. Héctor Morales, agradeció la oportunidad de ser parte de los espacios que participen activamente en el impulso de acciones institucionales a favor de la igualdad de las mujeres y el cierre de brechas de desigualdades de género.

La Dra. Ávila, Secretaría Técnica del IEMNL, procedió a exponer los objetivos de las acciones interinstitucionales y los alcances que tendrá a corto, mediano y largo plazo la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo.

Se expuso la metodología aplicada, a través del trabajo participativo de los grupos focales de alto rendimiento con los que se trabajó y se presentaron algunas propuestas puntuales a trabajar en el periodo del 2013.





Instituto Estatal  
de las Mujeres  
NUEVO LEÓN



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

Se abordó el compromiso de impulsar los trabajos necesarios a través de una participación conjunta en la etiquetación de recursos públicos, para el cumplimiento de cada una de las acciones estratégicas que se pretenden realizar.

Posteriormente se procedió a firmar el *Convenio de Colaboración para el impulso de acciones interinstitucionales a favor de la institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo,*

Siendo las 12:00 hrs, la Lic. Chapa agradeció la presencia del Secretario del trabajo y su equipo estratégico en el compromiso y tiempo que dedicarán a los trabajos que vendrán derivados de la Unidad de Igualdad de Género.

Para finalizar la Lic. Chapa agradeció la presencia de toda la concurrencia y se dio por concluida la reunión.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

## Referencias y fuentes de consulta

- Análisis de Competitividad 2010. Instituto Mexicano de Competitividad A.C. Nuevo León.
- CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.
- Gobierno del Estado de Nuevo León, Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015, Nuevo León, México, 2010.
- \_\_\_\_\_, Equidad de Género, Programa Especial, 2010-2015, Nuevo León, México, 2010.
- \_\_\_\_\_, Segundo Informe de Gobierno, Nuevo León, México, 2011.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo de Población y Vivienda 2010, México.
- \_\_\_\_\_, Mujeres y Hombres en México 2011, México.
- INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2000 y 2010.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer", Datos de Nuevo León, México, 2011.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED). <http://www.inafed.gob.mx/>
- Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010 México.
- Ley electoral del Estado de Nuevo León. Tercera Edición 2009. Comisión Estatal Electoral.
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León. 2003.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 2001.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 2006.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León. 2011.



GOBIERNO  
FEDERAL

"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".

- Subiñas, Marta. "Agenda de Armonización Legislativa con relación al derecho político de las mujeres a ser electas en el Estado de Nuevo León". Flacso, México, 2012.
- Plan estatal de Desarrollo 2010-2015, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010, México.
- Programa Especial, Equidad de Género, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010.
- Programa Sectorial de Gobernación y Participación Ciudadana. Nuevo León. Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010, México.