



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

Vivir Mejor

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".

Unidad de Igualdad de Género

Secretaría del Trabajo



Nuevo León, 2012



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
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) autoras 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.



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."

Índice

Prólogo

Justificación

Introducción

Antecedentes institucionales

- Enlaces de Género
- Mesas Intrainstitucionales de Género

Marco Jurídico Institucional

1. Convenciones internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994)
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
- *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

2. Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

3. Marco Jurídico Estatal

- *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*
- *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM 2001)*
- *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (2003)*
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPyED 2003)*
- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMYH 2006)*
- *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León (LIMHNL2011)*
- *Programa Especial de Equidad de Género (PEEG 2010-2015)*
- *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado 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) autoras del presente trabajo."

Diagnóstico

- Índice de Desarrollo Humano (IDH)
- Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG)
- Índice de Potenciación de la Mujer (IPG)
- Caracterización general de las mujeres y los hombres neoloneses
- Crecimiento de la población
- Brechas salariales
- Participación de las mujeres en actividades económicas
- Situación de las mujeres en el trabajo
- Hogares
- Natalidad y esperanza de vida

Unidad de Igualdad de Género

Diseño de políticas públicas y estrategias para impulsar procesos de transversalidad de género

en la *Secretaría del Trabajo*

- Misión
- Visión
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Áreas que componen la *Secretaría del Trabajo* (ST)

Propuesta para la operatividad de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST)

- Atribuciones
- Requerimientos
- Estructura
 - a. Desarrollo y ejecución
 - b. Vinculación y formación
 - c. Análisis y continuidad

Glosario de términos



Anexos

1. Funciones y atribuciones de la *Secretaría del Trabajo (ST)*

Ley Orgánica de la Administración Pública para el estado de Nuevo León
Reglamento interno de la *Secretaría del Trabajo*

2. Minutas de las reuniones de trabajo

- Minuta de la reunión para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*
- Minuta de la reunión con la Dirección de Inspección del Trabajo para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*
- Minuta de la reunión con la Dirección Administrativa para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*
- Minuta de la reunión con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*
- Minuta de la reunión con la Dirección del Servicio Estatal de Empleo para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*
- 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*
- Minuta de la reunión con los enlaces institucionales para la validación de la *Unidad de Igualdad de Género en la Secretaría del Trabajo*

Referencias y fuentes de consulta



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."

Índice de cuadros

1. Erogaciones de programas que incorporan la perspectiva de género
2. Tasa de crecimiento de la población 2000 – 2010
3. Proyecciones de crecimiento de poblaciones

Índice de gráficas

1. Índices de desarrollo nacional, D.F. y Nuevo León
2. Comparativo de la población neolonesa contra la población nacional
3. Distribución porcentual de la población desagregada por sexo y grupos etáreos
4. Porcentaje de posición en el trabajo por sexo
5. Presencia de mujeres y hombres según sector
6. Principales actividades del sector terciario desagregado por sexo
7. Nivel de ingreso desagregado por sexo
8. Esperanza de vida de mujeres y hombres 2012

Índice de tablas

1. Acuerdos con áreas de la *Secretaría del Trabajo* para la instalación de la *Unidad de Igualdad 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) autoras del presente trabajo."

Acrónimos

Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Consejo Nacional de Población	CONAPO
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	ENOE
Instituto Mexicano Para la Competitividad A.C.	IMCO
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Instituto Nacional de las Mujeres	INMUJERES
Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León	IEMNL
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León	LIMHNL
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	LGIMYH
Nuevo León	NL
Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015	PED, 2010-2015
Población Económicamente Activa	PEA
Perspectiva de Género	PEG
Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo	PSIOST
Programa Especial de Equidad de Género	PEEG
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo	PNUD
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres	PROIGUALDAD 2008-2012
Organización de las Naciones Unidas	ONU
<i>Secretaría del Trabajo</i>	ST
Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	SNIMH



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."

Prólogo

En los Estado Unidos Mexicanos, la *Constitución Política* reconoce como parte de los derechos humanos el principio de igualdad entre mujeres y hombres, mismo que es reglamentado en la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMYH 2006), que precisa dicho principio y dispone la eliminación de toda forma de discriminación en los ámbitos públicos y privados.

No obstante, pese a la normatividad y disposiciones legales que a la fecha existen para el impulso de la igualdad de oportunidades para las mujeres respecto a los hombres, aún existen importantes rezagos en la materia, tanto en el ámbito nacional como estatal; por lo que es importante diseñar estrategias focalizadas a ciertas acciones de gobierno, a fin de orientar al logro y avance significativo que permitan impulsar cambios en las estructuras institucionales, para incorporar procesos de transversalidad de la perspectiva de género de los programas gubernamentales para con ello mejorar las condiciones de igualdad sustantiva en el estado de Nuevo León, en lo relacionado al mercado de trabajo y materia laboral.

Un principio fundamental para impulsar y fortalecer las acciones institucionales de transversalidad de género en todos los niveles de la *Secretaría del Trabajo* (ST), es evaluar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y programas públicos puestos en marcha por el estado de Nuevo León, a través de esta dependencia.

La evaluación que focaliza el impacto diferenciado por sexo, es un factor clave dentro de cualquier proceso que pretenda medir la incidencia real de las acciones gubernamentales tendientes al cierre de brechas de desigualdades de género. El objetivo principal es contar con elementos suficientes para determinar la eficacia y eficiencia y sobre todo, la idoneidad de las políticas públicas facilitando con ello la toma de decisiones a todos los niveles que opera 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) autoras del presente trabajo."

El presente documento, sistematiza algunos elementos existentes como el *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo (PSIOST 2011)*, a fin de fortalecer la creación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*.

Dentro del cuerpo documental, se hace una revisión y realineación de las políticas públicas en materia de transversalidad de género e igualdad de oportunidades para la *Secretaría del Trabajo (ST)*, sensibles al enfoque de género, a fin de dar consecuencia a lo dispuesto en el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 (PED 2010-2015)*, que en el apartado 7.3.8 se compromete a :

"2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal.

- Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal."

Posteriormente, se plantea un *Plan de Acción* que permita a la *Secretaría del Trabajo (ST)*, institucionalizar algunos elementos de género a sus políticas internas y externas. Dichas acciones serán propuestas desde un enfoque de género, sumando a ello el conocimiento y pertinencia de las acciones, lo anterior, a partir de elementos documentales, elementos de percepción en la operación de los programas y proyectos, aportados a través de diversos grupos focales, con las y los distintos servidores públicos que dan cuerpo a la *Secretaría del Trabajo (ST)*, se suman algunos elementos estadísticos proporcionados por el *Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)* y el *Consejo Nacional de Población (CONAPO)*, así como la revisión y alineación al *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo (PSIOST 2011)*.



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) autoras del presente trabajo."

Por las atribuciones y el tamaño de la dependencia, se trabajó con las siguientes áreas:

- Oficina del C. Secretario del Trabajo
- Dirección Administrativa
- Dirección de Capacitación y Competitividad
- Dirección de Inspección del Trabajo
- Dirección del Servicio Estatal de Empleo
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo

A pesar de los logros alcanzados en el estado de Nuevo León, aún existen importantes y grandes áreas de oportunidad en el diseño e implementación de políticas públicas sensibles al enfoque de género, por lo que el presente instrumento está encaminado a coadyuvar y mejorar las condiciones de igualdad en las oportunidades para las mujeres y los hombres neoleoneses.

Lic. María Elena Chapa Hernández
Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal
de las Mujeres de 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) autoras (ores) del presente trabajo."

Justificación

La *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), para el estado de Nuevo León, es un instrumento de política pública que permitirá coadyuvar, fortalecer y construir espacios de apoyo y coparticipación entre las distintas áreas que componen la *Secretaría del Trabajo* (ST), así como con otras entidades del sector público, que basan sus políticas de atención fundamentadas sobre criterios de igualdad de género y oportunidades para todos, así como el respeto a los derechos humanos en los espacios públicos y ciudadanos, que, en últimos términos responde a un modelo de eficiencia y eficacia gubernamental, como se plasma en el *Plan Estatal de Desarrollo* (PED 2010-2015) donde señala en su numeral 9.3.2, como una estrategia para obtener servicios públicos eficientes y de calidad: "Fomentar la innovación en las dependencias y entidades de la administración pública estatal para mejorar la prestación de los servicios, la eficiencia y la cobertura, y reducir costos."¹

El presente documento, obedece al cumplimiento de los acuerdos interinstitucionales firmados por el país, para impulsar procesos de transversalidad de la perspectiva de género, sumando a ello, el espíritu de coordinación y consenso grupal para integrar la participación de las servidoras y los servidores públicos que laboran en la *Secretaría del Trabajo* (ST).

Si bien, el estado de Nuevo León, ya cuenta con algunos Planes Sectoriales con enfoque de género, es importante impulsar una plataforma interinstitucional dentro del primer círculo en la toma de decisiones estatales, para el fortalecimiento institucional y de la ciudadanía en el fomento a su participación en asuntos públicos; lo que redundará en un robustecimiento de las capacidades, liderazgos y habilidades comunitarios impactando en la calidad de vida principalmente de las mujeres y de algunos grupos emergentes y/o vulnerables

¹ *Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León*. Pág. 115.



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."

que se encuentran insertos dentro de los espacios de productividad y demanda laboral para el estado. El presente documento, propone acciones focalizadas a la realidad y necesidades específicas de la población neolonesa con pleno apego y respeto de los derechos humanos y la cultura de la legalidad.

Contar con un *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades* para la *Secretaría del Trabajo* (PSIOST) y consolidar la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), coadyuvará en la coordinación interinstitucional para la disminución de las brechas de desigualdades de género en el terreno de lo laboral, así como para fortalecer el Gabinete Legal, -donde se inserta la *Secretaría del Trabajo* (ST)-, lo que representará un eje sustantivo para el crecimiento económico y de competitividad laboral para el estado de Nuevo León.

La creación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), aspira a ser uno de los varios y necesarios elementos de políticas públicas que permitan la consideración de las necesidades de las mujeres y de los hombres en cuestión de los servicios y trámites y becas que desde las diferentes instancias de la *Secretaría del Trabajo* (ST) se brinda a la ciudadanía; en el fomento a la participación económica y laboral de la ciudadanía y las empresas.

Se espera entonces, que la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), sea uno de los ejes detonantes que impulse la creación de mecanismos institucionales que aseguren la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres neoloneses, en materia laboral.

El presente documento, es una muestra de las numerosas medidas que se contemplarán en los nueve principios rectores que lo rigen:

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.- La eliminación de desigualdades se convierte en el eje de análisis de todas las acciones que se emprendan en el marco de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del*



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."

Trabajo (UIGST), por consiguiente en todas las áreas estratégicas o de intervención.

Transversalidad de Género.- Como estrategia de mejora de las políticas públicas, ésta requiere la participación de todas las áreas implicadas en la *Secretaría del Trabajo (ST)*, en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión, la técnica y la social.

Corresponsabilidad. Orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

Responsabilidad. La responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMYH 2006)* y la *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres para el Estado de Nuevo León (LIEMNL 2003)*.

Repercusiones en la Ciudadanía. Esta *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* se desarrolla no sólo desde las actuaciones internas llevadas a cabo por la *Secretaría del Trabajo (ST)* sino principal y prioritariamente buscando que la ciudadanía perciba los avances en igualdad de trato y oportunidades como efecto de las medidas propuestas.

Visión de Proceso. La presente *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*, representa una nueva etapa, la cual requiere del crecimiento conjunto de la sociedad en materia de igualdad de derechos y parte del reconocimiento de las brechas de desigualdad de género entre mujeres y hombres, a fin de reducirlas.

Instrumentación. Se plantea como estrategia que la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*, sea en sí mismo un mecanismo institucional,



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 (ores) del presente trabajo."

para lograr lo establecido en la legislación vigente, ya que de no ser así, carecería de valor técnico y social.

Innovación. La oportunidad de lograr cambios pertinentes en las unidades sustantivas que componen la *Secretaría del Trabajo (ST)*, hace imprescindible considerar la incorporación de las mujeres en pie de igualdad a los procesos de innovación tecnológica, no sólo como beneficiarias pasivas de las acciones institucionales; sino como portadoras de elementos diferenciales de enriquecimiento y desarrollo de la sociedad del conocimiento y de la sociedad de la información.

Empoderamiento de las mujeres. Este ejercicio será la estrategia para lograr profundizar en el desarrollo democrático de la entidad, incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, promoviendo el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones en los espacios públicos y privados.



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."

Introducción

El presente documento hace una revisión al *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo* (PSIOST 2011) y se elabora una propuesta de re alineación de algunas actividades estratégicas para la *Secretaría del Trabajo* (ST) del estado de Nuevo León, a fin de hacerlas sensibles a la perspectiva de género y con ello dar consecuencia a lo dispuesto en el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015* (PED 2010-2015), a efecto de institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal a través del impulso de una cultura de la igualdad y de la no discriminación; fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario de la ciudadanía a las oportunidades, a la toma de decisiones así como acceder a los beneficios integrales del desarrollo, y promover la institucionalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y órdenes de gobierno.²

De acuerdo a los lineamientos anteriores, en el presente documento se abordará en la primera parte, el marco jurídico que sustenta los procesos de transversalidad de políticas públicas a partir de la revisión de convenios internacionales, así como los antecedentes en la materia a nivel nacional y estatal.

Posteriormente se plantea un diagnóstico general sobre la situación de las mujeres respecto a los hombres en materia laboral y mercado de trabajo.

En el tercer capítulo se plantean las acciones y alcances que tendrá la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*, en la operación de las acciones, así como detectar aspectos pertinentes para el replanteamiento de líneas de acción en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género al quehacer gubernamental.

-
- ² Gobierno del Estado de Nuevo León, *Equidad de Género, Programa Especial, 2010-2015*, Nuevo León, México, 2010, *pág. 11*.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Góberne 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) autoras del presente trabajo".

Para finalizar el documento, se propone un *Plan de Acción* a ejecutarse en el periodo del 2013 y comenzar a operativizar la estrategia de transversalidad de género a la *Secretaría del Trabajo* (ST).



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) autoras del presente trabajo".

Antecedentes Institucionales



Desde el año 2003, el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL), ha buscado el cierre de brechas de desigualdades de género mediante la puesta en marcha de acciones en la materia. Dichas acciones se originan en los lineamientos del *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo de Nuevo León (2011)*. En este documento se recomienda privilegiar lo dispuesto en los tratados internacionales firmados por México en materia de igualdad, y en las diversas leyes que se involucran en el tema.

Las diferentes dependencias involucradas, dentro de sus atribuciones y competencias, deben contribuir a la búsqueda y logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como a la construcción de una Cultura de Equidad de Género.

La creación de una *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), es un mecanismo necesario en cada dependencia de la Administración Pública estatal, pues se requiere institucionalizar mecanismos de trabajo y de comunicación. La *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), establecerá políticas y programas conducentes a institucionalizar la perspectiva de género en la labor cotidiana y en el diseño y ejecución de sus obligaciones como dependencias públicas.

Por ello, es indispensable que la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST) cuente con los siguientes requerimientos:

- Recursos financieros, materiales y humanos suficientes para desarrollar su labor.
- Un presupuesto propio que le permita la independencia de operación y de decisión.
- Infraestructura y equipo técnico.



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."

- Su inclusión en el *Reglamento Interior* y en la Estructura Orgánica de la Institución.
- Capacitación especializada en temas relacionados con la gobernabilidad, la gobernanza, los derechos humanos y la inclusión de género.

Complementariamente, se requiere el establecimiento de dos figuras auxiliares para la coordinación de acciones, la vinculación interinstitucional y la operación general de las labores de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG): el Enlace de Género y la Mesa Intrainstitucional de Género. A continuación se enlistan las funciones de cada una.

Enlace de Género:

- Se encargará de conmemorar fechas y efemérides sobre el tema de género.
- Participará en las mesas interinstitucionales de la materia.
- Detectará necesidades de capacitación en la materia y solicitará los cursos respectivos al *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL).
- Colaborará con el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL), proveyéndolo de información para dar cumplimiento a las leyes nacionales de la materia, así como a los tratados internacionales.

Mesa Intrainstitucional de Género:

- Será asesorada por el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL).



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."

- Su infraestructura tendrá inicialmente un carácter informal, dada su carencia de atribuciones en la normatividad interna, con el objetivo de institucionalizarse en el mediano plazo.
- De acuerdo a su nivel y estado, no necesitan de un presupuesto propio, puesto que la conforman funcionarias y funcionarios públicos que no operarán programas ni ejecutarán acciones en el ejercicio de su operación, tan sólo llevarán a cabo reuniones de trabajo.
- Requiere de personal capacitado en temas de género o con sensibilidad e interés por adquirir la capacitación a través del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*.



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) autoras del presente trabajo".

Marco Jurídico Institucional



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."

Marco Jurídico Internacional

La planeación estratégica en las políticas públicas desde la perspectiva de género plantea la oportunidad de ofrecer respuestas adecuadas y concretas a las necesidades asociadas con las diferencias culturales y sociales existentes entre mujeres y hombres; adicionalmente apremian las condiciones sociales por el reconocimiento y la generación de alternativas frente a las necesidades específicas derivadas de relaciones desiguales de poder, de posición y condición entre mujeres y hombres.

En consecuencia, impulsar procesos de planeación estratégica en los instrumentos de políticas públicas desde la perspectiva de género, exige entre otros elementos, examinar y comprender las diversas formas en que las desigualdades entre las mujeres y los hombres se manifiestan en los diversos instrumentos de políticas públicas que tiene a su cargo la *Secretaría del Trabajo (ST)*, mismas que no "distinguen" entre mujeres y hombres y asumen un supuesto de "neutralidad" o "ceguera de género".

Para encuadrar lo anterior, es necesario revisar el marco jurídico en la materia.

Convenciones Internacionales

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)*, es un instrumento fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Fue adoptada por la Asamblea General de la *Organización de las Naciones Unidas (ONU)* en 1979 y ratificada por México en 1981.



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 (ores) del presente trabajo."

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, (CEDAW 1979), reconoce los patrones sociales y culturales relativos al género que deben ser modificados a fin de eliminar prácticas consuetudinarias y prejuicios basados en ideas de inferioridad o superioridad estereotipadas de mujeres y hombres.

El presente es un ordenamiento internacional que obliga a los *Estados Partes* a adoptar las medidas necesarias para prevenir y eliminar la discriminación hacia las mujeres. México, y todas sus instituciones al ratificarla, se obligan a respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad.

El **Artículo 4** de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)* expresa que:

“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato³.”

En el ámbito jurídico normativo, la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMYH)* en su vertiente Federal, retoma la orientación y objeto del Artículo 4 de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)*, en relación con las medidas de carácter temporal y especial, al definir el concepto de acciones afirmativas y

-
- ³ *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW 1979, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1) Serie Tratados de Naciones Unidas No 20378, Vol. 1246, p. 14



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."

establece que el Gobierno Federal debe garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de este tipo de acciones.

Existe desde luego su correlato estatal con la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León* (LIMHNL), que en el Artículo 2 contempla:

“La presente Ley tiene por objeto regular, proteger, garantizar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado, mediante lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado y al sector privado, en los ámbitos social, económico, político, civil, cultural y familiar hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva”.⁴

Paralelamente, existen algunas Recomendaciones Generales del *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* (CEDAW), mismas que son importantes ya que retoman, en particular la 25, las medidas especiales de carácter temporal.

Los *Estados Partes* deben distinguir claramente entre las medidas especiales de carácter temporal adoptadas en virtud del párrafo 1 del Artículo 4 para acelerar el logro de un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres, y otras políticas sociales generales adoptadas para mejorar la situación de las mujeres y las niñas.

Al aplicar medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres, “los *Estados Partes* deberán analizar el contexto de la situación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, así como en el ámbito específico al que vayan dirigidas esas medidas. Deberán evaluar la posible repercusión de las medidas especiales de carácter temporal respecto de un objetivo concreto en el contexto nacional y adoptar las medidas especiales de

⁴ *Ley Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*. Decreto Número, 285 Publicado en Periódico Oficial de fecha 26 diciembre 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) autoras del presente trabajo."

carácter temporal que consideren más adecuadas para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres.

"Los *Estados Partes* deberán incluir en sus Constituciones o en su legislación nacional disposiciones que permitan adoptar medidas especiales de carácter temporal"⁵.

Las políticas públicas del Gobierno Federal contemplan objetivos estratégicos y lineamientos de acción para impulsar la adopción de medidas tendientes a corregir desigualdades en distintas materias, incluso se maneja un presupuesto etiquetado para mujeres el cual proviene del propio ordenamiento de Ley. Lo propio dispone la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León* (LIMHNL), en su Artículo 13 señala:

"Para efectos de esta Ley corresponde al Poder Ejecutivo del Estado:

VI. Efectuar la planeación y previsión para incorporar en los Presupuestos de Egresos del Estado, la asignación de partidas destinadas al cumplimiento de esta Ley."⁶

En el ámbito federal, el *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2008-2012)*, contempla en sus objetivos estratégicos y líneas de acción la adopción de medidas especiales para coadyuvar en corregir desigualdades en distintos ámbitos de la vida de las mujeres y los hombres del país.

Como una acción afirmativa, el Gobierno Federal desde 2007, ha etiquetado importantes sumas del gasto público para impulsar y fortalecer los mecanismos de igualdad, ello etiquetado en el Anexo 10 del *Presupuesto Público de la Federación* desde 2009.

• ⁵ CEDAW, Op. Cit.

• ⁶ *Ley Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León*. Op. Cit.



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."

Cuadro 1

Erogaciones de Programas que incorporan la perspectiva de género

Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF)	Monto (millones de pesos)	Fuente del PEF
2007	-	No aplica
2008	38,028.00	Anexo 9. Erogaciones de Programas que incorporan la Perspectiva de Género (31,003.2 MDP) y, Anexo 9A. Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género (7,024.8 MDP)
2009	39,825.40	Anexo 10. Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
2010	10,920.70	Anexo 10. Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
2011	14,916.50	Anexo 10. Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
2012	16,752.90	Anexo 10. Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Fuente: Presupuesto de Egresos de la Federación, correspondientes a los años señalados

En el ámbito estatal es importante señalar que el *Programa Especial de Equidad de Género* (PEEG 2010-2015) en el Objetivo Estratégico 2 plantea las líneas de acción sobre las cuales se operarán las políticas públicas de género en el estado.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará, 1994)

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará*, fue adoptada por la *Organización de Estado Americanos (OEA)* en 1994. Ubica el ámbito de la violencia hacia las mujeres y establece que la misma tiene incidencias en los ámbitos privados y públicos.

Visibiliza, considera y puntualiza que es responsabilidad del Estado Mexicano establecer qué se considera violencia contra las mujeres. La *Convención de Belém Do Pará* (1994), enfatiza que cuando se violenta el derecho a una vida libre de violencia, se contextualizan y ocurren violaciones a la integridad, a la libertad, a la seguridad, a la dignidad y a la igualdad, fundamentalmente. El derecho de toda



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

Vivir Mejor

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."

mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém Do Pará* (1994), obliga a los *Estados Partes* a garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia. A adoptar un marco jurídico que prevenga y sancione la violencia. A prevenir la violencia perpetrada por los agentes del Estado. A garantizar el acceso a la justicia por parte de las mujeres violentadas y, a adoptar todas las medidas necesarias para hacer posible el pleno goce del derecho a una vida libre de violencia por parte de las mujeres.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995).

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, realizada en Beijing, China en 1995, donde el resultado derivado de la reunión fue la *Declaración de Beijing* (1995) y la *Plataforma de Acción de Beijing* (1995), con 12 ámbitos de especial preocupación, principalmente en los temas de:

1. Pobreza.
2. Educación.
3. Salud.
4. Violencia.
5. Conflictos armados.
6. Economía.
7. Toma de decisiones.
8. Mecanismos para el adelanto de las mujeres.
9. Derechos humanos.
10. Medios de difusión.
11. Medio ambiente.
12. Niñas.



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."

En junio del año 2000, se llevó a cabo el 23º Período Extraordinario de Sesiones, por parte de la *Asamblea General de las Naciones Unidas (Beijing +5)* en el cual el tema central fue "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI" y los Estados participantes aprobaron el documento "Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing".

En marzo del año 2005 se realizó el 49º Período de Sesiones por parte de *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas*, ello con la finalidad de revisar y evaluar a 10 años la *Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +10)*, asimismo se conmemoró el trigésimo aniversario de la *Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer* llevada a cabo en México en 1975.

En Beijing se reconoció la necesidad de cambiar el centro de la atención de "la mujer" al concepto de "género" y que todas las relaciones entre las mujeres y los hombres, tenían que ser revaloradas.

En la *Plataforma de Acción de Beijing (1995)*, los gobiernos firmantes se comprometieron a incluir la dimensión de género en todas las instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Ello abrió paso al impulso y consolidación de estrategias de transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas en los tres niveles de gobierno. Por lo tanto las decisiones de políticas públicas que se diseñen y ejecuten serán a partir de un análisis de los efectos diferenciados que tendrán éstas sobre las mujeres y los hombres, generando mecanismos afirmativos para disminuir las brechas de desigualdades entre los géneros.

La *Plataforma de Acción de Beijing (1995)* establece como uno de los puntos que han de adoptar los gobiernos acerca de los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, lo siguiente:



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 (ores) del presente trabajo."

“Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación;”⁷

En México, como país firmante de la *Plataforma de Acción de Beijing* (1995), se realizó en el estado de Nuevo León en enero 2011, la reunión de trabajo *Beijing +15, Un Alto en el Camino*, donde se destacaron los avances en la materia y los retos a trabajar para las mujeres del país.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales en materia de trabajo.

Es la única agencia de la *Organización de las Naciones Unidas* (ONU) de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), al incorporar el conocimiento “del mundo real” sobre empleo y trabajo.

El objetivo fundamental de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), es promover las oportunidades para que tanto las mujeres y los hombres, puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

⁷ *Plataforma de Acción de Beijing*, 1995. Apartado H1, numeral 203, inciso b.



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."

Es así que, la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o áreas temáticas de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para las mujeres y hombres, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social así como fortalecer el diálogo social.

El mandato de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), en materia de igualdad entre mujeres y hombres, consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre los sexos, en el mundo del trabajo y se basa en los convenios internacionales del trabajo de especial pertinencia para la igualdad entre mujeres y hombres. Principalmente, los convenios clave sobre igualdad:

- *Convenio sobre la discriminación* (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100),
- *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981 (núm. 156)
- *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 2000 (núm. 183).

El mandato también abarca resoluciones adoptadas por la *Conferencia Internacional del Trabajo* (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

En la Declaración de política de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) realizada por el Director General en 1999, sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género, se especifica que deberían adoptarse medidas que se refuercen entre sí, a fin de promover la igualdad entre



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."

los sexos tanto en el ámbito del personal, como en la esencia y la estructura de la organización.

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), aborda la promoción de la igualdad de género desde una perspectiva doble. En primer lugar, con todas las políticas, programas y actividades se aspira a solucionar sistemática y formalmente los problemas específicos y a menudo distintos de mujeres y hombres, con inclusión de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres en relación con las cuestiones de género.

En segundo lugar, las intervenciones dirigidas a grupos específicos (basadas en análisis que tienen en cuenta dichos problemas y necesidades) están encaminadas a lograr la participación tanto de las mujeres y de los hombres a que ambos se beneficien por igual de las actividades de desarrollo.



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 (ores) del presente trabajo."

2. Marco Jurídico Nacional

En este apartado se revisan los ordenamientos en la legislación que mandata el derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres, ello a fin de enriquecer el marco normativo y jurídico de la *Secretaría del Trabajo* (ST). Las legislaciones nacional y estatal incluyen los siguientes ordenamientos:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, proclama la garantía y goce de los derechos humanos de todas y todos los ciudadanos plasmados en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; la igualdad entre las mujeres y los hombres, sumada a ello la prohibición de la discriminación.

Pese a lo anterior, los derechos constitucionales de las mujeres, en lo relativo al ejercicio de sus derechos civiles y políticos, se reconocieron por primera vez en el ámbito de lo municipal a fines de la década de los años cuarenta del siglo pasado, ello a través del ejercicio de votar y ser votadas.

Finalmente, en el año de 1953 las mujeres votaron por primera vez a niveles federal y estatal. Asimismo, se planteaba el derecho de las mujeres a contender por cualquier cargo de elección popular. En ese mismo año, se reformó el Artículo 34 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* para reconocer la ciudadanía de mujeres y hombres en términos de igualdad.

Posteriormente en el año de 1974, se realizó otra modificación constitucional, donde se estableció la igualdad jurídica de mujeres y hombres, al reformarse el Artículo Cuarto de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

En la exposición de motivos de la reforma se expresó que, dentro del movimiento auspiciado por la *Organización de las Naciones Unidas* (ONU) y fundamentada en la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967*, en



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."

las recomendaciones de la *Conferencia Mundial de Población de 1974* y en la proclamación del año de 1975, como "Año Internacional de la Mujer". Fue en este contexto que se otorgó plena igualdad jurídica a la mujer y al varón, que adicionalmente da la garantía a las personas, como derecho individual de procrear; es decir, como un derecho social de poder recurrir a la planeación de la familia.

En 2001 se reformó el Artículo Primero Constitucional, en el cual se prohíbe la discriminación y garantiza el trato igualitario para toda la ciudadanía, independientemente de su origen étnico, condición social, de género, por edad, por capacidades diferentes, por condición social, por condiciones de salud, por religión, por opiniones, por estado civil o cualquier otra en la que pudiera basarse ilegítimamente la aplicación de una discriminación negativa. Este artículo es fundamental para la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.

En ese mismo año (2001), se reconocieron los derechos de participación de las mujeres indígenas en condiciones de igualdad respecto a los hombres así como el interés de favorecer el desarrollo de las mismas al participar en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria.

El precepto constitucional del Artículo 123, protege derechos como la maternidad en el ámbito laboral, sin embargo, cabe señalar que se atiende un punto de vista tutelar. Dicha disposición garantiza que las mujeres embarazadas no realicen trabajos que pongan en riesgo su salud, y sólo considera licencias de maternidad, sin ver la contraparte masculina con licencias de paternidad, enfatizando el carácter reproductivo y de la vida privada de las mujeres.

El Artículo Primero Constitucional, establece que los tratados y acuerdos internacionales aceptados y ratificados por el Estado Mexicano forman parte del marco jurídico, ubicándose a la par de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y por sobre las leyes federales.



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) autoras del presente trabajo."

En este contexto, la ubicación significa que todas las leyes federales, estatales y municipales no podrán contravenir el texto constitucional y deberán estar armonizadas a los tratados y convenios internacionales que el país firme.

La reforma constitucional de 2011, en materia de derechos humanos, es un esfuerzo muy relevante que ha realizado el Estado Mexicano para proteger y garantizar estos de manera efectiva, en el marco de las libertades fundamentales de las mujeres y hombres de nuestro país. La reforma permite un contexto importante en favor de los derechos de las mujeres, toda vez que los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que se relacionan con ellas, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*CEDAW 1979*), y *Belém do Pará (1994)*, adquieren jerarquía constitucional.⁸

Finalmente, sería importante incorporar en el texto constitucional las llamadas acciones afirmativas, que son medidas especiales de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad real entre mujeres y hombres. Tales medidas cesarían cuando se hubiese alcanzado la igualdad entre ambos géneros. Traducido en el cierre o disminución de las brechas de desigualdades entre las mujeres y los hombres en el terreno de lo laboral.

⁸ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917 Última reforma publicada DOF 09-02-2012).



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) autoras del presente trabajo."

3. Marco Jurídico Estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León

La *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*, en el Artículo Primero señala que:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen nacional o étnico, por edad, por género, por capacidades diferentes, por condición de salud, por embarazo, por religión, por opiniones diferenciadas, por estado civil o por cualquier causa que atente a la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar derechos y libertades. El varón y la mujer son iguales ante la Ley.”⁹

Es de señalar que la propia *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*, precisa también que, cuando se hable en los textos legislativos en masculino deberá entenderse que se refiere al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario.

Es importante hacer este señalamiento porque derivado de este Artículo, se puede dificultar la disposición para el impulso de acciones afirmativas a favor de las mujeres, así como todo tipo de políticas públicas y acciones institucionales en aras de no focalizar y no desagregar por sexo las acciones, ello para medir el impacto real y directo sobre la población en lo general y en lo particular.

⁹ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León* (Publicada en el Periódico Oficial del Estado de fecha 16 de Diciembre de 1917).Última reforma publicada en el p.o. el 01 de mayo de 2009.



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 (los) autores del presente trabajo."

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (LINM, 2001)

El *Instituto Nacional de las Mujeres*, (INMUJERES) se creó en el año 2001, con el objeto de "...fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, y de trato entre los géneros así como impulsar mecanismos para el pleno ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación, en condiciones de igualdad, en la vida política, cultural, económica y social del país"¹⁰.

Lo anterior, bajo el principio orientador de transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, a fin de ejecutar programas y acciones coordinadas en la Administración Pública Federal y Estatal. Paralelamente, se promueve un enfoque federalista para el desarrollo de programas y actividades encaminadas al fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios¹¹.

Entre las atribuciones que tiene el *Instituto Nacional de las Mujeres*, (INMUJERES) destacan las vinculadas con la formulación de convenios con las autoridades en los tres niveles de gobierno, ello a fin de promover, con los sectores social y privado, políticas, programas y acciones institucionales que se establezcan en el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres* (PROIGUALDAD 2008-2012)

Destaca igualmente la encomienda para la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional del desarrollo, mediante los programas sectoriales y/o institucionales, con su correspondiente programa y presupuesto de egresos de la federación, que dé posibilidad para realizar dichos programas con los

¹⁰ *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de enero de 2001.

¹¹ Todo lo anterior en base al Artículo 4º de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, 2001.



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."

estados y municipios; ello bajo la orientación del Artículo 7 de la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES 2001)*.

Un papel sustantivo que juega el *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)*, se relaciona con los mecanismos de coordinación y seguimiento propuesto para el logro de la armonización y aplicación de los programas y políticas y a la aplicación de la *Ley General para la Igualdad de Mujeres y Hombres (LGIMYH)*. Para tal efecto, se instaló el *Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)*, cuya observancia está a cargo de la *Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)* y es coordinado por el *Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)*.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL 2003).

El *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*, se creó en el año de 2003, con el objeto de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, equidad, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, de la toma de decisiones y de los beneficios integrales del desarrollo; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, económica y social del estado, ello dispuesto en el Artículo Tercero de la *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres (LIEM 2003)*.

El *Instituto Estatal de las Mujeres (IEMNL)*, cuenta en la estructura funcional con la Junta de Gobierno que tiene la facultad y obligaciones que le permiten aprobar anualmente los informes que rinda la Presidencia Ejecutiva.

De igual manera se tienen los Consejos de Participación Ciudadana, los cuales fungen como órganos asesores y de apoyo que están integrados por grupos plurales de mujeres y hombres destacados por su labor social, política, económica o académica en beneficio 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) autoras del presente trabajo."

El *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)* tiene atribuciones, en materia de planeación y operación relativas a:

- I. Apoyar la formulación de políticas públicas gubernamentales y promover alcanzar la igualdad y la equidad de género.
- II. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el *Plan Estatal de Desarrollo*, programación y Presupuesto del Estado.;
- III. Estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.
- IV. Asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como el fortalecimiento de los mecanismos administrativos para el mismo fin.
- V. Formular el *Programa Estatal para la Equidad* en congruencia con el *Plan Estatal de Desarrollo* y evaluar periódica y sistemáticamente la ejecución del mismo;
- VI. Establecer y concertar acuerdos y convenios con las autoridades de todos los niveles de gobierno para promover y ejecutar con la participación de los sectores social y privado, las políticas, programas y acciones que se establezcan en el *Programa Estatal para la Equidad*.
- VII. Establecer vínculos de colaboración y cooperación con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en otras entidades federativas, con otros gobiernos y organismos nacionales e internacionales para promover y apoyar las políticas, programas y acciones en materia de igualdad y



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 (ores) del presente trabajo."

equidad de género; así como difundir y dar seguimiento a las obligaciones contraídas.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPyED 2003)

El objeto de la Ley es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona en los términos del Artículo Primero de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como promover la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.

El Artículo Cuarto señala que:

“Se entenderá por 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.”¹²

En esta Ley se contemplan medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres con respecto a los hombres, tales como: incentivar la educación mixta, ofrecer información completa y actualizada, así como asesoramiento personalizado sobre salud reproductiva y métodos anticonceptivos y garantizar el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten, así como la generación de condiciones de igualdad y no discriminación en los espacios laborales y públicos.

¹² Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003. Última reforma publicada DOF 27-11-2007.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

Vivir Mejor

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 (autores) del presente trabajo."

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMYH 2006)

La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (LGIMYH 2006) tiene por objeto garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así mismo propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

Contempla que los congresos estatales expidan las disposiciones legales necesarias para promover:

- Los principios, políticas y objetivos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- La política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La elaboración de las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales.

El Artículo 17 señala la necesidad de lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Para lo cual plantea lo siguiente:

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

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres.

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil.”¹³

¹³ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Op. Cit.



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."

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León (LIMHNL 2011)

La *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Nuevo León (LIMHNL 2011)*, tiene por objeto: regular, proteger, garantizar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado, mediante lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado y al sector privado, en los ámbitos social, económico, político, civil, cultural y familiar hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Sus principios rectores, expresados en el Artículo Cuarto:

- I. La igualdad de trato y de oportunidades.
- II. La no discriminación.
- III. La equidad de género.
- IV. La perspectiva de género.
- V. Los contenidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, los tratados y convenciones e instrumentos internacionales de los que México sea parte, ratificados por el Senado, la legislación federal, la *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*, y la legislación de la entidad.

La *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León (2011)*, menciona que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, (público, privado y/o doméstico), que se genere por pertenecer a cualquier sexo.



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."

Programa Especial de Equidad de Género (PEEG 2010-2015)

En este documento se plantean los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas e indicadores para impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas del estado de Nuevo León.

Particularmente en materia de transversalidad de género y en las materias que competen a la *Secretaría General de Gobierno (SGG)*, se observan algunos objetivos relacionados con la misma, en particular se mencionan:

El ***objetivo específico 1***, a favor de generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres de Nuevo León, creando, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.

El ***objetivo específico 2***, a favor de 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.

El ***objetivo específico 3***, a favor de impulsar un marco jurídico de igualdad de género acorde con la normativa federal y a los compromisos internacionales vinculados a los derechos humanos, laborales, políticos, económicos y sociales de las mujeres.

El ***objetivo específico 4***, a favor de fortalecer la gobernabilidad y la gobernanza a través de la participación ciudadana en la toma de decisiones que favorezcan la igualdad y el buen gobierno.



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 (ores) del presente trabajo."

Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nuevo León (PSIOST 2011)

Este *Plan Sectorial* es una revisión y realineación de las políticas públicas de la *Secretaría del Trabajo* (ST), dándole un matiz de sensibilidad al enfoque de género, con lo que se busca dar consecuencia a lo dispuesto en el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015* (PED_2010-2015), para institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal a través del impulso de una cultura de la igualdad y de la no discriminación, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario a las oportunidades, a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo, así como promover la institucionalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y órdenes de gobierno.¹⁴

Para lograr estos objetivos –dice el documento– es necesario evaluar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y programas públicos puestos en marcha por el estado de Nuevo León, a través de la *Secretaría del Trabajo* (ST), esto es un principio básico para la transversalidad de género.

La evaluación que focaliza el impacto diferenciado por sexo, es un factor clave dentro de cualquier proceso que pretenda medir la incidencia real de acciones gubernamentales implementadas. El objetivo principal es tener elementos para determinar la eficacia y eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las políticas públicas facilitando con ello, la toma de decisiones sobre dichas acciones y políticas.

El *Plan* aborda las acciones que la *Secretaría del Trabajo* (ST) tiene a su cargo, vistas e interpretadas desde un enfoque de género, sumando a ello el conocimiento y pertinencia de las acciones, a partir de elementos documentales, así como los

¹⁴ Gobierno del Estado de Nuevo León, *Equidad de Género, Programa Especial, 2010-2015*, Nuevo León, México, 2010, p. 11.



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."

apartados a través de diversos grupos focales y elementos estadísticos, y la revisión de los principales indicadores estatales en la materia.

Existen importantes y grandes áreas de oportunidad en el diseño e implementación de políticas públicas sensibles al enfoque de género, por lo que, en la parte final del *Plan*, se proponen recomendaciones concretas encaminadas a mejorar las condiciones en el espacio del trabajo de las mujeres en la entidad.



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) autoras del presente trabajo".

Diagnóstico



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."

Índice de Desarrollo Humano (IDH)

El *Índice de Desarrollo Humano (IDH)* es una medida que sintetiza los logros en desarrollo humano en términos de tres aspectos básicos: salud, educación e ingresos.

De acuerdo al *Índice de Desarrollo Humano (IDH)* al 2004, según el *Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)*, el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del estado de Nuevo León fue de 0.8451, el cual lo posiciona en el **segundo lugar**, sólo por debajo del Distrito Federal (0.8830); de tal manera que Nuevo León se ubica por arriba de la media nacional, que es de 0.7937.

Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG)

Por otro lado, el *Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG)* ajusta el progreso medio para reflejar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para el año 2004, el Distrito Federal presentó un índice de 0.8749, mientras que Nuevo León tuvo un 0.8351, es así que **se ubican en las mismas posiciones respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH)**, en primero y segundo lugar respectivamente.

Índice de Potenciación de Género (IPG)

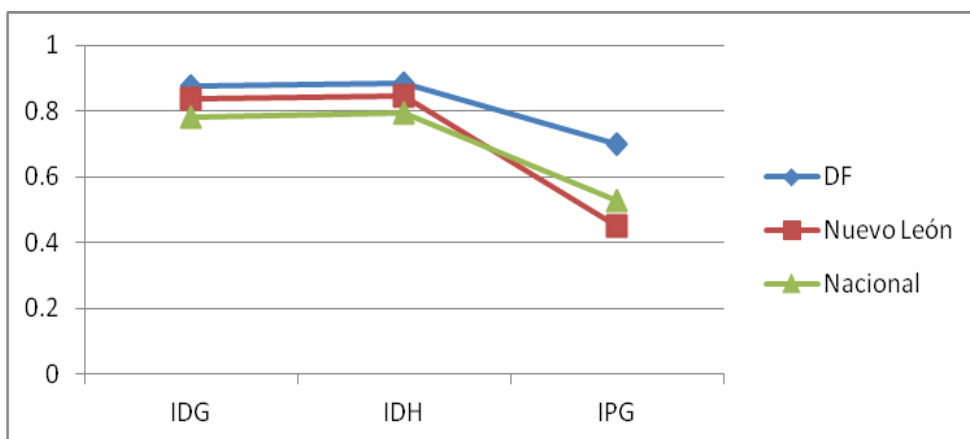
El *Índice de Potenciación de Género (IPG)*, evalúa la participación política y poder para toma de decisiones (porcentaje de mujeres que ocupan escaños parlamentarios), la participación económica y el poder para toma de decisiones (porcentajes de mujeres y hombres como altos funcionarios y directivos, puestos

profesionales y técnicos) y, el poder sobre los recursos económicos (ingreso estimado proveniente del trabajo femenino y masculino).

Con relación a este indicador, para el año 2004, **Nuevo León se ubica en el lugar 26 con un índice de 0.4487**, es decir, sólo a cinco posiciones del último, lo que contrasta ampliamente con su posición de los otros indicadores (Desarrollo Humano y Desarrollo relativo al Género), en que es segundo. En este indicador el Distrito Federal lidera con 0.7013 y la media nacional es de 0.5291.

No obstante, el estado enfrenta un gran desafío en el tema de la inseguridad y en términos de equidad, "las mujeres neoleonesas tienen una baja participación en la vida política del estado (lugar 27) y en el mercado laboral (lugar 23), con una gran desigualdad entre los ingresos de hombres y mujeres (lugar 25). Por otro lado, el estado mantiene avances en la educación, ya que indicadores como escolaridad, analfabetismo, calidad educativa y eficiencia terminal en secundaria, se mantienen entre los cinco mejores lugares a nivel nacional."

Gráfica 1. Índices de desarrollo nacional, D.F. y NL



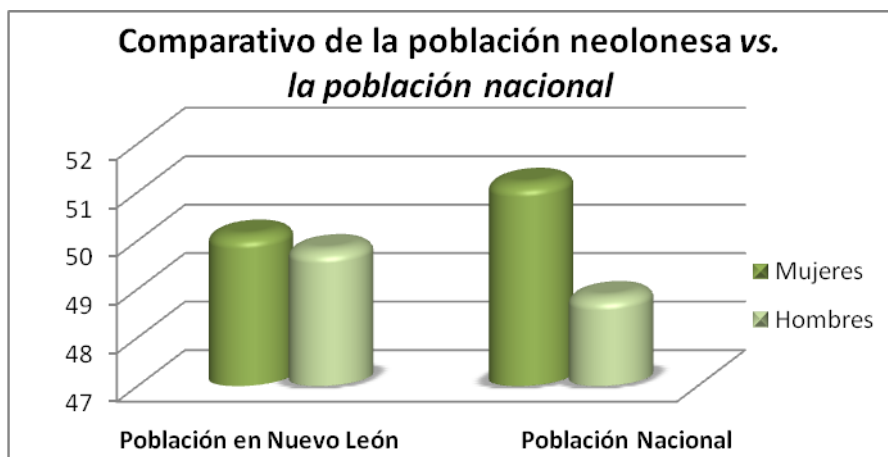
Fuente: Elaboración propia con datos del PNUD. Equidad de Género. www.unpd.org.mx

Caracterización general de las mujeres y los hombres neoloneses

El estado de Nuevo León cuenta con una población de 2,333,273 mujeres y 2,320,185 hombres, lo que en términos porcentuales representan un 50.1 por ciento y un 49.8 por ciento respectivamente.

En contraste con la media nacional, donde las mujeres representan el 51.16 por ciento, y los hombres un 48.8 por ciento.

Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia, según datos del Censo de Población y Vivienda 2010.

INEGI.

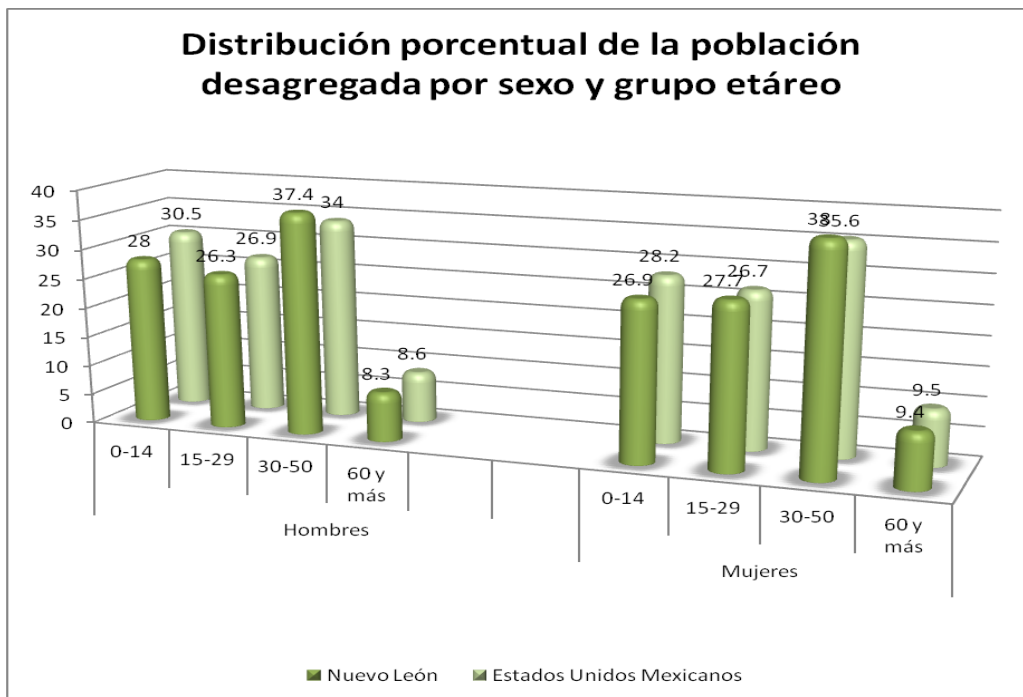
El estado de Nuevo León, cuenta con una población joven, ya que de acuerdo con los resultados del *Censo de Población y Vivienda, 2010*, el 50% de su población tiene 27 años de edad o menos. No obstante, las mujeres tienen una estructura relativamente más envejecida en relación con la de los hombres, la edad mediana de las mujeres es de 28, mientras que la de los hombres es de 27 años.

Lo anterior tiene que ver con factores demográficos tales como que el número de nacimientos de hombres es mayor al de las mujeres; sin embargo, las mujeres registran una mayor sobrevivencia, o bien, por la salida predominantemente de hombres del país por efecto de la migración en edades productivas, así como la alta

incidencia de muertes en accidentes y cada vez son más las muertes violentas relacionadas a las bandas criminales y de otro tipo.

Al segmentar la población por grupos de edad y sexo, se observa que, aquellos cuyas edades están comprendidas entre los 15 y 29 años suman el 27.7 por ciento de mujeres respecto al 26.3 por ciento del total de hombres; de los grupos de edad que comprenden de los 30-50 años, el 38.5 por ciento está compuesto por mujeres, mientras que el 37.5 por ciento corresponde a los hombres.

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia con insumos de Mujeres y Hombres en México 2011. INEGI.

La densidad poblacional media en el estado es de 73 personas por kilómetro cuadrado, mientras que la media nacional alcanza los 57 habitantes por kilómetro cuadrado. En contraste, el Distrito Federal es el territorio que presenta mayor hacinamiento, con 5,920 habitantes por kilómetro cuadrado.



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 (ores) del presente trabajo."

Según datos del *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (INEGI), el estado de Nuevo León se ubica en el lugar 15 en relación con su densidad poblacional. Es de señalar que la capital del Estado, Monterrey, es el municipio con mayor número de habitantes y la Zona Metropolitana de Monterrey agrupa 85.7% del total de población.

Crecimiento de la población

De acuerdo con el *Instituto Nacional de Estadística y Geografía* (INEGI), la tasa de crecimiento, es la variación del monto de la población, generalmente expresada por cada cien habitantes en un tiempo determinado. Ésta resulta de la suma de las tasas de crecimiento natural y de crecimiento social. Es así que el crecimiento de la población a nivel nacional fue de 0.84, donde el grupo de población representado por las mujeres reportan mayor crecimiento con 0.92, mientras que los hombres presentan un crecimiento de 0.77 .

En el estado de Nuevo León, la tasa de crecimiento de la población está sobre las tasas nacionales, donde tanto las mujeres como los hombres reportan un crecimiento como grupo de población de 1.9.

Cuadro 2

Tasa de crecimiento de la población 2000-2010

Entidad	Mujeres	Hombres	Total
Estados Unidos Mexicanos	1.4	1.4	1.4
Nuevo León	1.9	1.9	1.9

Fuente: Mujeres y Hombres en México 2011. INEGI

De acuerdo con las proyecciones del *Consejo Nacional de Población* (CONAPO), la población femenina, se incrementará de 2, 291,831 en 2012, a 2, 369,436 para el



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."

2015, ello indica que el grupo de población compuesto por las mujeres son quienes están demandando oportunidades para hacerse de medios de vida.

Cuadro 3

Proyecciones de crecimiento poblacional

Año	Mujeres	Hombres
2012	2, 291, 831	2, 315,270
2015	2, 369, 436	2, 388, 743

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados de Mujeres y Hombres en México 2011. INEGI Y CONAPO. Proyecciones de Población

Brechas Salariales

De acuerdo con datos de la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*, a nivel estatal, el mayor porcentaje de mujeres ocupadas, se ubica en el rango de más de 2 y hasta 3 salarios mínimos, es decir, 23.2 por ciento; mientras que el mayor porcentaje de hombres, 28.5 por ciento, se registra en el rango de más de 3 y hasta 5 salarios mínimos.

En este sentido, con base en los datos proporcionados por la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*, se estima que en Nuevo León el ingreso promedio de los hombres es 36.7 por ciento más alto que el de las mujeres¹⁵.

¹⁵ Equidad de Género, *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015*.



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."

Participación de las mujeres en actividades económicas

El estado de Nuevo León, ha sido concebido como el gran polo de desarrollo del país, generando así, una macroeconomía competitiva, donde el papel del gobierno del estado, ha sido crear las condiciones necesarias para acrecentar la competitividad del estado y, hacer que las inversiones fluyan para acelerar el ritmo de crecimiento económico y, crear así, las fuentes de empleo que demanda la población¹⁶. Sin embargo, no basta con lograr un rápido crecimiento industrial, ya que se trastocan las relaciones familiares y sociales tradicionales que son la base de la cultura y el bienestar social.

La integración de las mujeres en el mercado de trabajo, resultado de distintos procesos macro económicos y sociales; crisis económicas, cambios tecnológicos, transformaciones en la salud y en la educación, disminución de la mortalidad y la fecundidad, elevación de la esperanza de vida y el nivel educativo de la población, entre otros, fueron fortaleciendo las condiciones para ampliar y potenciar la participación de las mujeres en el ámbito laboral, y otros espacios públicos; sin embargo es notorio que la esfera familiar no ha cambiado en la misma medida que las mujeres se han integrado a las actividades económicas en el estado.

Situación de las mujeres en el trabajo

El trabajo, entendido como una actividad humana, que tiene un lugar preponderante en la sociedad, no sólo por ser indispensable para la producción de los bienes y servicios, sino porque a su vez, constituye un elemento sustantivo de pertenencia social, aunque al mismo tiempo, se convierte en un elemento de exclusión y de discriminación; principalmente para las mujeres. Derivado de ello, es fundamental, hacer visibles las inequidades de género presentes en el terreno de lo laboral.

¹⁶ Programa Sectorial, *Mercado de Trabajo y Justicia Laboral*, Gobierno de Nuevo León, 2010.



La contribución que las mujeres y los hombres hacen a la producción y reproducción social también es un aspecto que no debe perderse de vista cuando se aborda el tema de *trabajo* desde una perspectiva de género, tanto para hacer visible su aportación, como para apoyar el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas públicas eficientes y eficaces a la ciudadanía.

En Nuevo León, según datos la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS), con datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), en el último trimestre del 2012, la Población Económicamente Activa (PEA) del estado asciende a 2, 266,085, de las cuales, 830,650 son mujeres y representan el 37.3% de la PEA total, es decir, más de la tercera parte de la población económicamente activa.

De acuerdo a la tasa neta de participación, se estima que aproximadamente 45 de cada 100 mujeres tienen un empleo y 79 de cada 100 hombres. Por su parte, las tasas de participación por edad, señalaban en 2010 que la Población Económicamente Activa (PEA) femenina es mayor en el rango de edad de 20 a 49 años, es decir en plena edad reproductiva y productiva de las mujeres¹⁷.

Del total de mujeres que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) en Nuevo León, el 90.1 por ciento combina sus actividades extra domésticas con quehaceres domésticos, aspecto que resulta contrastante con porcentaje de los hombres donde solamente el 42.6 por ciento cumple con esta condición¹⁸.

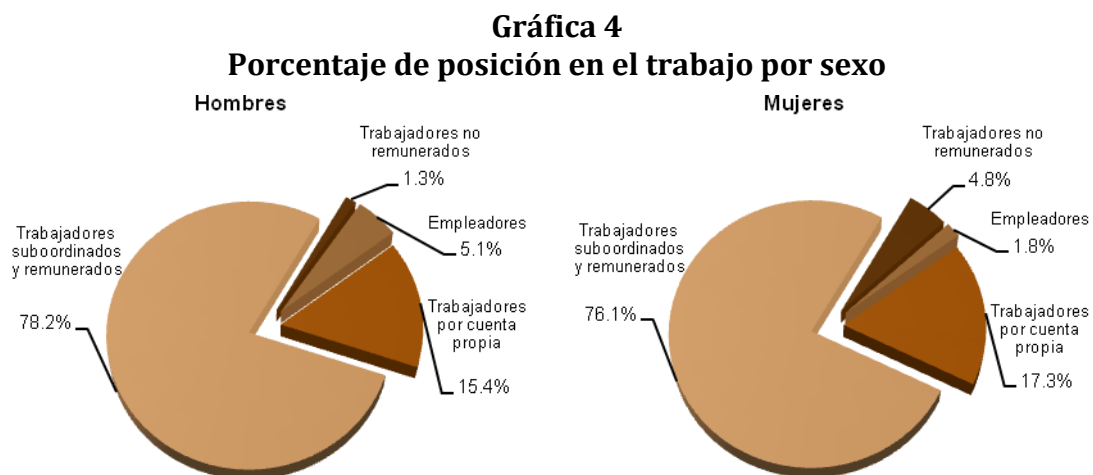
En Nuevo León, de acuerdo a la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE 2012) las mujeres tuvieron una Tasa Neta de Participación (relación entre la PEA y la población en edad de trabajar) de 44.7, en tanto que 6.9 por ciento corresponde a mujeres que buscan trabajo y no lo encuentran (Tasa de Desocupación).

¹⁷ Programa especial, *Equidad de Género*, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, Datos de Nuevo León, México, 2012.

En cuanto a la Población Ocupada, en relación al total de ocupación por posición en el trabajo y sexo, más de la tercera parte de las mujeres (36.6 por ciento) son subordinadas o asalariadas; un porcentaje semejante (37.1 por ciento) son trabajadoras independientes (por cuenta propia); en los hombres la proporción de empleadores es mucho mayor a la de la mujer, 82 por ciento, contra 18 por ciento, y el porcentaje de mujeres que trabajan sin pago (67 por ciento) es mayor al de los hombres (33 por ciento).

Respecto a la población ocupada desagregada por sexo, es evidente que la condición de empleadores está principalmente a cargo de los hombres. El mayor porcentaje de mujeres trabajadoras respecto al total de población ocupada por sexo, se encuentra dentro de la categoría "trabajadoras por cuenta propia", seguida por aquellas de "asalariadas" y "subordinadas" y "trabajadoras no remuneradas", lo cual señala la desigualdad salarial, en la toma de decisiones, así como falta de oportunidades de desarrollo para sí mismas y sus familias. El porcentaje más bajo de mujeres están en la categoría "empleadores".

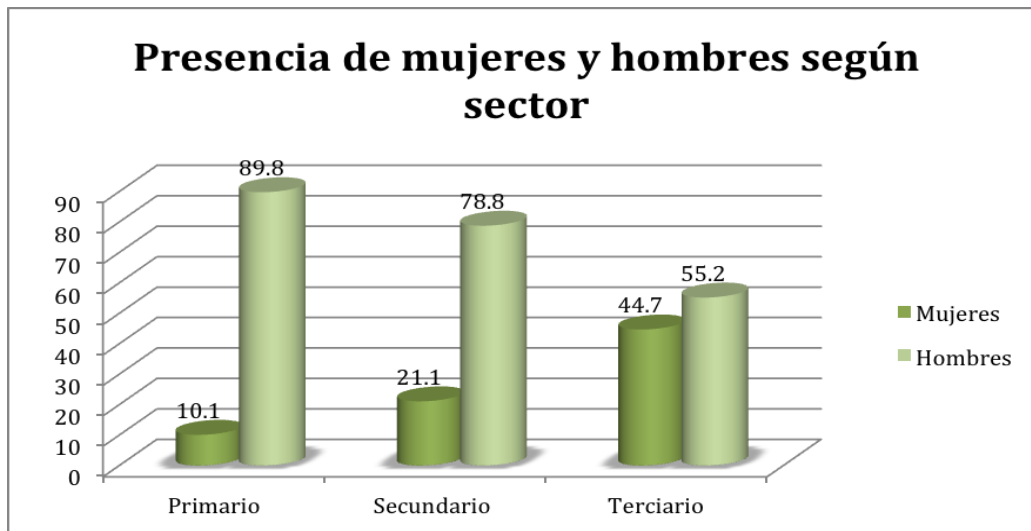


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011. Cuarto trimestre.
Consulta interactiva de datos INEGI STPS. (28 de febrero de 2012).

En cuanto al total de población ocupada por posición en el trabajo, dos de cada tres mujeres ocupadas (76.1%) son subordinadas y remuneradas, 17.3 trabajan por cuenta propia, 1.8 son empleadoras y 4.8% no recibe remuneración por su trabajo.

Entre las trabajadoras subordinadas y remuneradas, 35.5% no cuenta con acceso a los servicios de salud, casi una cuarta parte (22.3) no cuenta con prestaciones y 33.7% labora sin tener un contrato escrito.

Gráfica 5

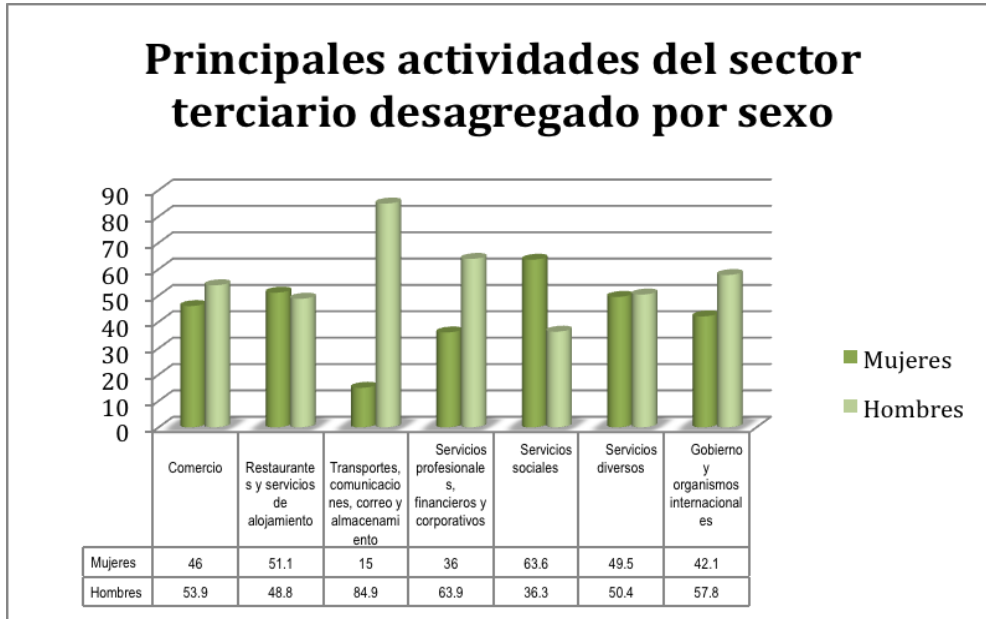


Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, STPS, datos del III Trimestre, 2011

La inserción de las mujeres en el mercado laboral, se ha concentrado en actividades del sector terciario (44.7 por ciento), principalmente, sin embargo cada día su presencia en los espacios públicos es más notoria, como en el sector secundario, donde la presencia de mujeres en actividades como la industria extractiva y, la electricidad ya representa un 18 por ciento.

Respecto a la industria de la construcción, se observa un incremento en la presencia de mujeres (5.9 por ciento) mismo que se ha ido sosteniendo a lo largo de los últimos trimestres del 2011 según datos proporcionados por *la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*.

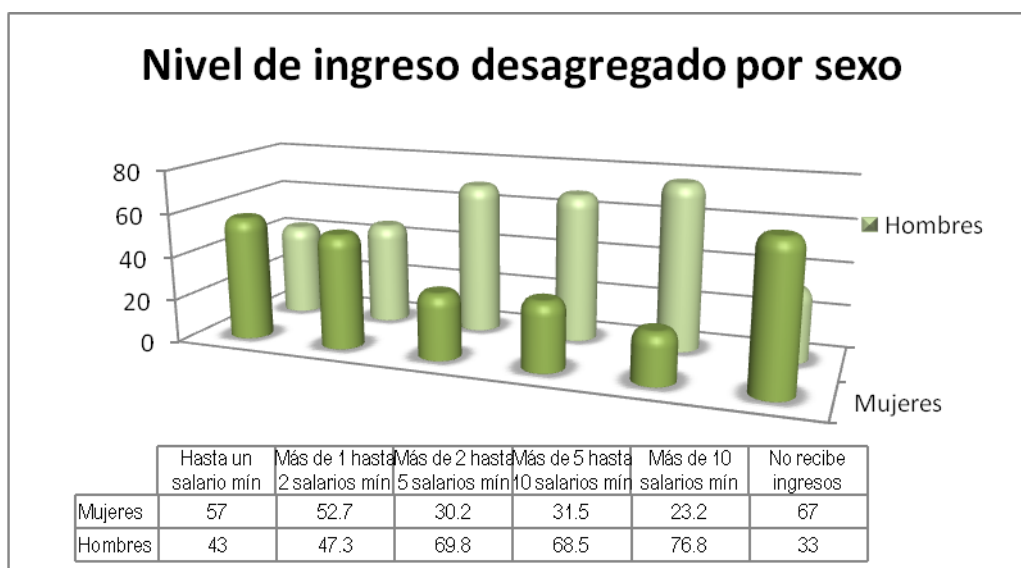
Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, STPS, datos del III Trimestre, 2011.

De acuerdo con la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)*, en Nuevo León se observa que las mujeres están integradas principalmente a las tareas de servicios sociales (63.6 por ciento), restaurantes y servicios de alojamiento (51.1 por ciento) y servicios diversos principalmente.

Gráfica 7



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, STPS, datos del III Trimestre, 2012.



En el estado de Nuevo León, se observa que quienes trabajan pero no reciben ingresos, son principalmente mujeres, en un 67 por ciento, seguidas de quienes reciben un salario mínimo (57%), y de uno a dos salarios mínimos 52.7 por ciento. Ello da cuenta de que las mujeres que, están integradas al mercado laboral, lo hacen en condiciones de falta de oportunidades y mucha desigualdad salarial.

En contraste con ámbito nacional, se observa que del total de mujeres que trabajan sin percibir ingreso son el 43.8 por ciento, seguidas por quienes trabajan por un salario mínimo en un 52.9 por ciento por lo que el estado de Nuevo León se encuentra muy por encima de los niveles nacionales, lo que manifiesta una desigualdad salarial y laboral importante.

Por nivel de instrucción, tres cuartas partes de las mujeres ocupadas, cuentan con secundaria completa o su equivalente, o bien, con nivel medio superior y superior (77.4 por ciento), proporción que resulta mayor a la de los hombres, 75.0 por ciento, notoriamente más de dos puntos porcentuales.

Las mujeres de 30 a 39 años muestran mayor tasa de desocupación (7.7 por ciento) que los hombres (3.2 por ciento); en los grupos de 14 a 29 y 40 a 49 años las tasas entre mujeres y hombres presentan variaciones mínimas y es a partir de los 50 años donde empiezan a ser mayores las tasas de desocupación en hombres, mostrando una diferencia de 0.5 puntos porcentuales¹⁹.

Hogares

Para efectos del *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo (PSIOST)*, el hogar es entendido como la unidad de organización doméstica donde ocurren los procesos que permiten la reproducción cotidiana y generacional de la población.

¹⁹ INEGI, Datos sobre Nuevo León, Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, 2012.



Tradicionalmente, los hogares reconocían a un hombre como jefe del grupo doméstico una vez que se unían conyugalmente y formaban su propia familia, conservando el estatus a lo largo del tiempo. En el caso de las mujeres, su reconocimiento como autoridad del grupo se daba regularmente en edades avanzadas.

De acuerdo con datos arrojados por el INEGI²⁰, uno de cada cinco hogares neoloneses (19.5 por ciento) está encabezado por una mujer. De los hogares dirigidos por una mujer, el 80.4 por ciento son familiares y el 18.7 por ciento no familiares.

La participación económica de la jefa del hogar es de 46.1% y llega a 72.1 en las que tienen de 30 a 49 años de edad, esta proporción disminuye en edades más avanzadas y llega a ser de 12.7% en las jefas de hogar con 60 años y más. La proporción de hogares con jefatura femenina con al menos uno de sus integrantes que está ocupado es de 78.5%, en los hogares dirigidos por un hombre esta condición se da en nueve de cada diez (91.6 por ciento).

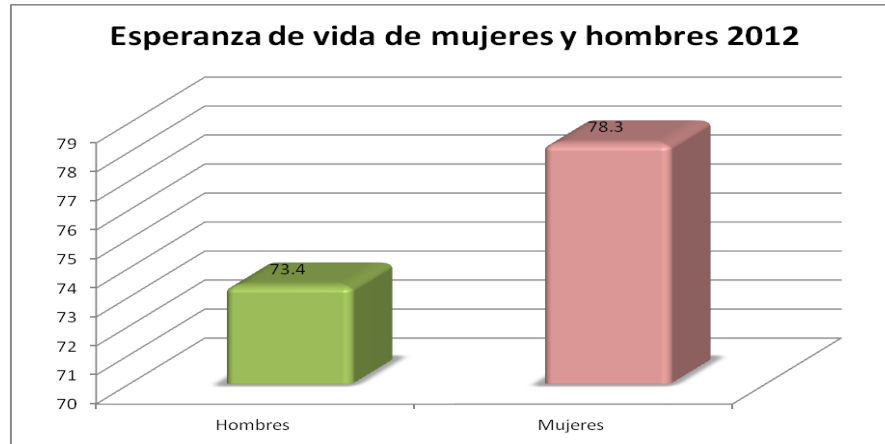
Natalidad y esperanza de vida

Es de señalar que en el estado de Nuevo León, la tasa de natalidad, es decir, los nacidos vivos por cada mil habitantes, es de 16.5, por debajo del promedio nacional que es de 17.5. El promedio de hijos vivos por mujer es de 2.1, ligeramente por debajo de la media nacional que indica 2.3

Respecto a la esperanza de vida (INEGI, 2010), los hombres neoloneses promedian 73.5 años, mientras que las mujeres viven 77.8 años, lo que significa que ellas viven alrededor de 4.3 años más que los hombres.

²⁰ *Ibidem*.

Gráfica 8 Estado de Nuevo León



Fuente: Esperanza de vida por entidad federativa según sexo. INEGI

Las mujeres de Nuevo León tienen una esperanza de vida igual a la media nacional, lo cual no puede ser interpretado de manera positiva porque los indicadores económicos, de desarrollo humano y otros son superiores al promedio nacional.

Lo anterior abona la idea de que es necesaria la labor del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL), pero además ésta debe ser reforzada por la suma de esfuerzos a través de Institutos Municipales de las mujeres, que dirijan de forma más específica las tareas a realizar y apliquen con mayor precisión los recursos.



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) autoras del presente trabajo."

Unidad de Igualdad de Género

Diseño de políticas públicas y estrategias para impulsar
procesos de transversalidad 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) autoras del presente trabajo."

Misión

Fomentar el desarrollo de relaciones laborales armónicas, basadas en el respeto a las disposiciones vigentes en materia laboral, y promover la generación de empleos y el crecimiento de la productividad, a fin de favorecer la competitividad de los agentes de la producción.

Visión

En 2015, Nuevo León cuenta con un ambiente propicio para la generación de empleos, para mujeres y hombres donde se respetan los derechos de las trabajadoras, trabajadores, empleadores y empleadoras; se mantiene la paz laboral, impulsando la capacitación y certificación de competencias de la fuerza productiva, así como su seguridad y salud en el trabajo, para incrementar su competitividad y productividad.

Objetivo general

Incorporar la perspectiva de género en todas las actividades de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, de tal forma se produzcan cambios en ese sentido en la planificación y ejecución de sus actividades y que estos se reflejen tanto en el interior como al exterior de la institución. El eje fundamental es cumplir con las metas del *Programa Especial de Equidad de Género (PEEG FALTA AÑO)* y el *Plan Estatal de Desarrollo (PED 2012-2015)*.



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."

Objetivos Estratégicos

- Establecer un programa de trabajo en concordancia con los objetivos del *Programa Especial de Equidad de Género (PEEG 2010-2015)*.
- Elaborar un plan de acción para coordinar y encauzar adecuadamente los trabajos de la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* con otras áreas internas, así como normar las relaciones institucionales al exterior en el ámbito de su competencia.
- Establecer un programa de capacitación para el personal de la *Secretaría del Trabajo (ST)* sobre asuntos de género: perspectiva de género, transversalidad de esta perspectiva en políticas públicas, la relación de estos temas con áreas y objetivos concretos de la Secretaría, entre otros.
- Construir estrategias orientadas a la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en los programas de la dependencia, en los que se encuentran vigentes y haciendo énfasis en los de nueva creación.
- Construir estrategias orientadas a la aplicación de acciones afirmativas en todas las actividades de la *Secretaría del Trabajo (ST)* que lo requieran, evaluando cuáles son las más urgentes y en qué áreas o procesos deben implementarse en qué tiempos.
- Diseñar y ejecutar acciones que busquen el logro de cambios en perspectiva de género reflejados en la operación cotidiana de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, en su labor sustantiva, lo mismo que en los espacios personal y familiar de sus empleados.
- Proponer al Titular de la *Secretaría del Trabajo (ST)* políticas públicas con perspectiva de género en las materias de competencia de la Secretaría.



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."

Áreas que componen la Secretaría del Trabajo

La estructura de la Secretaría de Trabajo es la siguiente:

En un primer nivel, después del Titular, se encuentra la *Subsecretaría de Capacitación Laboral, la Secretaría Técnica y de Asuntos Jurídicos y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo*. De ellas, la última participó en las reuniones de trabajo para el proyecto de instalación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo*.

En un segundo nivel se encuentran cuatro direcciones: *Dirección Administrativa, Dirección de Capacitación y Competitividad, Dirección de Inspección del Trabajo y Dirección del Servicio Estatal de Empleo*. Todas ellas participaron en las reuniones mencionadas, por lo que éstas reflejan el sentir y el compromiso de la mayor parte de la estructura de la *Secretaría del Trabajo (ST)*.

A continuación se presenta una tabla con los principales acuerdos producto de las reuniones de trabajo, mismos que se recuperan para proponer acciones en el *Plan de Trabajo*.

Tabla 1

Acuerdos con las áreas de la Secretaría de Trabajo para la instalación de la *Unidad de Igualdad de Género*

Área	Principales acuerdos.
Dirección Administrativa	<p>Contar con una radiografía de la plantilla de la <i>Secretaría del Trabajo</i>. (Recursos Humanos).</p> <p>Estudiar el presupuesto para la integración de la <i>Unidad de Igualdad de Género</i> a la estructura de la <i>Secretaría del Trabajo</i>.</p> <p>Integrar a la <i>Unidad de Igualdad de Género</i> representantes de cada área de la Secretaría, para estructurar un programa de trabajo sensible a las necesidades de género y presupuestar las acciones a fin de que sean integrados al Programa Operativo Anual 2013.</p> <p>Revisar medidas prácticas que mejoren el clima</p>



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 (ores) del presente trabajo."

Dirección de Capacitación y Competitividad

laboral para no dejar de observar acciones afirmativas que mejoren la calidad de vida de las familias de madres y padres de la dependencia.

Recabar 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*.

Revisar la *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, y la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León*, a fin de encontrar elementos de armonización para el ámbito de competencia de la *Secretaría del Trabajo*.

Dirección de Inspección del Trabajo

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 laborales 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.

Dirección del Servicio Estatal de Empleo

Documentar el reconocimiento de la población objetivo, desagregada por sexo, de los programas que cuenten con la información, a fin de generar correlación entre los fenómenos de "jóvenes inempleables" y los fenómenos de deserción escolar, vinculados a la competencia de la *Secretaría de Educación*.

Proporcionar a la *Unidad de Igualdad de Género*, los datos desagregados por sexo con los que se cuente.

Comenzar a revisar los indicadores de la *Secretaría del Trabajo*.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Validar la información sistematizada y generar comentarios en materia de desigualdad en la materia de competencia de los servidores públicos de la Procuraduría.

Fuente: Elaboración propia con elementos de las Minutas de Reunión de trabajo con las Áreas para la Instalación de la *Unidad de Igualdad de Género* de la *Secretaría del Trabajo*, 11 de septiembre, 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) autoras (ores) del presente trabajo."

Propuesta para la operatividad de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo (UIGST)*

Atribuciones

A continuación se presenta un listado de las atribuciones que tendrá la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* propuesta, destacando que algunas se refieren al ámbito interno, otras al externo y algunas a ambos.

- Coordinar y aplicar las acciones conducentes para dar cumplimiento a lo establecido en el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012*, en el ámbito de su competencia.
- Planificar y coordinar lo requerido para dar cumplimiento a lo establecido en el *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo (PSIOST 2011)*, tanto lo que apunta al exterior como al interior de la institución.
- Establecer los acuerdos necesarios para dar cumplimiento a los lineamientos del *Programa Especial de Equidad de Género (PEEG 2010-2015)*.
- Coordinar el enlace con el *Instituto Estatal de la Mujer de Nuevo León (IEMNL)*, para intercambiar información y propuestas, así como para estar al tanto de los lineamientos generales generados en esa institución y su aplicación en la *Secretaría del Trabajo (ST)*.
- Analizar las obligaciones del Estado Mexicano y de Nuevo León en materia de género de acuerdo con los tratados y acuerdos internacionales, actuando en consecuencia para el cumplimiento de estos instrumentos.
- Evaluar la legislación estatal para recomendar modificaciones o creación de leyes o reglamentos, en las materias relativas a la equidad de géneros y que se canalizarán a través del Titular de la dependencia.



- Difundir y promover las labores de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), tanto entre el personal de la *Secretaría del Trabajo* (ST) como al exterior, con el fin de dar a conocer sus trabajos y comenzar a construir una conciencia social sobre sus temas.
- Elaborar y gestionar un presupuesto etiquetado con sensibilidad de género, apoyando programas y acciones que estén dirigidas a lograr la igualdad entre géneros.
- Buscar el involucramiento y corresponsabilidad del personal de la *Secretaría del Trabajo* (ST) en los temas y acciones de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), de tal suerte que se logre posicionarla como un activo de la dependencia con espacio en la identidad institucional.
- Dar asesoría y ofrecer consulta sobre temas de género a las áreas de la dependencia o a los usuarios que lo requieran.
- Establecer un Comité interno de evaluación y seguimiento que juzgue el avance de programas y las acciones de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) mediante un sistema de control diseñado para tal fin.
- Publicar los avances y resultados de forma periódica y elaborar un informe anual para el Titular de la *Secretaría del Trabajo* (ST).

Requerimientos

La instalación de la *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST) requiere una serie de tareas de diversa índole. Es necesaria una revisión de leyes y reglamentos que permitan hacer la incorporación a la estructura de la *Secretaría del Trabajo* de forma correcta, así como verificar lo conducente en relación a lo asuntos administrativos y presupuestales que le den respaldo.

Asimismo, se requiere establecer relaciones interinstitucionales para afinar los enlaces que la nueva *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) tendrá tanto al interior como al exterior de la dependencia. Por último, tanto el personal que integrará la



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."

Unidad como el que desde otras áreas tendrán contacto con ella, deberán tener un proceso de capacitación y sensibilización que le permita abordar los asuntos con una perspectiva y actitud favorable. A continuación la lista de requerimientos:

- Incorporar la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* a la estructura de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, con las consideraciones legales y reglamentarias necesarias.
- Revisar los manuales, procedimientos y demás mecanismos administrativos a fin de juzgar la mejor forma de incluir la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* de forma eficiente.
- Elaborar el presupuesto de la dependencia considerando la operación de la nueva oficina, salarios, infraestructura y equipamiento.
- Acondicionar el espacio que ocupará la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*;
- Coordinar las labores de instalación mediante un plan de trabajo y un cronograma.
- Establecer la coordinación y enlace institucional con *el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*.
- Establecer enlaces con otras dependencias que trabajen sobre asuntos específicos del interés de la *Unidad de Igualdad de Género*, como salud, educación, desarrollo social, desarrollo agrícola, transporte y todas aquellas que se relacionen con los programas y acciones a desarrollar.
- Hacer las gestiones necesarias con los titulares de las otras dependencias, a recomendación de la *Unidad de Igualdad de Género*, para establecer acuerdos de colaboración y apoyo.
- Diseñar y programar cursos de capacitación y sensibilización para el personal de la dependencia con el apoyo del *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL)*.
- Diseñar y programar cursos de capacitación y sensibilización para otros actores clave en áreas que se involucrarán con la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*.



- Buscar y gestionar los cursos requeridos en el ámbito externo, como universidades, organizaciones de la sociedad civil y consultorías.
- Establecer un mecanismo que permita medir el avance de los programas y acciones de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG).
- Establecer, de acuerdo a estudio de la Unidad, los rubros y las áreas que deben producir información diferenciada de mujeres y hombres.
- Hacer las modificaciones necesarias para producir bases de datos, estadísticas, gráficas y cualquier formato de información útil para dar seguimiento a los asuntos, medir avances y planificar nuevas acciones.

Estructura

La *Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo* (UIGST), para cumplir los objetivos y tareas que aquí se recomiendan, debe dividirse en tres áreas de trabajo especializadas y con tareas particulares definidas. A continuación se propone una forma de agrupar las tareas en las tres áreas:

a. Desarrollo y ejecución. Esta área es la sustantiva de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG), la que lleva a cabo las tareas centrales:

- Plantear y ejecutar estrategias conducentes a sumar la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todas sus actividades institucionales, tanto al interior como al exterior.
- Analizar los programas y proyectos de la *Secretaría del Trabajo* (ST) para priorizar cuáles requieren atención inmediata sobre perspectiva de género y si es necesario crea algún programa o proyecto al respecto.
- Analizar si hay políticas públicas sobre género de la competencia de la *Secretaría del Trabajo* (ST) que deban desarrollarse, con el fin de recomendarlas al Titular de la dependencia.
- En el caso del apartado anterior, diseñar e implementar las políticas que el



Titular decida.

- Elaborar una estrategia para planificar, ejecutar y dar seguimiento a todas las acciones de la *Secretaría del Trabajo (ST)* con perspectiva de género.
- Para las acciones, programas y proyectos en marcha, elaborar estrategias para que se les incorpore la perspectiva de género de manera paulatina.
- Elaborar un análisis con conclusiones y acciones efectivas para elaborar el presupuesto anual de la Secretaría con perspectiva de género.

b. Vinculación y formación.

- Vincular a la *Secretaría del Trabajo (ST)* con las instituciones del gobierno estatal, federal, privadas y sociales que se requiera para auxiliar a la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* a cumplir sus objetivos.
- Recomendar los acuerdos y convenios que se juzguen convenientes al Titular de la dependencia y, en su caso, elaborarlos.
- Vincular a la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)* con las áreas de la Secretaría para operar adecuadamente.
- Realizar un diagnóstico sobre el estado de la *Secretaría del Trabajo (ST)* en asuntos de género para elaborar un plan de capacitación y formación al respecto, que debe ser actualizado periódicamente.
- De acuerdo al plan de capacitación y formación, planificar y desarrollar los cursos necesarios.
- Buscar opciones de capacitación y formación en la administración pública estatal, federal, en la academia y en las organizaciones de la sociedad civil.
- Elaborar un reporte anual de capacitación.
- Establecer mecanismos de difusión y promoción de los temas y actividades de la *Unidad de Igualdad de Género (UIG)*, con alcance interno y externo.



c. Análisis y continuidad.

- Analizar la legislación referente a las actividades de la *Secretaría del Trabajo* (ST), así como la normatividad interna para evaluar en cuáles leyes, reglamentos o cualquier otro ordenamiento es necesario implementar la perspectiva de género.
- Dar seguimiento a los tratados, acuerdos y otros instrumentos internacionales de México en relación al género para que la *Secretaría del Trabajo* (ST) cumpla en el marco de sus obligaciones y atribuciones.
- Evaluar las políticas públicas de la *Secretaría del Trabajo* (ST) en materia de género y recomendar estrategias para mejorar su desempeño.
- Analizar las bases de datos y otras formas de almacenamiento de información de la *Secretaría del Trabajo* (ST) para recomendar cuáles deben rediseñarse con el fin de obtener datos diferenciados por sexo.
- Construir un sistema de información que dé relevancia a los asuntos de género, de tal forma que sea útil a las labores de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG).
- Analizar las áreas y temas de la *Unidad de Igualdad de Género* (UIG) para construir indicadores de seguimiento en relación al género.
- Evaluar los programas y proyectos de la *Secretaría del Trabajo* (ST) conforme a los indicadores construidos.
- Elaborar un reporte anual de la evaluación y continuidad.



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 (ores) 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.



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



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."

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).

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*



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."

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



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) autoras del presente trabajo."

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) autoras 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) autoras 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.