



**GOBIERNO
FEDERAL**



**Instituto Estatal
de las Mujeres**
Nuevo León



Gobierno para Todos



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

PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Secretaría de Educación del
Estado de Nuevo León**



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Gobierno para Todos



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

ÍNDICE

Mensaje del C. Secretario de Educación del Estado de Nuevo León

- I.- **Presentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Educación por la Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León**
- II.- **Fundamento Normativo**
- III.- **Diagnóstico sobre la Secretaría de Educación**
- IV.- **Alineación con el PED 2010-2015, Programa Sectorial y Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD**
- V.- **Objetivos Estrategias y Líneas de Acción**

Objetivo I.- Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León.

- **Estrategias y Líneas de Acción**

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

- **Estrategias y Líneas de Acción**

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

- **Estrategias y Líneas de Acción**



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) autores del presente trabajo".

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

- **Estrategias y Líneas de Acción**

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

- **Estrategias y Líneas de Acción**

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

- **Estrategias y Líneas de Acción**

VI.- Glosario

VII.- Bibliografía



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".

Mensaje del C. Secretario de Educación del Estado de Nuevo León

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

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

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

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

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

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

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

Sabemos que es un gran reto implementar el Programa de igualdad entre la idiosincrasia y cultura patriarcal que arrastramos como sistema educativo en todos los niveles, desde el tomador de decisiones hasta el alumnado.

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

Ing. José Antonio González Treviño
Secretario de Educación



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

I) PRESENTACIÓN

II) FUNDAMENTO NORMATIVO

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

ÁMBITO INTERNACIONAL

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

Dichos documentos forman parte del sistema jurídico mexicano al ser

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

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



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

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

orientadas a prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas.

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

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

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



GOBIERNO FEDERAL

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

que contribuyan al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de las organizaciones sociales e internacionales.

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio.

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

combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades y de estimular un desarrollo sostenible.

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

ÁMBITO NACIONAL

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

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

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

Son indudables los avances legislativos en materia de derechos humanos de las

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

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

de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social".

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

- 16.1 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, gobiernos estatales y municipales;
- 16.2 Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género;
- 16.3 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas;
- 16.4 Promover una cultura de prevención a las enfermedades de la mujer y garantizar el

- acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas;
- 16.5 Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral;
- 16.6 Facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles;
- 16.7 Dar especial atención a las mujeres en pobreza;
- 16.8 Estrechar los vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer;
- 16.9 Promover la participación política de la mujer.

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

Desde esta perspectiva, nuestro país cuenta con un marco jurídico fortalecido, y por ello ha impulsado la creación de instituciones



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".

gubernamentales y políticas públicas cuyas disposiciones buscan contribuir a

garantizar la erradicación de las desigualdades.

ÁMBITO LOCAL

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

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

Son principios rectores de la presente Ley:

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

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

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

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

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



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".

prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, convenios y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

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

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

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

Ley de Educación para el Estado de Nuevo León, publicada el 16 de octubre del año 2000, regula la educación que se imparte en el Estado, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes locales correspondientes y establece que todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del Estado de Nuevo León, tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo estatal.

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



GOBIERNO FEDERAL

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

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

Asimismo tiene como visión para el 2015, que Nuevo León contar con un

sistema educativo que tenga un alto nivel de reconocimiento local, nacional e internacional por su calidad, cobertura, pertinencia y equidad; que opere con base en esquemas transparentes, eficientes y eficaces de gestión, evaluación y participación social, contribuyendo a ser un Estado líder, competitivo, innovador y con un alto grado de desarrollo social y calidad de vida.

III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

➤ Diagnóstico hacia el Exterior de la Secretaría de Educación

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

hombres y mujeres de manera que tengan sentido de solidaridad social".¹

El Gobierno del Estado de Nuevo León ha trabajado por consolidar un sistema educativo que responda con oportunidad y calidad a las demandas de la sociedad. Sin embargo pese a los esfuerzo y a los avances logrados los

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



beneficios educativos aún no llegan por igual a toda la población, y en particular a los sectores o grupos de población que se encuentran en condición de desventaja."²

El Estado de Nuevo León de acuerdo a datos proporcionados en el Programa Sectorial de Educación 2010-2015, cuenta con 7880 centros escolares en los diferentes niveles de educación, 6 mil 678 son escuelas en donde se imparte educación básica. La educación media superior es impartida en 192 instituciones; el subsistema de educación superior en el Estado lo integran 122 instituciones; en 287 escuelas se imparten cursos de capacitación para el trabajo, mientras que la educación para adultos es impartida en 124 centros.³

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

En relación a la capacitación para el trabajo, que es la educación que se brinda a mujeres y hombres para que se incorporen a la actividad productiva, durante el 2010 y el 2011 en Nuevo León se han capacitado a 96,173 personas, de los cuales 38,867 son

mujeres y 57,306 son hombres. Es necesario mencionar que esta capacitación se imparte en cursos de entre 100 y 450 horas de duración, por espacio de tres a cinco meses, según de que se trate; prepara al educando en técnicas industriales, agropecuarias, comerciales y de servicios. No equivale a la educación secundaria, esto es, los estudios que realiza el alumno no le permiten ingresar al bachillerato. Esta educación es proporcionada por la Secretaría de Educación.⁵

Nuevo León, en educación media superior se encuentra entre los Estados de eficiencia terminal alta (55.0) y deserción alta (21.0).⁶ En este rubro las mujeres tienen una eficiencia de 40.3% y los hombres de 39.2%. Las mujeres tienen un índice de deserción de 22.9% y los hombres de 26.7%.⁷

En educación básica, el sistema educativo estatal atiende a casi la totalidad de la población entre 3 y 14 años, lo que implica una cobertura prácticamente universal, similar a las tasas promedio de los países de la OCDE y de la Unión Europea.

En el nivel de preescolar aún debe ampliarse la atención a niños de tres años, de acuerdo con el mandato constitucional. En la educación media superior, la cobertura en el Estado para la población de 15 a 17 años es de 62.6 por ciento, lo que implica un área de oportunidad para atender en el sistema

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

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

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

⁵ *Ibíd* p. 90

⁶ *Ibíd*. P. 123

⁷ *Ibíd*. P.124



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".

educativo a más de 60 mil jóvenes de ese grupo de edad.

Con respecto al nivel superior sólo el 31.7 de la población entre 18 y 23 años cursa estudios de licenciatura. El rezago educativo en el Estado de Nuevo León es de 1 millón 32 mil 284 personas de las cuales, alrededor del dos por ciento son atendidas en los servicios de educación básica en los 51 municipios de la entidad.

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

Al inicio del curso escolar del 2011-2012 de acuerdo a datos proporcionados en la página de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Nuevo León son los siguientes:

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

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

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

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Educación Prescolar General	9035	104
Educación Prescolar CONAFE	305	67
Educación Prescolar CENDI	78	0
Educación Primaria General	15,773	6,488
Educación Primaria CONAFE	66	57
Educación Secundaria General	5663	4733
Educación Secundaria Técnica	2403	2337
Educación Secundaria CONAFE	20	32
Profesional Técnico Medio	829	925
Educación Media Superior	5246	5083
Licenciatura	5125	6973
Posgrado	1135	1967
Sistema de Educación Escolarizado	45,143	28,358
Sistema de Educación Escolarizado	3608	1359
Total General de Docentes	48,751	29,717

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

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

El sur del Estado de Nuevo León sigue siendo la región en la que existen menos grados de escolaridad y un



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".

mayor rezago educativo, equiparables a los índices de Estados como Chiapas y Guerrero.

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

En cuanto al desarrollo profesional del docente, existen quince instituciones

formadoras de docentes: nueve públicas y seis particulares. Las capacidades para la formación de docentes se han potenciado y articulado mejor al crearse en 2009 el Sistema de Educación Normal del Estado.

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

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

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

A fin de conocer las percepciones de las (os) servidores públicos sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las diferentes dependencias del Gobierno Estatal del 15 de septiembre al 3 de diciembre de 2010, se llevó a cabo un Estudio de Diagnóstico. Dicha investigación tuvo como objetivo identificar, mediante el instrumento de una encuesta auto aplicada, (la cual fue aplicada a 7955) las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en las 24 entidades

públicas de la administración pública estatal de Nuevo León, en las que se incluyeron las Secretarías del Gobierno Central y Organismos Descentralizados de segundo a séptimo nivel.

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

desigualdad de género existentes en cada ámbito laboral⁹.

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

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

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

⁹ Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León. Septiembre-Diciembre de 2010. Realizado por Berumen. Información Estrategia Solución. Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.

que mejoren el funcionamiento institucional y el desempeño laboral de los empleados y empleadas de cada dependencia

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

Del diagnóstico se desprende lo siguiente:

El **78%** de los (as) funcionarios (as) entrevistados considera que en términos generales en México sí existe discriminación. El **17.3%** mencionó que **"en parte"**, el **4%** indicó que **"no"** y el **0.7%** que **"no sabe"**.

El **39%** de los (as) entrevistados (as) mencionó que sí hay discriminación en el Estado de Nuevo León por género, mientras que el **33%** declaró que en parte.

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



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

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

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

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

En cuanto al factor **reclutamiento de trabajadoras** (es) la calificación mayor fue la correspondiente a que se niega a las mujeres a realizar trabajos nocturnos al considerarse que no son horarios adecuados para ellas. Además cuando

se recluta al personal, no se toma en cuenta conocimiento, habilidades y aptitudes. El **19.6%** mencionó que solo el personal masculino ocupa puestos de decisión.

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

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

En cuanto al factor de **ascensos**, la calificación mayor para el factor se dio en la variable "los ascensos son para los amigos y amigas de los jefes" (**44.3%**), seguido de la variable "para ascender no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas" (**34.6%**).

También el **27.1%** mencionó que no se promueve el acceso de hombres y mujeres a puestos de mandos medios y superiores. Además se puede observar que los (as) funcionarios (as) de séptimo nivel (personal operativo) perciben mayor discriminación en el factor de ascenso en el trabajo. Sólo el **18.8%** de los (as) entrevistados (as) declaró que ha tenido la oportunidad en el último año de ascender.

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

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

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

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

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

El **4.3%** de los (as) entrevistados (as) declaró haber sido víctima de **hostigamiento sexual**, de los cuáles sólo el **23.5%** denunció su caso. Las más afectadas han sido las mujeres, el **6.6%** padeció hostigamiento sexual y sólo denunció el **22.8%** Cabe señalar que el análisis de este factor tiene una tolerancia "**cero**" dado que es un tema delicado y sensible por lo que



independientemente del número de casos, será considerada como un factor crítico.

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

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

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

Más de la mitad de los (as) funcionarios (as) entrevistados declaran que son muchas o bastantes las posibilidades de que las mujeres tienen de mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, para 3 de cada 10 mujeres la posibilidad de mejora es poca o ninguna.

Más de la mitad de los (as) funcionarios (as) entrevistados declaran que el tiempo que pasa con su familia vs. El tiempo que trabaja es insuficiente, sin diferencias significativas al cruzar por género.

En cuanto al uso de lenguaje sexista el **54%** de los (as) entrevistados (as) declaró que en la dependencia en la que labora, se promueve un lenguaje no sexista, sin diferencia significativa al cruzar por género.

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

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

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

1. No se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.

2. Para ascender, no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas.

3. El sexo importa para ser promocionado o para un ascenso.

4. Cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimiento, habilidades ni aptitudes.

5. La capacitación es inadecuada para las mujeres.

6. Las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones.

7. En campañas públicas de difusión no se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.

8. No se fomenta el cuidado de los hijos / hijas Los cuales corresponden a los factores de:

- Ascenso en el trabajo
- Reclutamiento de trabajadores
- Capacitaciones al personal
- Comunicación Interna
- Familia y vida privada Siendo el factor de "Ascenso en el trabajo" el aspecto peor evaluado al concentrar mayor número de variables críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores.

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

funcionarios (as) y a consecuencia erradicar la discriminación por género.

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

1. No se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.
2. Para ascender, no se basan en criterios de evaluación ni en metas alcanzadas.
3. El sexo importa para ser promocionado o para un ascenso.
4. Cuando se recluta y selecciona personal no se toman en cuenta conocimiento, habilidades ni aptitudes.
5. Capacitación adecuada a las mujeres.
6. Las capacitaciones no son tomadas en cuenta a la hora de ascender o en promociones.
7. En campañas públicas de difusión no se incluyen temas relacionados a mujeres y hombres.
8. No se fomenta el cuidado de los hijos / hijas Los cuales corresponden a los factores de:

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

Siendo el factor de "Ascenso en el trabajo" el aspecto peor evaluado al concentrar mayor número de variables



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) autores del presente trabajo".

críticas, en el análisis de matriz de evaluación de factores.

Se recomienda:

- Mayor capacitación al personal;

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



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".

IV) Alineación con el PED 2010-2015, Programa Sectorial y Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD)

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

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

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

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

Por su parte el **Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012**, cuenta con cinco ejes rectores:

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

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

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

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

EJE 7	7.3.8 APARTADO DE EQUIDAD DE GÉNERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO EN MATERIA DE IGUALDAD
Desarrollo Social y Calidad de Vida	"Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres". ¹⁰	<p>1.- Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilizar y difundir en la población los temas relativos a derechos humanos, igualdad y equidad, y perspectiva de género, entre otros, que propicien un cambio cultural en favor de equidad de género en la sociedad. ➤ Promover en la sociedad una cultura de igualdad y equidad a través de la capacitación de grupos de diferentes edades, etapas de vida y roles
		<p>2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.
		<p>3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proponer y promover una agenda legislativa con perspectiva de género en los temas laboral, violencia, salud, trata de personas, toma de decisiones, educación, y materia civil, penal y administrativa, entre otros. ➤ Establecer sinergias con académicos y colegios de profesionales, para revisar en forma integral los ordenamientos legales estatales y municipales, y promover conjuntamente iniciativas de reforma, con perspectiva de género. ➤ Consolidar el programa reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

¹⁰ Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León 2010-2015.

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

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

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

Para lograrlo tiene contemplados los siguientes objetivos:

Objetivo Estratégico 1.- Incrementar la Cobertura de atención educativa privilegiando la equidad.

Objetivo estratégico 2.- Mejorar la calidad de la educación en todos los niveles y modalidades para alcanzar los más altos estándares internacionales.

Objetivo Estratégico 3.- Incrementar la capacidad del Estado para la innovación e investigación educativas que redunden en la mejora continua de la calidad de los servicios educativos de todos los niveles.

Objetivo estratégico 4.- Fortalecer la vinculación del sistema educativo estatal con los sectores productivo y social del Estado.

Objetivo Estratégico 5.- Mejorar la gestión del sistema educativo estatal.



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

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

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

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

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

Además de lo anterior, se requiere hacer visible, contable y evaluable, un conjunto de variables sociales y económicas y tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación de políticas públicas analizando en cada circunstancia, las causas sociales y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos.

En el caso específico del Estado de Nuevo León, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, publicada en el Periódico oficial el 26 de diciembre de 2011, genera la Política Estatal de Igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y por el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015. El Instituto Estatal de la Mujeres de Nuevo León es la encargada de revisar de manera anual el cumplimiento del Programa y la Comisión estatal de



Derechos Humanos la responsable de dar seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley.

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

También, se llevarán a cabo **procedimientos específicos con perspectiva de género**, acorde a las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de género en el quehacer institucional a través del diseño de procedimientos específicos acordes a las facultades de la institución. Esta definición garantizará homogeneidad en el ejercicio y permitirá el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirán

con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de género hacia fuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirán procedimientos específicos en las siguientes áreas: área jurídica, planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes serán modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de género en cada una de las áreas.

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

Aunado a lo anterior, es necesario **impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual**, para dar cumplimiento a la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia. Dicho mecanismo garantizará relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual. El mecanismo se constituirá al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se preverá la elaboración de un Protocolo de actuación. El mecanismo actuará como órgano de sensibilización en la materia para el personal que labora en la institución. De la misma forma, impulsará, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar

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

Este objetivo busca construir en la Secretaría una administración que

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

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

**Objetivo Estratégico 3:
Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior**

sanciones administrativas en caso de violencia laboral (acoso y abuso sexual específicamente) por motivos de género.

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

brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad de la perspectiva de género.

de la Secretaría de Educación y en su esfera de competencia.

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



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) autores del presente trabajo".

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

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

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

Se orienta a la eliminación de las barreras que limitan la plena participación de la mujer en el ámbito laboral. También implica facilitar la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar y la adecuación de las políticas institucionales.

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

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



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) autores del presente trabajo".

IV) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo Estratégico I

Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación del Estado de Nuevo León.

En la IV Conferencia Internacional de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995 empezó a circular el término de la **Transversalidad de Género (gender mainstreaming)** como una estrategia para promover y alcanzar la igualdad de género; pero fue en 1996 cuando el término transversal, a nivel institucional, fue definido por la Comisión Europea como "La incorporación de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las políticas y actividades de la Unión Europea" y allí se definió la transversalidad de género como la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres, respectivamente, en todas las políticas y actividades.¹¹

Para lograr la transversalización es necesario institucionalizar, que consiste en incorporar un valor u objetivo en las rutinas y normas del quehacer de una organización. Es un proceso a través del cual una práctica social se vuelve regular. La institucionalización de la

perspectiva de género es el proceso mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad de género, ingresan en las rutinas y normas de las instituciones públicas. Un primer paso en este proceso es sumar dichas demandas en la agenda pública de los gobiernos.

Conforme a lo anterior, para institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Educación, tenemos que enfocar la atención en el proceso administrativo interno, a fin de establecer los mecanismos para transformar la cultura institucional de la dependencia, incorporando la perspectiva de género.

Implica comprometerse en un proceso de deconstrucción, reconstrucción epistemológica de las disciplinas que forman parte de las asignaturas de la Secretaría, con el fin de conocer los presupuestos que sostienen su estructura, las orientaciones teóricas subyacentes, las propuestas culturales e ideológicas que se desprenden y, a partir de este proceso de

¹¹ Montané López, Alejandra. **Perspectiva de Género: educación, formación y empleabilidad Pensamientos y políticas.** Universidad de Barcelona



reflexión/discusión, abordar: el papel de los agentes educativos, las relaciones de poder, las formas de organización o los sistemas de evaluación.

Para lograrlo es necesario contar con la **voluntad política** por parte de los actores institucionales, a fin de que se comprometan a desarrollar las condiciones de respeto a la igualdad, en concordancia con los principios rectores del Plan Estatal de Desarrollo. También, es necesario **impulsar la gestión jurídica** para lograr la concordancia entre los tratados y acuerdos internacionales, las legislaciones federal y estatal y los documentos normativos de la institución, para que la procuración y administración de justicia sea con respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres. Finalmente necesitamos lograr la **incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas** de la institución.

Además implica enfocarse en dos vertientes: 1) Realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades y 2) Incorporar el género como categoría de análisis en la planeación estratégica y presupuestación de la institución, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

Además es necesario revisar las prácticas institucionales desde el enfoque de género; desarrollar

competencias específicas entre las y los servidores públicos; implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas en los programas; promover una distribución equitativa en términos de participación, posiciones de poder, autoridad y valoración del trabajo y evaluar periódicamente el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una herramienta muy valiosa es **crear la Unidad de Género** de la institución, con la finalidad de garantizar la permanencia y la progresividad en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género. Esta unidad sería un referente para impulsar políticas con perspectiva de género tanto al interior de la institución como al exterior, hacia la población.

La unidad de género se sugiere conformar de acuerdo a las siguientes características:

- a) Como un espacio de toma de decisión, desde el cual se analice, diseñe, implemente en algunos casos, dé seguimiento y programas específicos orientados hacia el interior de la institución. Esto significa también que será un espacio que cuente con un presupuesto propio, sin menoscabo del presupuesto asignado a las distintas áreas para impulsar sus propios programas con perspectiva de género.

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

- b) Como parte de la estructura de la institución, debe aparecer en el organigrama. Su integración, facultades y mecanismos de decisión y operación deben establecerse en los documentos normativos de la dependencia.
- c) Conformación en los niveles más altos de la estructura institucional. La unidad de género estará encabezada por las personas titulares en la institución, con una conformación colegiada para la toma de decisiones. Tendrá también un equipo técnico que se encargue de instrumentar y monitorear las acciones impulsadas. Se ponderará de manera positiva que la unidad de género sea conducida por una mujer, como una medida especial temporal para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, pero esta unidad promoverá en el resto de la estructura institucional los criterios de paridad para todos los espacios de toma de decisión.

De la misma manera, poseerá las siguientes facultades:

- a) Definir las prioridades de políticas de igualdad y equidad de género, tanto internas como externas, para garantizar la no discriminación.

- b) Diseñar políticas de género dirigidas al interior de la institución, de manera que se impulse progresivamente la estrategia de transversalización de la perspectiva de género, cuidando de promover políticas de no discriminación por motivos de género, impulsar medidas especiales temporales en aquellos espacios donde se requiera y además instituir políticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral dirigidas a los varones, con la finalidad de disminuir las cargas de trabajo doméstico que tienen las mujeres fuera del espacio institucional.
- c) Garantizar la sostenibilidad de la transversalización a través de la elaboración de propuestas, y dar seguimiento a las mismas, para la modificación de instrumentos normativos, institucionalizando la perspectiva de igualdad de género.
- d) Realizar acciones permanentes para el seguimiento y evaluación de las políticas de género de la institución.

Para cumplir con este objetivo se especifican las siguientes estrategias y líneas de acción:

Estrategia 1.1

Transversalizar la perspectiva de género en el diseño, planeación, programación, presupuestación, monitoreo y evaluación de los programas y actividades de la Secretaría de Educación.

Líneas de acción

1.1.1 Integrar la perspectiva de género en la normatividad de la Secretaría de Educación, de tal manera que se beneficie igualitariamente a las mujeres y a los hombres que trabajan en ella.

1.1.2 Integrar la perspectiva de género como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría.

1.1.3 Realizar acciones afirmativas con el fin de cerrar brechas de género en el ámbito de competencia de la Secretaría.

1.1.4 Crear una Unidad de Género al interior de la Secretaría de Educación con recursos suficientes y alto nivel de decisión.

1.1.5 Planear, elaborar, integrar y ejecutar el presupuesto de la Secretaría con perspectiva de género y transversalidad; ello conforme a las políticas

estatales de igualdad, transparencia y rendición de cuentas.

1.1.6 Elaborar manuales e instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas de acuerdo a la competencia de la Secretaría.

1.1.7 Planificar e implementar un Sistema de Supervisión, Evaluación, Aplicación y seguimiento del Programa Institucional de Igualdad de la Secretaría de Educación.

1.1.8 Generar en la Secretaría de Educación informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

1.1.9 Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas que contribuyen al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la rendición de cuentas del presupuesto y en el gasto etiquetado para la igualdad de género en la Secretaría.

1.1.10 Sensibilizar y capacitar sobre la perspectiva de género e igualdad a quienes se encargan de formular, elaborar y ejecutar planes, políticas y programas.

1.1.11 Desarrollar proyectos de reingeniería institucional enfocados a producir cambios significativos en variables clave y desarrollar capacidades estratégicas para integrar la perspectiva de género.

1.1.12 Planear, programar y presupuestar recurso etiquetado para mujeres y la igualdad de género.

1.1.13 Administrar, desarrollar y operar el funcionamiento del sistema educativo estatal, mediante un enfoque de género y de derechos humanos.

Estrategia 1.2

Promover que las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación cuenten con una formación en género que les permita potenciar su experiencia laboral, así como analizar, implementar y evaluar políticas públicas con perspectiva de género

Líneas de acción

1.2.1 Integrar en las políticas de capacitación la obligatoriedad de la formación en perspectiva de género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Secretaría.

1.2.2 Difundir el contenido de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Programa Institucional de Igualdad, entre todos los funcionarios públicos de la Secretaría, a través de distintos mecanismos de comunicación: folletos de difusión, campañas informativas, sitios web, revistas, entre otros.

1.2.3 Establecer en el programa anual de capacitación la obligatoriedad de llevar a cabo las capacitaciones en horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades de capacitación y profesionalización entre las y los servidores públicos de la Secretaría.

1.2.4 Asegurar que la Subsecretaría de Desarrollo Magisterial de la Secretaría de Educación lleve a

cabo todas sus capacitaciones con perspectiva de género.

- 1.2.5 Promover capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que

Estrategia 1.3

Transformar los procesos de gestión de la Secretaría de Educación en favor de la igualdad y la equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.3.1 Establecer un código de conducta para eliminar la violencia institucional y laboral que promueva la igualdad de género al interior de la Secretaría.
- 1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional basada en un clima de respeto.
- 1.3.3 Establecer políticas y acciones afirmativas que aseguren la igualdad y equidad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, mejoren las condiciones de competencia laboral, productividad y eleven la calidad de vida del personal de la Secretaría.

la integren como referente en sus programas institucionales y actividades.

- 1.3.4 Impulsar acciones afirmativas para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión en la Secretaría.
- 1.3.5 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Secretaría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.
- 1.3.6 Instituir un código de conducta para eliminar el hostigamiento laboral y sexual y formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.
- 1.3.7 Promover, mediante campañas internas de difusión, el respeto a los derechos humanos entre las y los trabajadores y combatir el sexismo, la violencia institucional y laboral.
- 1.3.8 Integrar un lenguaje no sexista y la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de comunicación social de la Secretaría.
- 1.3.9 Promover que las prácticas y la comunicación social de la

Secretaría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e

incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores

Líneas de Acción

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

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

1.4.3 Mantener actualizada la información y los diagnósticos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, determinando

resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, edad, región y grupos específicos de población.

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

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

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



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".

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



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) autores del presente trabajo".

Objetivo Estratégico 2

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

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

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

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



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".

conforme al respeto y garantía de los derechos humanos.

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

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

Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración y se ha instalado el

Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Sin embargo tiene que impulsar la aprobación de la Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

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

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

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

Estrategia 2.1

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

Líneas de Acción

- 2.1.1. Elaborar un programa amplio de educación en derechos humanos con objeto de aumentar el conocimiento y la conciencia sobre su respeto.
- 2.1.2. Empezar una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Secretaría a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.
- 2.1.3. Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.

Estrategia 2.2

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres a través de la orientación, asesoría,

sensibilización, capacitación, difusión e investigación.

Líneas de Acción

- 2.2.1 Llevar a cabo modificaciones legales con perspectiva de género y de derechos humanos a la Ley de Educación y al Reglamento Interior de la Secretaría de Educación, con el fin de adicionar atribuciones que favorezcan el adelanto de las mujeres en el ámbito educativo.
- 2.2.2 Promover y desarrollar la edición de libros y demás recursos didácticos con perspectiva de género y diseñar programas informáticos y tecnológicos para apoyar la educación en materia de derechos humanos.
- 2.2.3 Promover estrategias y objetivos al interior de la Secretaría relacionados con la igualdad a fin de eliminar obstáculos al ejercicio de los derechos de las mujeres y erradicar todo tipo de discriminación.
- 2.2.4 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría en los que se desenvuelven, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.
- 2.2.5 Tutelar los derechos de las personas o grupos que



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".

denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género.

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

Estrategia 2.3

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

Líneas de Acción

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

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

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

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

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

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Educación, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Educación



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".

Objetivo Estratégico 3

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

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

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

por el pleno ejercicio de los derechos humanos de la mujer"¹².

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

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

¹² Estudio del Secretario de Naciones Unidas. *Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos*. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas.



Las manifestaciones sexistas, presentes en los seres humanos (pensamientos, conductas, actitudes) se fundamentan en un porcentaje significativo en el sistema de creencias de las personas. Y los pensamientos, la conceptualización y las creencias se aprenden a lo largo del proceso de socialización de los seres humanos y en ese proceso, la escuela se presenta como uno de los tres pilares esenciales.

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

Por ello, uno de los fines del sistema educativo debe estar basado en la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre mujeres y hombres, y trabajar para la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad.¹³

Conforme a la Ley de Educación y al Reglamento Interior de la Secretaría, es su competencia administrar, desarrollar y operar con excelencia el funcionamiento del sistema educativo estatal, mediante un enfoque integral, innovador y promotor de un proceso de

enseñanza–aprendizaje, que permita formar personas con un alto desarrollo humano comprometidas con el desarrollo sustentable de la comunidad, conllevando a elevar la calidad de vida tanto individual como social.

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

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

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

¹³ Álvarez, Ángeles. **Ponencia sobre Retos en el ámbito educativo, 7 de junio de 2005: Miembro de la Red Feminista de Organizaciones contra la Violencia de Género y responsable del Programa de Violencia de Fundación Mujeres. España.**



GOBIERNO FEDERAL

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

se registra la menor proporción de violentadas.

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

fracturas, entre otros, de acuerdo a la ENDIREH 2006.

De acuerdo a datos proporcionados por la Procuraduría General de Justicia del Estado de Nuevo León, en el 2009 en materia de violencia familiar se recibieron 9369 denuncias, 7,910, en 2010, 8,744 en 2011 y 7879 de enero a agosto de 2012. En esta materia de acuerdo al Semáforo delictivo del mes de agosto de 2012 establecido por la Procuraduría la violencia familiar ha aumentado respecto al promedio histórico en la mayoría de los municipios del Estado y solo en la Ciudad de Monterrey ha habido una reducción de menos del 25% y en los municipios de San Pedro y Santiago de más del 25%.

Estrategia 3.1

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

Líneas de Acción:

3.1.1 Elaborar el Programa Institucional de Violencia de la Secretaría de Educación y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Nacional

de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

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

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

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

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

manuales de formación del personal de la secretaría.

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

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

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

Estrategia 3.2

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

Líneas de Acción:

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

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

3.2.4 Promover en las escuelas en todos los niveles escolares una

cultura de convivencia y participación pacífica e igualitaria.

asignadas a las mujeres y a los hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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



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".

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Elaborar el Programa Institucional de Violencia y su puesta en marcha en el marco del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Programa	0	Para el 2015 contar con el Programa institucional de Violencia para la Secretaría de Educación
Número y tipo de acciones promovidas por la de Educación en el sector educativo en materia de violencia contra las mujeres	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el en el sector educativo en materia de violencia contra las mujeres
Cursos de capacitación y sensibilización brindados en materia de género, derechos humanos y violencia de género a servidoras (es) públicos de la Secretaría de Educación y personal docente	Cursos	1	Durante el 2013, 2014 y 2015 capacitar al 50% del personal de la Secretaría y 25% del personal docente.
Políticas públicas implementadas para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas en las aulas	Políticas		Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 2 políticas públicas al año.

Objetivo Estratégico 4

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

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

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

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

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

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

La educación impulsa el desarrollo integral de las personas, en donde un requisito básico es la igualdad de oportunidades educativas. Esto lo señala Carmen Rodríguez Martínez cuando afirma que "La igualdad en la educación busca equilibrar las desigualdades sociales, en cuanto al acceso de alumnas y alumnos al



sistema educativo (ciclo cuantitativo) y con respecto al trato que éste les proporciona (equidad). A la igualdad le preocupa la opresión, la explotación y la exclusión de cualquier individuo o colectivo, porque quiere que todos los ciudadanos y ciudadanas, y no sólo algunos, alcancen la libertad, como capacidad individual de elegir y de actuar de una forma plural, porque sus opciones lo son y para ello necesitan que sus circunstancias no les limiten en el desarrollo de su plan de vida" (Rodríguez, 2006)¹⁴.

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

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

Para la profesionalización del magisterio es necesario dotar a los docentes de herramientas conceptuales, didácticas y

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

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

¹⁴ RODRÍGUEZ MARTÍNEZ., C. (2006). *Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal.



Estrategia 4.1

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

Líneas de Acción:

4.1.1 Promover la aplicación de las convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres en el sistema educativo, así como en los instrumentos normativos de la Secretaría de Educación y en el Magisterio.

4.1.2 Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en todo el sistema educativo, y trabajar desde el Ejecutivo Local en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en el ámbito municipal.

4.1.3 Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso educativo.

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

4.1.5 Establecer sanciones administrativas a directoras/es

de escuelas que nieguen el acceso a la educación a las niñas y adolescentes embarazadas.

4.1.6 Incorporar en el Sistema Estatal de Evaluación y Acreditación de la Educación Media Superior y Superior el enfoque de género y de derechos humanos.

4.1.7 Incorporar en las comisiones estatales para la planeación de la educación media superior y superior el enfoque de género y de derechos humanos.

4.1.8 Integrar a las instituciones de formadores de docentes, así como a los programas de actualización, evaluación y certificación de docentes de todos los niveles educativos los temas de derechos humanos, género y violencia.

4.1.9 Impulsar las reformas legales correspondientes para incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en el Sistema Educativo Estatal.

4.1.10 Actualizar los planes y programas de estudio e incorporar en la currícula el enfoque de género y de derechos humanos.

4.1.11 Impulsar la coordinación institucional a través de acuerdos y convenios de colaboración.

Estrategia 4.2

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

Líneas de Acción

- 4.2.1 Implementar acciones para elevar la inscripción de niñas en las escuelas y asegurar su permanencia en éstas.
- 4.2.2 Garantizar el derecho de las niñas y mujeres a la educación: a la alfabetización y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles, a través de la obtención de becas y otras subvenciones.
- 4.2.3 Ampliar las becas educativas, el apoyo a útiles y uniformes, a transporte y desayunos escolares, para los estudiantes de menores recursos en todos los niveles educativos.
- 4.2.4 Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

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

Estrategia 4.3

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

Líneas de Acción:

- 4.3.1 Seguir impulsando el Servicio Civil de Carrera para el personal femenino y masculino de la Secretaría.
- 4.3.2 Realizar un estudio sobre el nivel salarial del personal femenino.
- 4.3.3 Proponer la nivelación salarial acorde a los trabajos, responsabilidades y riesgos que implica el desarrollo de funciones en las diferentes categorías analizadas siempre con perspectiva de género.
- 4.3.4 Proponer un plan de incentivos económicos al mejor desempeño con perspectiva de género.

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Incorporación del Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación.	Servicio Profesional de Carrera	0	Para el 2015 contar con el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Educación
Políticas públicas implementadas en materia laboral con perspectiva de género que contribuyan al adelanto de las mujeres en la Secretaría de Educación.	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 3 políticas públicas laborales para favorecer el adelanto de las mujeres

Objetivo Estratégico 5

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

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

necesarios para su subsistencia, respetando su dignidad humana.

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



GOBIERNO
FEDERAL

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

La STPS ha señalado que la incorporación de las mujeres al trabajo extra doméstico no se dio en igualdad de oportunidades, además, informó que las horas de jornada laboral es de 8.39 horas para las mujeres y 6.84 para los hombres.¹⁵

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

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

¹⁵ Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. 2008

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicada por el INEGI, señala que para el segundo trimestre de 2010, la Población Económicamente Activa (PEA) de Nuevo León se integra por 2 millones 138 mil 977 personas, de esta cifra, 801 mil 277 son mujeres y representa 37.5 por ciento de la PEA total.

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

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

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

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

Por su parte, entre las mujeres que no están unidas a una pareja, las proporciones de inserción en el mercado laboral son más elevadas: 53.8 por ciento de las solteras, 73.3 por ciento de las divorciadas, 75.3 por ciento de las mujeres separadas y 23.9 por ciento de las mujeres viudas participan activamente en la vida laboral.¹⁶

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

Ante esta situación, el gobierno del Estado busca asegurar el derecho a la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y de la representación política. Las mujeres han mejorado su formación y, cada vez más de ellas, ocupan puestos de liderazgo, aumentando su presencia en la representación política. Por ello la importancia de impulsar también el trabajo de las mujeres en el sector educativo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral junto con la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Estrategia 5.1

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

Líneas de Acción:

- 5.1.1 Contar con guarderías infantiles para los y las trabajadoras en los centros de trabajo.
- 5.1.2 Incorporar la licencia de paternidad en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales.
- 5.1.3 Incluir en las políticas laborales estatales disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral si ser discriminadas.
- 5.1.4 Establecer horarios laborales más flexibles sobretodo a las cabezas de familias monoparentales para el cuidado de hijas, hijos.
- 5.1.5 Reconocer la función social de la reproducción y lo que esto conlleva a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

¹⁶ Datos obtenidos del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-1015

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Acciones implementadas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Educación.	Acciones	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 implementar 3 acciones.
Acciones para promover el ejercicio efectivo de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales	Acciones	0	Para el 2014 haber implementado las licencias de paternidad en la Secretaría de Educación

Objetivo Estratégico 6

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

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

Aquí nos encontramos con dos grandes aspectos de la inequidad: uno es la *desigualdad en el acceso* a la educación escolar, término bajo el cual se

engloban una serie de variables, como la cobertura y matrícula, la permanencia / abandono, el egreso, los años de escolaridad y el analfabetismo. El segundo aspecto, es la *desigualdad en la calidad* de la educación, observada a través de pruebas nacionales e internacionales que miden diferentes dimensiones del desarrollo de niños y niñas en la escuela.

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

“Para Carlos Peña “la igualdad esperada del sistema escolar” posee dos dimensiones o aspectos: una es la igualdad de acceso al sistema escolar; la otra es *la igualdad de oportunidades sociales* que ofrece la educación, la que se observa en la progresión social y económica de las personas en su vida adulta. En efecto, ni el nivel de acceso a la escuela, ni el nivel socio-económico del sector social de origen puede explicar por qué, a iguales años de estudio, los ingresos de las mujeres provenientes del trabajo remunerado, son menores que los de los hombres ¿Cómo interpretar este hecho, y qué responsabilidad le cabe a la escuela? Es cierto que la educación formal no es el único factor que influye en esta situación, pudiendo argumentarse que es la sociedad la que introduce la discriminación y no la escuela, ya que ésta, “es más democrática que el mercado económico”. Sin embargo, parece necesario preguntarse al menos ¿En qué contribuye la educación escolar a acentuar o minimizar esta desigualdad?”¹⁷

¹⁷ Hexagrama Consultoras. *Equidad de Género y Reformas Educativas. Casos Argentina, Chile, Colombia y Perú*. Flaco. Santiago de Chile 2006. Artículo escrito por ELIZABETH GUERRERO CAVIEDES, PATRICIA PROVOSTE FERNÁNDEZ, ALEJANDRA VALDÉS

Desde este punto de vista es necesario avanzar hacia un concepto de igualdad en las políticas de educación, que no sólo dé cuenta de la desigualdad socio-económica en el acceso, la calidad y las oportunidades sociales generadas por el sistema escolar, sino que indague en las raíces culturales de la desigualdad y en los mecanismos que la reproducen dentro y fuera de la escuela, orientando mejor las acciones necesarias para superarla.

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

Estrategia 6.1 Ampliar las oportunidades de acceso en todos los niveles educativos, privilegiando la igualdad de género.

Líneas de Acción:

BARRIENTOS. *Acceso a la Educación y Socialización de Género en un Contexto de Reformas Educativas*.

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

- 6.1.8 Fortalecer los programas de formación inicial y continua de docentes para dotarlos de las competencias necesarias para la atención adecuada de las y os estudiantes con discapacidad y/o en contextos vulnerables.

Estrategia 6.2 Fortalecer los procesos educativos a fin de que las y los estudiantes de todos los niveles alcancen una formación integral con altos estándares de aprendizaje.

Líneas de Acción:

- 6.2.1 Implementar las políticas públicas necesarias con perspectiva de género para brindar una educación de calidad que promueva la adopción creciente de enfoques pedagógicos participativos centrados en el aprendizaje y orientados al desarrollo de competencias para la vida.
- 6.2.2 Impulsar la ampliación de planteles en el programa de escuelas de tiempo completo.
- 6.2.2 Incrementar el número de escuelas participantes en el programa de escuela siempre abierta.
- 6.2.3 Promover la capacitación, y actualización permanente de todos los niveles de las y los docentes para asegurar su participación de calidad.

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

6.2.5 Implementar las políticas públicas necesarias para ampliar y modernizar la infraestructura educativa y el equipamiento

científico y tecnológico de todos los niveles.

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

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Escuelas de tiempo completo incorporadas al sistema educativo de Nuevo León.	Número	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 incorporar 3 escuelas de tiempo completo sobre todo en las zonas urbanas.
Acciones para promover el ejercicio efectivo de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría de Educación como lineamiento de las políticas laborales	Acciones	0	Para el 2014 haber implementado las licencias de paternidad en la Secretaría de Educación

V) GLOSARIO

➤ Acción afirmativa

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

Las características principales de las acciones afirmativas son:

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

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y

su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad de cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente"¹⁸.

➤ El acoso

"Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello. Al no existir una sanción colectiva entre dichos actos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el laboral, moral o psicológico y sexual"¹⁹.

➤ Acoso Laboral

"El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón *mobbing*, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos

laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13)"²⁰.

➤ Acoso Moral o Psicológico

"Tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte del agresor/a, estableciendo una relación de dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido"²¹.

➤ Acoso Sexual

Es una forma de violencia de género que consiste en el ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no Dado que se trata de una conducta delictiva, el Código Penal Federal, en su artículo 260, contempla una pena de 6 meses a cuatro años de prisión para quienes lo cometan. Si el mismo se hiciera a través del uso de violencia física o moral, el mínimo y el

¹⁸ "Glosario de Género" publicado por Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, noviembre de 2007.P. 13

¹⁹ *Ibíd.* P. 14

²⁰ *Ibíd.*

²¹ *Ibíd.* P. 15

máximo de la pena aumentarán hasta la mitad.

➤ **Análisis de Género**

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

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Éste consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto del acoso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres”²².

➤ **Armonización Legislativa**

Procedimiento que tiende a unificar el marco jurídico vigente de un país, conforme al espíritu y contenidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos²³.

²² *Ibíd.* p. 20

➤ **Brechas de Desigualdad**

“Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto de las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos. Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la igualdad de género”²⁴.

➤ **Capacitación**

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

La capacitación en género se emplea con frecuencia en los procesos de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género con el fin de desarrollar las capacidades

²⁴ *Ibíd.* P. 25

conceptuales, técnicas y actitudinales que permitan a funcionarias y funcionarios aplicar esta perspectiva en los procedimientos de diseño programación y presupuestarios y de ejecución y evaluación de las políticas públicas”²⁵.

➤ **Conciliación entre la vida familiar y laboral**

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

A pesar de los cambios en el papel de la mujer, en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo que recarga en éstas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos”²⁶.

➤ **Democracia Paritaria**

“Su planteamiento principal consiste en que no puede haber una democracia si ésta excluye de hecho a más de la

mitad de su población. De tal suerte que la paridad se expone como un instrumento para la reivindicación política de las mujeres en el poder político y una exigencia de renegociación del contrato social.

Esta afirmación parte del supuesto de que el contrato social ha sido funcional sólo para satisfacer las aspiraciones de los hombres, aun cuando fue creado con base en un criterio político y ético de carácter aparentemente universal. La exclusión de las mujeres del contrato social obliga a replantarlo para transformar las “actuales democracias patriarcales en democracias más representativas y legítimas”. Dado que el objetivo de esta reivindicación es repartir de manera paritaria el poder político a través de la desconcentración del monopolio masculino del poder, se contempla la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder; lo que implica la paridad de las cuotas de participación política de forma proporcional.

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

Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que

²⁵ *Ibíd*em

²⁶ *Ibíd*. p. 30

implicaría que tanto mujeres como hombres deben tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalentes al porcentaje de la población que representen²⁷.

➤ Empoderamiento

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

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

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes de poder social. Para ello es fundamental aumentar la "capacidad de las mujeres de confiar en

sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales".

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

Se reconoce que el ejercicio del poder no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales²⁸.

➤ Desigualdad de Género

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

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y

²⁷ *Ibíd.* P. 39

²⁸ *Ibíd.* Pp. 58 y 59

magnitud puede captarse a través de las brechas de género"²⁹.

➤ Discriminación

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

Esta definición concuerda con la definición de la CEDAW en la cual especifica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra"³⁰.

➤ Equidad de Género

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

diferencias". Por ello la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades"³¹.

➤ Estereotipos

"Es una preconcepción generalizada surgida a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social"³²

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

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

Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre los sexos"³³.

²⁹ Ibid. p. 50

³⁰ Ibid. p. 51

³¹ Ibid. p. 59

³² Cook, Rebecca. (*Stereotyping Transnational Legal Perspectives*). Universidad de Toronto Canadá.

³³ Glosario de Género. Op.cit. p. 72

➤ Género

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

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

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

➤ Hostigamiento Sexual

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

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

Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos"³⁴.

➤ Igualdad de Género

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

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

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

La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que

³⁴ *Ibíd.* p. 76

éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

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

➤ Misoginia

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

➤ Perspectiva de Género

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

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género permite entonces entender que la vida de

mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no esta "naturalmente" determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

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

➤ Política Pública

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

expresa en forma de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera"³⁵.

➤ Políticas transformadoras o redistributivas de género

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

➤ Presupuestos con Perspectiva de Género

Un presupuesto sensible al género consiste en el entendimiento de cómo la distribución de recursos afecta las oportunidades económicas de mujeres y hombres, y el diseño de dotaciones que las hagan más equitativas, lo cual no implica asignaciones separadas por género (Budlender 2002).

Características:

- El presupuesto es la herramienta política más importante de todas las que usa el Gobierno, ya que incide en el éxito de la ejecución de todas las demás políticas.
- Los presupuestos sensibles al género no son presupuestos

separados para mujeres y hombres.

- Un presupuesto sensible al género asegura que las necesidades e intereses de los individuos de diferentes grupos sociales (sexo, edad, raza, etnia, lugar) se tomen en cuenta en las políticas de gastos e ingresos.
- Usa varias herramientas, enfoques y estrategias para controlar los resultados, productos, actividades e insumos de los presupuestos con perspectiva de género.

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

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

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

³⁵ *Ibíd.* p. 108

de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

➤ Roles de Género

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

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

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

➤ Sexismo

Forma de discriminación basada en el sexo de las personas. El cual beneficia a un sexo sobre el otro, basada

únicamente en ese criterio. Muestra a las mujeres como seres inferiores debido a sus diferencias biológicas con el hombre. El sexismo es un sistema de estructuras de poder y está presente en todos los ámbitos de la vida y esto incluye al Derecho.

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

- El androcentrismo;
- La sobre generalización y/o la sobre especificidad;
- La insensibilidad al género;
- El doble parámetro;
- El deber de ser de cada sexo;
- El dicotomismo sexual y
- El familismo.

➤ Transversalidad

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

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

quehacer cotidiano de las y los funcionarios.

➤ **Violencia contra las Mujeres**

"La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz."³⁶

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

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

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

Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el

ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto.

El Exsecretario General de Naciones Unidas Kofi Annan ha dicho que, mientras siga existiendo la violencia contra la mujer, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz.³⁷

De acuerdo con el artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se define como "cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público". Esta Ley tipifica la violencia física, económica, psicológica, patrimonial y sexual.³⁸

Tipos de Violencia:

La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

³⁶ Discurso del Secretario General de Naciones Unidas. Kofi Annan el Día Internacional de la Violencia contra la Mujer. 25 de noviembre de 2006.



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) autores del presente trabajo".

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

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

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

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



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Gobierno para Todos



Vivir Mejor

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

VI) BIBLIOGRAFÍA

- América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. *Igualdad* 2010.
- Álvarez, Ángeles. *Ponencia sobre Retos en el ámbito educativo*, 7 de junio de 2005: Miembro de la Red Feminista de Organizaciones contra la Violencia de Género y responsable del Programa de Violencia de Fundación Mujeres. España.
- Budlender, Debbie. *Una Cuestión de Pesos. Manual de Capacitación sobre Presupuestos Sensibles al Género*. 2000.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG). *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*. H. Cámara de Diputados. México, 2008.
- *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW*. Aprobada el 18 de abril de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981.
- *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará)*. Aprobada por la Asamblea General de la OEA el 9 de junio de 1994.
- *Cook, Rebecca J. y Simone Cusack. Stereotyping Transnational Legal Perspectives*. University of Pennsylvania Press, 2010. 288 p.
- *Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Administración Pública de Nuevo León*. Berumen, Información, Estrategia y Solución. Nuevo León. Diciembre 2010.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

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

- Estudio del Secretario de Naciones Unidas. ***Poner Fin a la Violencia Contra la Mujer de las Palabras a los Hechos***. Naciones Unidas 2006. Publicación de las Naciones Unidas
- González Ramírez, Ma. de los Ángeles y Marta Leticia Villaseñor García. ***La Perspectiva de Género en el Sistema Educativo de Jalisco: Bases para la Acción***. Revista de Educación y Desarrollo. Junio de 2010.
- ***Glosario de Género***. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, Noviembre de 2007.
- Guerrero Caviedes Elizabeth. ***Equidad de Género y Reformas Educativas. Argentina Chile, Colombia y Perú***. Flacso. Santiago de Chile. 2006. Artículo ***Acceso a la Educación y Socialización de Género en un Contexto de Reformas Educativas***. Elaborado por Elizabeth Guerrero Caviedes, Patricia Provoste Fernández y Alejandra Valdés Barrientos.
- ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***. México, 2007.
- ***Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***. Publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León No. 127, del jueves 20 de septiembre de 2007.
- ***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres***. Publicada el 2 de agosto de 2006.
- ***Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León***. Nuevo León diciembre 2011.
- ***Ley Estatal de Planeación***. Nuevo León Julio 2004.
- ***Ley de Educación para el Estado de Nuevo León***. Nuevo León, octubre 2000.
- ***Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León***. Nuevo León 2009.



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".

- **Ley que Crea la Unidad de Integración Educativa de Nuevo León.** 1992 ultima reforma diciembre 2010.
- **Ley del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León.** Publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 162 de fecha 17 de Diciembre de 2003.
- Montané, López, Alejandra. **Perspectiva de Género: Educación, Formación y Empleabilidad, Pensamientos y Políticas.** Universidad de Barcelona.
- **Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 del Estado de Nuevo León.**
- **Programa Especial de Equidad y Género 2010-2015.** Nuevo León.
- **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2008-2012.** México.
- **Programa Sectorial de Educación 2010-2015.** Estado de Nuevo León.
- **Reglamento Interior de la Secretaría de Educación de Nuevo León.**
- RODRÍGUEZ MARTÍNEZ., C. (2006). **Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo.** Madrid: Akal.