



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."

:

# PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**Secretaría de Desarrollo Económico del  
Estado de Nuevo León,  
Órganos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas**

## ***ÍNDICE***

**Mensaje del C. Secretario de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León**



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



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

- I.- **Presentación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Desarrollo Económico por la Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León**
- II.- **Marco Jurídico y Legislativo**
- III.- **Diagnóstico sobre la Secretaría de Desarrollo Económico**
- 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 Desarrollo Económico 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 Desarrollo Económico 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 Desarrollo Económico y en su esfera de competencia.

- **Estrategias y Líneas de Acción**

**Objetivo IV.-** Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género.



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



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

- ***Estrategias y Líneas de Acción***

**Objetivo V.- Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio.**

- ***Estrategias y Líneas de Acción***

**Objetivo VI. 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***

**VI.- Glosario**

**VII.- Bibliografía**



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



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

## Mensaje del C. Secretario de Desarrollo Económico

Para la Secretaría de Desarrollo Económico es un gran compromiso desarrollar el Programa de Igualdad, por ser la dependencia encargada de establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas tendientes a lograr el desarrollo económico del Estado y las que se establecerán las pautas para continuar en cadena, los procesos de igualdad.

Tomando en cuenta nuestra misión, en donde se considera el facilitar, fomentar y apoyar el desarrollo económico en el Estado, a través de la coordinación subsidiaria de los actores económicos, académicos y gubernamentales; de la atracción de inversión en sectores estratégicos que aprovechen las ventajas competitivas de Nuevo León; del impulso a las exportaciones; del fortalecimiento a las PYMES y de la innovación y el desarrollo tecnológico, de manera que se generen empleos bien remunerados y de alto valor agregado.

En esta tarea, es de suma importancia tomar en cuenta la participación de las mujeres en el área económica, pues constituyen un gran porcentaje de la ciudadanía y de la Población Económicamente Activa (PEA) y muchas de ellas también forman parte de la no reconocida; ya que en las últimas décadas ha ido en crecimiento la mano de obra femenina en el área laboral, así como en forma independiente en el comercio informal o en el remunerado.

Un gran compromiso social tiene esta dependencia con el Gobierno del Estado a través del Plan Estatal de Desarrollo y por lo tanto, con la población de Nuevo León.

Sabedores que con este programa damos un gran paso a la disminución de las brechas de género y a la vez con la problemática de la violencia. Esto nos dará sustento para la creación de la Unidad de Género, con lo que ganaremos estrategias que coadyuven a la igualdad, tanto al interior como al exterior de nuestra dependencia.

Conscientes estamos que al incrementar las oportunidades para las mujeres y hombres por igual, lo hacemos para la vida económica de más calidad, y contribuiremos a la estabilidad familiar de los hogares y de Nuevo León.

Por lo que agradezco al Instituto Estatal de las Mujeres, el apoyarnos para hacer posible este compromiso en pro de nuestra sociedad.

**Lic. Federico Vargas Rodríguez**  
Secretario de Desarrollo Económico



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



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

# PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN (2012-2015)

## I) PRESENTACIÓN

## II) MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

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 jurídico legislativo e institucional 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 las mujeres 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 las mujeres 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 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 las mujeres 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





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”.

(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 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.;

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 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 y la equidad 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 prevaletentes 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



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".

Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

El **Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico** publicado el 25 de noviembre de 2009, establece que la Misión de la Secretaría consiste en facilitar, fomentar y apoyar el desarrollo económico en el Estado a través de: la coordinación subsidiaria de los actores económicos, académicos y gubernamentales; la atracción de inversión en sectores estratégicos que aprovechen las ventajas competitivas del Estado; el impulso a las exportaciones; la generación y el fortalecimiento de las empresas en Nuevo León; la innovación y el desarrollo tecnológico; el fomento al financiamiento de programas y proyectos en el Estado; de manera que

todo lo anterior posibilite la generación de empleos bien remunerados y de alto valor agregado, enfatizando permanentemente la competitividad.

Finalmente el **Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico** establece como objetivo general "Crear las condiciones económicas que generen en el corto plazo las oportunidades para todos y promuevan la competitividad, el empleo y el crecimiento del Estado con base en los recursos y vocaciones económicas regionales y aprovechando las ventajas competitivas de sus sectores estratégicos para lograr en el mediano plazo un desarrollo económico y una mayor distribución de sus beneficios, de manera que mejore sustancialmente la calidad de vida de la población."



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".

### III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

#### ➤ Diagnóstico hacia el Exterior de la Secretaría de Desarrollo Económico.

La Secretaría de Desarrollo Económico, conforme al artículo 28 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, es la dependencia encargada de establecer e instrumentar las políticas, estrategias, acciones y programas que promuevan el desarrollo económico del Estado.

De acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 y acorde a los indicadores económicos y sociales habitualmente considerados, Nuevo León es uno de los Estados más desarrollados del país, ya que ocupa el segundo lugar, después del Distrito Federal, en el índice de Desarrollo Humano (0,8817)<sup>1</sup>. No obstante, persisten segmentos de la población —principalmente en la zona rural y en las colonias populares de las zonas urbanas—, que padecen pobreza, reciben servicios educativos y de salud insatisfactorios y carecen de la infraestructura social básica.

Por ello el crecimiento y el desarrollo económico demandan una gestión gubernamental eficaz y eficiente, que sea capaz de enfrentar y responder de manera positiva a los retos que se identifican, para ofrecer un mayor bienestar a los habitantes del Estado.

Los retos identificados, inicialmente por parte de la Secretaría de Desarrollo Económico y que se plasman en su Programa Sectorial, corresponden con: a) La naturaleza del desarrollo como un proceso dinámico que debe ser incorporado a las personas y a sus relaciones; b) El desarrollo económico debe tener interrelacionado el crecimiento y el cambio social; c) reimpulsar la "inversión humana" y considerar el factor humano como base esencial del proceso; y d) que el objetivo final del desarrollo debe ser una mejor calidad de vida para los habitantes del Estado<sup>2</sup>.

De acuerdo al Diagnóstico presentado en el Programa Sectorial de la

<sup>1</sup> Cifras dadas por organismos del gobierno de México como la CONAPO y la SEP, aplicando una **Nueva metodología** y haciendo la comparación con otros países tomando en cuenta las cifras de dichos países del PNUD.

<sup>2</sup> Programa Sectorial. Desarrollo Económico y Regional 2010-2015.



Secretaría de Desarrollo Económico 2010-2015, Nuevo León es una entidad eminentemente urbana y hasta el 2010, la población se concentraba principalmente en la región metropolitana de la Ciudad de Monterrey (85%). El 94% de la población de la entidad habitaba en localidades de 2,500 o más habitantes, esto contrasta con el 74% a nivel nacional.

Otro elemento es que Nuevo León es un Estado que atrae a población migrante. La migración interregional se manifiesta de manera marcada con los Estados de Tamaulipas, San Luis Potosí, Veracruz y Coahuila. La combinación de la inmigración y la existente oferta de población en edad productiva y con escolaridad producen presión al mercado laboral que produce desempleo.

Nuevo León hasta el 2011 de acuerdo a datos del INEGI contaba con una tasa de participación económica de 60.9; en la que el 78.8 son hombres y el 44.3 son mujeres y la tasa de ocupación de la población económicamente activa ocupada en el mercado de trabajo es de 93.4, cuando la nacional es de 94.4.<sup>3</sup> Los hogares con jefaturas de mujeres hasta el 2010, era del 19.5%, ocupando el lugar 32 a nivel nacional.

El Estado de Nuevo León ocupa el segundo lugar nacional con menor porcentaje de su población en pobreza

alimentaria y de capacidades y tercer lugar en patrimonial. Sin embargo al 2008 solamente 1.5 millones de habitantes del Estado tenían un adecuado nivel de bienestar económico y esto contrasta con el 2.6% de la población que vive en extrema pobreza (más de 100 mil habitantes de la entidad).

Respecto a la inseguridad, se ha incrementado en los últimos años drásticamente. La seguridad personal y patrimonial está comprometida de manera creciente en el ámbito urbano y rural. Del 2004 al 2008 el porcentaje de población que consideraba a Nuevo León como un Estado inseguro aumento del 41% a un 70%, de igual manera, de acuerdo a datos del INEGI, es el quinto Estado con mayor población que dejó de realizar actividades cotidianas derivado de los problemas de la inseguridad, todo esto trastocando la actividad económica en la entidad.

En relación a la competitividad económica, el marco regulatorio y la inseguridad son las principales debilidades de la entidad. Sin embargo pese al grave problema de inseguridad que se vive en Nuevo León, la entidad alcanzó en materia de competitividad al Distrito Federal, de acuerdo con el informe "La Competitividad de los Estados Mexicanos 2012, la Ruta Hacia el Desarrollo". El estudio realizado por la Escuela de Graduados en Administración Pública (EGAP) del Tecnológico de Monterrey, reveló que las entidades mejor posicionadas en 2012 siguen siendo el Distrito Federal,

<sup>3</sup> Perspectiva Estadística Nuevo León. Diciembre 2011. Instituto Nacional de Estadística y Geografía





Nuevo León y Querétaro, pero la brecha se ha reducido casi hasta igualarse en los dos primeros, colocándolos con 0.6209 y 0.6207 puntos respectivamente<sup>4</sup>.

En cuanto a la inversión extranjera el Estado ocupa un histórico y casi permanente segundo lugar en recepción de flujos de inversión extranjera directa (IED), con un porcentaje de 11%, hasta el 2011, por debajo del Distrito Federal que tuvo el 55.9%.

La industria manufacturera es la que mantiene el primer lugar en la participación del PIB con un 26% de la economía estatal a lo largo de ocho años, mientras que el sector de comercio, restaurantes y hoteles mantiene una participación del 22% y el sector de servicios comunales, sociales y personales mantiene el 19.13%. Dada la sobresaliente participación de estos sectores es necesario asegurar con políticas públicas que estos sigan teniendo el dinamismo mostrado hasta ahora.

En cuanto al desempeño económico, que evalúa criterios macroeconómicos como el Producto Interno Bruto (PIB) y tasa de desempleo entre otros, compuesto por cuatro sub factores: Economía Doméstica, Comercio Internacional, Inversión y Empleo, Nuevo León se encuentra entre los tres

mejores posicionados, junto con Coahuila y Sonora.<sup>5</sup>

En lo referente a la eficiencia de negocios, que incluye elementos tales como la productividad y la creación de empresas y se mide y evalúa el ambiente de negocios que hacen atractivo a un Estado para desarrollar actividades económicas y los sub factores que lo integran son: Productividad, Mercado de Trabajo, Mercado Financiero, Prácticas Administrativas y Globalización, Nuevo León se encuentra como líder, junto con el Distrito Federal y Baja California Sur.

Finalmente Nuevo León destaca por ser un Estado empresarial ya que el subsector de Dirección de corporativos y empresas presenta una participación promedio del 14.04% sobre el PIB nacional de ese mismo rubro, seguido del subsector de Servicios de apoyo a los negocios con una participación del 11.51% del total nacional respectivo.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Informe: "La competitividad de los Estados Mexicanos 2012. La Ruta Hacia el Desarrollo. Escuela de Graduados en Administración Pública del Tecnológico de Monterrey. Septiembre de 2012.

<sup>5</sup> *Ibíd.*

<sup>6</sup> Información obtenida de: Desarrollo Económico y Regional. Programa Sectorial del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015





## ➤ Diagnóstico hacia el interior de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de Igualdad.

En materia de igualdad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León impulsó un Estudio Diagnóstico sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en la Administración Pública del Estado. Dicho diagnóstico se llevó a cabo del 15 de septiembre al 3 de diciembre de 2010, 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.

Esta investigación además tuvo como objetivo identificar, mediante el instrumento de una encuesta auto aplicada, (la cual fue aplicada a 7955 servidoras y servidores públicos) las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en 24 entidades públicas de la Administración Pública Estatal de Nuevo León, en las que se incluyeron las 14 Secretarías del Gobierno Central y Organismos Descentralizados.

Este diagnóstico 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 laboral<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> 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.

En el caso de la Secretaría de Desarrollo Económico se aplicaron 290 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 igualdad y determinar las áreas de oportunidad para desarrollar estrategias que coadyuven a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a erradicar la discriminación.

Es importante destacar que este Diagnóstico no desagrega datos específicos de cada Dependencia, sino que brinda datos generales de la situación en la que se encuentra toda la Administración Pública del Estado en materia de igualdad. Sin embargo arroja datos muy valiosos a partir de los cuales se elabora el presente Programa.

En este diagnóstico se tomaron en consideración 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; y hostigamiento y acoso laboral y sexual.

La encuesta fue contestada por **7,955** funcionarios (as) de todos los niveles de



puesto, con una participación del **52%** de mujeres y **48%** de hombres. Con promedio 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.

**De la encuesta se desprende lo siguiente:**

El **39%** de los (as) entrevistados (as) mencionó que sí hay discriminación en el Estado de Nuevo León por género, mientras que otro **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 brecha de desigualdad es mayor en las mujeres **7%** y **6%** respectivamente. Para 1 de cada 2 mujeres hay discriminación hacia las mujeres en los sueldos.

En el factor, **discriminación, desigualdad en el salario y el acceso al empleo**, 2 de cada cinco encuestadas y encuestados manifestaron que en este rubro es donde mayor desigualdad hay entre mujeres y hombres.

En el factor de **condiciones de trabajo**, los (as) funcionarios (as) declaran que hay discriminación en contrataciones, promociones y/o ascensos, 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 conocimientos, 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 Nuevo León 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 para evaluar el desempeño se discrimina si eres mujer o eres hombre; el **32.4%** mencionó que las capacitaciones no son tomadas en cuenta para ascender o en promociones; el 41.0% menciona que las mujeres reciben una capacitación adecuada, sin embargo el personal de cuarto nivel opina que no.

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 mujeres y hombres 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 los reconocen 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 las mujeres.

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 mujeres y hombres 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 sexual, contra el **34%** que sabe que existe una normatividad en caso de violencia laboral.

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.



Instituto Estatal  
de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo  
León  
Unido  
Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

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

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 mujeres. Cerca del **27%** percibe que hay más mujeres que hombres.

Las oportunidades de mejora se centran principalmente en lo siguiente:

1. No se promueve el acceso de hombres y mujeres 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.





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".

En general, el Diagnóstico concluye que 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. 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 disminuir la brecha de desigualdad y discriminación por género.

Finalmente se recomienda mayor capacitación al personal institucional. Se sugiere capacitar al igual a mujeres y hombres, así como tomar en cuenta siempre ésta formación cuando se motive a los trabajadores con un ascenso.<sup>8</sup>

---

➤ <sup>8</sup> *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

"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 Desarrollo Económico del Estado de Nuevo se encuentra 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 Desarrollo Económico del Estado.

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 en el Estado de Nuevo León, conforme a los siguientes:

OBJETIVOS	PRINCIPIOS	LINEAMIENTOS
I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;	I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;	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;
II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación;	II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y	II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político;
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	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.	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;
		IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
		V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para 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".

<p>los ámbitos, y</p> <p>IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.</p>		<p>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	<b>Igualdad de oportunidades</b>	<b>Estrategia 3.5</b> <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	



GOBIERNO FEDERAL

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

A 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". <sup>9</sup>	<b>1.- Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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 la igualdad de género en la sociedad.</li> <li>➤ 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</li> </ul>

<sup>9</sup> Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León 2010-2015.



GOBIERNO FEDERAL

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

		<p><b>2. Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Abordar con perspectiva de género y un enfoque transversal las políticas públicas y de cultura institucional, en los ámbitos estatal y municipal.</li> </ul>
		<p><b>3. Impulsar la creación y observancia de un marco jurídico de igualdad de género acorde con los compromisos internacionales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Consolidar el programa reglamentario del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres</li> </ul>



GOBIERNO FEDERAL

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

A 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.

Por su parte el **Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León** tiene como objetivo general: *"Crear las condiciones económicas que generen en el corto plazo las oportunidades para todos y promuevan la competitividad, el empleo y el crecimiento del Estado con base en los recursos y vocaciones económicas regionales y aprovechando las ventajas competitivas de sus sectores estratégicos para lograr en el mediano plazo un desarrollo económico y una mayor distribución de sus beneficios, de manera que mejore sustancialmente la calidad de vida de la población"*.

Para lograrlo tiene contemplados los siguientes objetivos:

**Subsecretaría de Industria, Comercio y Servicios:**

**Objetivo Estratégico 1** Promoción económica de la plataforma estratégica del sistema económico de Nuevo León para su posicionamiento como lugar ideal para impulsar negocios e inversión nacional.

**Objetivo Estratégico 2.-** Consolidar las condiciones para el desarrollo e inserción de las empresas PYMES en



las cadenas de valor de los clusters de Nuevo León

**Objetivo Estratégico 3.-** Promoción del desarrollo tecnológico e innovador para el fortalecimiento de la plataforma estratégica del sistema económico de Nuevo León.

**Objetivo Estratégico 4.-** Impulsar la seguridad patrimonial de los sectores productivos de Nuevo León.

**Coordinación General de Promoción e Impulso a MIPYMES:**

**Objetivo Estratégico 1.-** Impulsar, facilitar y coadyuvar a la creación y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas en todo el Estado.

**Objetivo estratégico 2.-** Fortalecer las cadenas productivas locales y fomentar las capacidades innovativas de las MIPyMES.

**Subsecretaría de Inversión Extranjera y Comercio Internacional:**

**Objetivo estratégico 1.-** Impulso de una mayor competitividad que permita incrementar la participación del sector externo y de inversión extranjera en el fomento y generación de riqueza.

**Objetivo Estratégico 2.-** Impulsar la incorporación estratégica de las micro, pequeñas y medianas empresas a las cadenas productivas de exportación.

**Subsecretaría de Desarrollo Regional:**

**Objetivo estratégico 1.-** Fomentar las condiciones clave para el fortalecimiento de la plataforma logística que la competitividad del Estado de Nuevo León, a través del impulso de la infraestructura pública de tipo social, productiva, así como la promoción de las regiones productivas.

**Objetivo estratégico 2.-** Detonar los nuevos polos de desarrollo económico en las diferentes regiones del Estado mediante la promoción de las vocaciones productivas de las regiones rurales del norte y sur del Estado con énfasis en el desarrollo sustentable con equidad social, basado en un sistema de innovación regional para la competitividad.

**Corporación para el Desarrollo Agropecuario:**

**Objetivo estratégico 1.-** Impulsar la productividad y competitividad de los productores primarios, con fuerte impulso a la generación de valor agregado de productos y la sustentabilidad de los recursos naturales; así como propiciar oportunidades de desarrollo en las áreas rurales del Estado para generar empleos que coadyuven a diversificar los ingresos familiares y el mejoramiento de las condiciones de vida de las familias, favoreciendo el arraigo de pobladores y jóvenes en sus comunidades.





### Corporación para el Desarrollo Turístico:

**Objetivo estratégico 1.-** Lograr que el turismo sea considerado como una actividad prioritaria para el desarrollo económico del Edo, contando con destinos turísticos de excelencia, así como con altos niveles de calidad en el servicio que contribuyan en un mayor número de visitantes.

**Objetivo estratégico 2.-** Fortalecer la oferta turística de Nuevo León.

**Objetivo estratégico 3.-** Contribuir en la elevación de los niveles de excelencia de la prestación de servicios turísticos, buscando la generación de turistas altamente satisfechos.

### Secretaría Técnica y Fomento al Financiamiento:

**Objetivo estratégico 1.-** Implementar de los proyectos estratégicos de desarrollo económico del plan estatal de desarrollo.

**Objetivo estratégico 2.-** Gestionar el financiamiento de los programas y proyectos para el desarrollo económico de Nuevo León.

**Objetivo estratégico 3.-** Optimizar el marco institucional para la promoción del desarrollo económico.

**Objetivo estratégico 4.-** Implementar el sistema de evaluación y seguimiento del

programa sectorial de la Secretaría privilegiando el principio de gobernanza.

Cabe destacar que el Programa Sectorial de la Secretaría de Desarrollo Económico, carece de perspectiva de género e invisibiliza totalmente a las mujeres.

Por ello la importancia de generar una cultura de igualdad y no discriminación y observar el marco jurídico en la materia e institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico. Para lograrlo 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 (art. 12).

Bajo este marco, el presente Programa de Igualdad Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico **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 públicas, 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, equidad, 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 institucionalizará 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 fundamento 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 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Monterrey. 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 sanciones administrativas en caso de



violencia laboral (acoso y hostigamiento sexual específicamente) por motivos de género.

En este contexto y tomando en consideración que la Secretaría de Desarrollo Económico es la dependencia encargada de establecer,

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

Este objetivo busca construir en la Secretaría de Desarrollo Económico una administración que 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.

**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 Desarrollo Económico 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.

ejecutar y coordinar la política económica 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 en la materia y el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

**Objetivo Estratégico 3:  
Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico 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 Desarrollo Económico debe implementar para brindar servicios de calidad y con perspectiva de género.

**Objetivo Estratégico 4:  
Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género.**

Es necesario asegurar el desarrollo económico del Estado de Nuevo León, con una visión incluyente y con perspectiva de género, a fin de que las



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".

mujeres sean tomadas en consideración en todas las políticas públicas.

**Objetivo Estratégico 5:**  
Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio.

Este objetivo está enfocado a promover el desarrollo económico de las mujeres del Estado de Nuevo León a fin de visibilizar sus aportes a la economía de la Entidad.

**Objetivo Estratégico 6:**  
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 las mujeres en el ámbito laboral. Implica facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la adecuación de las estructuras del empleo.

## IV) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

### Objetivo Estratégico I

#### Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Nuevo León.

Durante muchos años las mujeres han enfrentado desigualdad e inequidad en diversos ámbitos de sus vidas, entre ellos el económico.

A nivel nacional, la participación económica de las mujeres ha aumentado de manera constante

durante los últimos 40 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pasó de 17.6 % en 1970 a 41.2 % en 2009. En el caso de Nuevo León la participación económica de las mujeres en el año 2000, era de 37.6 y en el 2007 de 45.7%, mientras que la de los





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".

hombres fue de 81.4% y 79.7% respectivamente.<sup>10</sup> Las mujeres económicamente activas para el año 2000 eran el 32% y para el 2012 el 37%, mientras que en el caso de los hombres es de 68% y 63% respectivamente<sup>11</sup>. Sin embargo, estos avances no han significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

Para cambiar esta situación el Gobierno de Nuevo León ha decidido promover la igualdad de oportunidades y fomentar el ejercicio del poder de las mujeres con el fin de que gocen plenamente de sus derechos y libertades sin discriminación ni exclusión. Para ello se requiere un enfoque de género en el diseño de políticas públicas como herramienta analítica, que permita a las y los servidores públicos fijar prioridades y organizar y gestionar recursos, tomando en consideración de manera diferenciada las necesidades de mujeres y de hombres. También hay que tomar en consideración las disparidades y el impacto de los programas y proyectos con esta perspectiva y considerar su condición y posición.

<sup>10</sup> Fuente: Inmujeres. Cálculos con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre de 2000.

Inmujeres. Cálculos con datos de INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre de 2007

<sup>11</sup> Información Laboral, noviembre 2012. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Al analizar el Programa Sectorial y los documentos normativos de la Secretaría de Desarrollo Económico, nos pudimos dar cuenta que carecen de perspectiva de género y por lo tanto las mujeres se encuentran invisibilizadas en este sector. Por ello la importancia de impulsar desde el Instituto Estatal de las Mujeres y en coordinación con la Dependencia la implementación del Programa Institucional de Igualdad.

Para efectos de este Programa, la transversalidad de la perspectiva de género es considerada una estrategia de intervención que a partir de identificar el impacto diferenciado que tienen las políticas públicas en las mujeres y los hombres, permite la instrumentación de diversas acciones en materia de igualdad de género en los diversos ámbitos de la institución, como son: reestructuración de procedimientos y normas, cambios en la cultura organizacional, desarrollo de capacidades entre otros, todo ello, con el fin de poder incidir en la mejora, o en su caso, creación de políticas públicas para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

Dicha estrategia tiene como características un enfoque y un proceso. La transversalidad como enfoque promueve la incorporación de las necesidades, experiencias e intereses de las mujeres y de los hombres, en el diseño de políticas públicas con el objetivo de construir un proceso de desarrollo que contribuya a cambiar las

representaciones de lo femenino y lo masculino e incida en los diversos ordenes de la sociedad, tales como la familia, el mercado y el Estado y con ello se logre transformar las relaciones entre mujeres y hombres en un sentido igualitario.

Conforme a lo anterior, para institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Desarrollo Económico, 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.

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.

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.

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 Desarrollo Económico.**

##### **Líneas de acción**

- 1.1.1 Integrar la perspectiva de género en la normatividad de la Secretaría de Desarrollo Económico, a fin de contar con un marco normativo con visión de género.
- 1.1.2 Incorporar 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 en favor de las mujeres con el fin de cerrar brechas de desigualdad en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 1.1.4 Crear una Unidad de Género al interior de la Secretaría con recursos suficientes y nivel de decisión en la estructura orgánica para establecer, dar seguimiento, monitorear y evaluar las

acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Estatal de Igualdad.

- 1.1.5 Planear, elaborar, integrar recursos etiquetados para mujeres y la igualdad de género.
- 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 Desarrollo Económico.
- 1.1.8 Generar en la Secretaría de Desarrollo Económico 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 contribuyan 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.

### Estrategia 1.2

**Promover que las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico 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 del Estado de Nuevo León y el Programa Institucional de Igualdad, entre todos los funcionarios públicos de la Secretaría, a través de distintos

- 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.

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 Secretaría de Desarrollo Económico lleve a cabo todas sus capacitaciones con perspectiva de género.
- 1.2.5 Llevar a cabo talleres de capacitación de la Secretaría acerca de la implantación de un presupuesto basado en resultados con enfoque de género.



### Estrategia 1.3

#### Transformar los procesos de gestión de la Secretaría de Desarrollo Económico en favor de la igualdad y la equidad de género.

##### Líneas de Acción

- 1.3.1 Establecer un mecanismo 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.

### Estrategia 1.4

#### Desarrollar mecanismos 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

1.3.4 Impulsar acciones afirmativas a favor de las mujeres 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, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.

1.3.7 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.

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.



- 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 Realizar análisis desde la perspectiva de género de los datos recogidos para plantear mejoras de los programas y actuaciones que llevan a cabo las diferentes áreas de la Secretaría.
- 1.4.7 Elaborar y ejecutar los programas estatales en el ámbito de su competencia, con perspectiva de género y proponer los indicadores para evaluar la gestión y el impacto de políticas públicas para determinar las metas y estrategias a seguir.
- 1.4.8 Analizar, implementar y evaluar las políticas públicas con perspectiva de género.

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Unidad de Igualdad de género para la Secretaría de Desarrollo Económico	Unidad de Género	0	Contar para el 2015 con una Unidad de Igualdad de Género para la Secretaría de Desarrollo Económico.
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 Desarrollo Económico	Difusión	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 difundir al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, hasta llegar al 100% del personal.





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".

Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, estado civil, nivel educativo, en la Secretaría de Desarrollo Económico	Mecanismo	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 ir instrumentando paulatinamente un Mecanismo de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad y estado civil y nivel educativo, en la Secretaría de Desarrollo Económico
Capacitaciones brindadas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de género	Capacitaciones	1	Durante el 2013, 2014 y 2015 capacitar al 100% del personal de la Secretaría de Desarrollo Económico en materia de género.

## 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 Desarrollo Económico y áreas de su competencia.**

Los derechos humanos son aquellos que poseemos todas las personas, y que tenemos el derecho a disfrutar, simplemente, porque somos seres humanos. Ello sin que importe nuestra edad, el color de nuestra piel, el país en el que nacimos o en el que vivimos, nuestras posibilidades económicas y

sociales, nuestra forma de pensar, la religión que adoptemos, si somos de zona rural o urbana, ni otras características que forman parte de nuestras vidas.

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de





carácter civil, político, económico, social, y cultural que posee el ser humano, y que se reconocen en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Estos derechos humanos han ido surgiendo a partir de necesidades y demandas planteadas por la humanidad, como una forma de garantizar que los seres humanos nos desarrollemos plenamente en todos los campos de nuestra vida y podamos vivir en igualdad, libertad y dignidad con otras personas. Es decir, son nuestra garantía para alcanzar una vida mejor.

Por esta razón, los derechos humanos deben ser entendidos como una forma de vida y no, únicamente, como un conjunto de normas y tratados. Sólo si nos apropiamos de nuestros derechos humanos, entendiendo que éstos tienen relación con nuestra vida diaria, lograremos promoverlos, exigirlos y defenderlos.

En México 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.

La incorporación de los derechos humanos a la Constitución mexicana, hace mucho más que modificar el lenguaje normativo. La nueva redacción trae consigo el reconocimiento de un

abundante cuerpo jurídico de origen internacional y, principalmente, la forma de concebir la relación entre el Estado y las personas y grupos, orientada a ampliar su ámbito de aplicación.

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 indica 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." Este artículo revaloriza los Tratados Internacionales en la materia dentro del orden jurídico mexicano, y con ello introduce implícitamente las



sentencias, resoluciones, informes, observaciones generales, opiniones consultivas y demás insumos provenientes de los comités pertenecientes a Naciones Unidas, de los diversos órganos jurisdiccionales, de defensa de los derechos humanos.

Además el artículo 4º constitucional establece que "... *El varón y la mujer son iguales ante la ley*"<sup>12</sup> A partir de esto hombres y mujeres tenemos los mismos derechos desde que nacemos. Sin embargo, a pesar de que nuestros derechos se reconocen tanto nacional como internacionalmente, las mujeres enfrentamos situaciones en que tales derechos no siempre se respetan.

La igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta en la dignidad, atributo que nos corresponde a todos sin importar diferencias de género, origen étnico, religión, nacionalidad y pensamiento entre otros. Mujeres y hombres debemos gozar de nuestros derechos y tener acceso a ellos en condiciones de igualdad.

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

<sup>12</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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 y la igualdad 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. También ha implementado programas de acción, 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 Desarrollo Económico da especial



relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad, con el fin de extender la cultura de respeto al interior de la dependencia y en la labor que le toca desempeñar.

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 Desarrollo Económico, en materia de promoción y defensa de los Derechos Humanos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### Líneas de Acción

**2.1.1.** Emprender 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.

- 2.1.2.** Promover el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras prohibiendo el trabajo forzado.
- 2.1.3** Atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento laboral o sexual en el ámbito del trabajo y sancionar cualquier acto de esta naturaleza.
- 2.1.4** Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.
- 2.1.5** Promover la capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la incorporen como referente en sus programas institucionales y actividades.

### 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** Promover y desarrollar toda publicación a cargo de la



- 2.2.2 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.
- 2.2.3 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.
- 2.2.4 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género mediante asesoría y orientación.
- 2.2.5 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Secretaría sobre perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación.
- 2.2.6 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón; para atender las denuncias de las mujeres.

### Estrategia 2.3

**Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo y reducir la segregación en**

**las ocupaciones y puestos por motivos de género.**

### Líneas de Acción

- 2.3.1 Impulsar conforme a las Convenciones internacionales "el derecho de la mujer y el hombre 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 y 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
- 2.3.5 Desarrollar protocolos de actuación que ayuden a disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres para que erradiquen la discriminación contra las mujeres, en especial contra las adultas mayores y con discapacidades.
- 2.3.6 Promover programas para mujeres o grupos minoritarios que se encuentran en condiciones de discriminación para que logren



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 igualdad de trato y el goce de sus derechos

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Políticas públicas implementadas en la Secretaría de Desarrollo Económico, 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 al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.

### Objetivo Estratégico 3

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

La violencia contra las mujeres es una forma de discriminación y una flagrante violación a los derechos humanos. Persiste en todo el mundo y es 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 ha manifestado 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.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> 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.





Por ello el Estado tienen obligaciones concretas y claras para abordarla, ya sea que la ejerzan agentes del Estado como otras personas. Los Gobiernos tienen que responder ante las propias mujeres, ante todos sus ciudadanos y a la comunidad internacional. Tienen el deber de prevenir actos de violencia contra la mujer; investigarlos cuando ocurran, enjuiciar y castigar a los perpetradores; así como de ofrecer reparación y socorro a las víctimas.<sup>14</sup>

Las raíces de la violencia contra las mujeres están en la desigualdad histórica de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre. Las disparidades patriarcales de poder, las normas culturales discriminatorias y las desigualdades económicas se han utilizado para negar los derechos humanos de la mujer y perpetuar la violencia.

Es un comportamiento aprendido que tiene sus raíces en la cultura y en la forma como ésta se estructura socialmente. La violencia contra las mujeres se origina en la existencia de desequilibrios de poder en determinados contextos, formas de control interpersonales, posiciones de desventaja social frente a los hombres, y por pautas de construcción y orientación de la identidad.

De ahí que entre las causas de violencia hacia las mujeres, encontramos la exaltación de los estereotipos, roles

identidades asociadas a lo masculino-femenino, como categorías binarias y jerarquizadas. Las representaciones y expectativas que tenemos sobre lo que significa "ser hombre" o "ser mujer" son determinantes en la forma de comportarnos o reaccionar ante situaciones o conflictos.<sup>15</sup>

De acuerdo con estas expectativas culturales de la masculinidad y la femineidad, la sociedad tolera e incentiva la violencia de género que se ve reflejada en las prácticas cotidianas y en las disposiciones normativas que justifican y legitiman este tipo de violencia tanto en el ámbito privado como en la vida pública.

Por lo anterior, debe quedar claro que la pobreza, el hacinamiento, el desempleo, la falta de acceso a la educación, el abuso del alcohol y/o drogas son factores que favorecen la violencia.

En México y en específico en el Estado de Nuevo León las políticas públicas desarrolladas hasta el momento en materia de violencia contra la mujer han sido enfocadas principalmente 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 del desarrollo económico falta mucho por hacer.

<sup>14</sup> *Ibidem*

<sup>15</sup> *Violencia contra las Mujeres un Obstáculo Crítico para la Igualdad de Género. Volumen 4. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2008*



Las brechas de desigualdad que separan a las mujeres de los hombres pueden prevenirse y eliminarse a través de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.

La certeza de que la autonomía económica de las mujeres además de favorecerlas a ellas y a sus familias,

contribuye también al desarrollo de nuestro país, queda fuera de duda. Por ello la inserción de las mujeres en las actividades económicas, es más que una cuestión de justicia social o de cumplir con obligaciones legales. Tales acciones parten de reconocer la correlación positiva entre el incremento de su actividad productiva y el crecimiento económico de un país, y que se trata de una tarea que nos beneficia a todas y a todos.

### Estrategia 3.1

#### **Promover y coordinar acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la Secretaría de Desarrollo Económico.**

##### **Líneas de Acción:**

- 3.1.1 Elaborar el Programa Institucional de Violencia de la Secretaría 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 Llevar a cabo programas de capacitación y sensibilización sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, a servidoras y servidores públicos 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.

### Estrategia 3.2

#### Promover y coordinar acciones para fomentar la prevención, atención e la violencia de género en el ámbito económico.

##### Líneas de Acción

- 3.2.1 Brindar cursos de capacitación y sensibilización en los ámbitos de competencia de la Secretaría, sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, derechos humanos y género.
- 3.2.2 Instrumentar sin discriminación políticas, estrategias y acciones que promuevan el desarrollo económico de las mujeres.
- 3.2.3 Impulsar acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- 3.2.4 Promover en los sectores económicos del Estado una cultura de convivencia y participación pacífica e igualitaria.
- 3.2.5 Definir en las políticas del desarrollo económico del Estado los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y el respeto pleno a los derechos humanos.
- 3.2.6 Fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo

económico, libre de violencia y discriminación.

- 3.2.7 Alentar a las pequeñas, medianas y grandes empresas a que incluyan en sus reglamentos internos y programas, según su competencia, la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- 3.2.8 Fomentar la cooperación estatal y municipal con miras a definir estrategias para combatir la violencia, intercambiar experiencias y financiar programas relacionados con la eliminación de la violencia contra la mujer.
- 3.2.9 Promover reuniones y seminarios entre el sector de competencia de la Secretaría, encaminados a despertar e intensificar la conciencia de toda la población sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres.
- 3.2.10 Promover la formulación de directrices o manuales relacionados con la violencia contra la mujer, tomando en consideración la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 3.2.11 Promover entre el sector empresarial de su competencia la cooperación con las organizaciones no gubernamentales en todo lo relativo a la cuestión de la violencia contra las mujeres.
- 3.2.12 Eliminar de los programas de desarrollo económico del Estado



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".

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.

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 Desarrollo Económico.
Número y tipo de acciones promovidas por la Secretaría de Desarrollo Económico en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres	Acciones	0	Para el 2015 haber impulsado 3 acciones en el sector empresarial en materia de violencia contra las mujeres

## Objetivo Estratégico 4

### Asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente y con perspectiva de género.

Uno de los principales retos que enfrenta México, y en el Estado de Nuevo León hoy en día, es garantizar el desarrollo económico de manera

equitativa para mujeres y hombres y reducir las brechas de desigualdad económicas y sociales.



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".

Mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y deberíamos tener las mismas oportunidades de acceso, sin embargo, las mujeres durante muchos años han enfrentado una situación de desventaja en muchos aspectos y el ámbito industrial y comercial es uno de ellos.

En México y el Estado de Nuevo León no es la excepción, la participación económica de las mujeres como lo mencionamos anteriormente ha aumentado de manera constante durante los últimos 40 años, sin embargo no ha significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009, llevada a cabo por el INEGI.<sup>16</sup>

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Participación económica de los mujeres y hombres	41.2%	76.8%
Ingresos de hasta un salario mínimo	17.9%	100%
Ingresos mayores a cinco salarios mínimos	8.2%	12.1%
La ocupación en el sector informal	29.2%	27.5%
Participación como empleadoras y empleadores	18.9%	81.1%
La participación en el trabajo doméstico	96.1%	58.4%
Jefatura de hogar	23%	76.9%
Ocupación parcial y desocupación	9.5%	14.9%

En el caso de Nuevo León y de acuerdo a datos proporcionados por la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre Información Laboral del Estado, hasta el primer trimestre del 2012, los datos eran los siguientes.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2009. : Instituto Nacional de Estadística y Geografía Mujeres y Hombres en México, 2009.

<sup>17</sup> FUENTE: STPS-INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.





GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Participación económica de las mujeres y los hombres mayores de 14 años.	37.3%	62.7%
Participación económica de los hombres y mujeres mayores de 14 años.	48.6%	51.4%
Ingresos de menos de un salario mínimo.	57%	43%
Ingresos de más de 2 a 5 salarios mínimos.	30.2%	69.8%
Ingresos de más de 10 salarios mínimos.	31.5%	68.5%
Ocupados/as por nivel de ingreso.	37.0%	63.0%
No recibe ingresos	67%	33%
Actividades Agropecuarias	37%	63%
Comercio	46.9%	53.1%
Gobierno y organismos internacionales	50.5%	49.5%
Transporte y comunicaciones	12.7%	87.3%
Industria manufacturera	26.2%	73.8%
Ocupados/as por nivel de educación	37%	63%



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

Ocupados/as por posición de trabajo	37%	63%
Empleadores/as	18%	82%
Trabajadoras/es asalariadas/os	37%	63%
Trabajadoras/es por su cuenta	62.9%	73%
Trabajadoras/es sin pago	67%	33%

En relación al acceso de mujeres al crédito. El Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores FONACOT de enero-septiembre de 2012<sup>18</sup>

RUBRO	MUJERES	HOMBRES
Créditos ejercidos (número)	14,620	35,932
Importe de los créditos ejercidos (miles de pesos)	\$82,558	\$184,478

<sup>18</sup> Ibidem



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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 a estos datos el porcentaje de mujeres en los niveles más bajos de ingreso es mayor, y por el contrario, es mayor el de los hombres, en los rangos de ingresos más altos. A pesar de la trascendencia del ingreso, como un factor que potencia la autonomía de las mujeres, es precisamente uno de los rubros, donde la desigualdad de género resulta más notoria.

Otro dato que salta a la vista es la mayor precariedad de las mujeres en el empleo. Las tasas de ocupación en el sector informal y de ocupación parcial (menos de 15 horas a la semana) y desocupación, son mayores para ellas, lo que supone falta de protección social y menores posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral.

También es evidente la diferencia en la cantidad de personas propietarias de

Durante las últimas décadas en México y en el Estado de Nuevo León hemos experimentado transformaciones económicas y sociales, derivadas de la incorporación de las mujeres al

Conforme a lo anterior, podemos ver la creciente participación de las mujeres en la vida económica, no así su acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas, que es menor comparado con el de los hombres, además de enfrentar precariedad en el empleo, discriminación salarial y una mayor carga de trabajo doméstico.

los recursos de producción, es decir, las y los empleadores, las mujeres apenas figuran. Aunada a su reducida presencia, en este rubro encontramos que el 88.8 por ciento de las empresas a cargo de mujeres, son de tamaño micro, y que los giros en que se desenvuelven principalmente comercio y servicios, las pone en riesgo de tener baja competitividad.

El porcentaje de mujeres y hombres que participan en el trabajo doméstico, es un indicador de que la creciente inserción económica de las mujeres, no se ha visto acompañada de un cambio cultural.

También es necesario destacar como en el caso del acceso a créditos a las mujeres se les dificulta más que a los hombres, en ocasiones por no cumplir con los requisitos establecidos y además por cuestiones culturales. mercado laboral, una de ellas son las nuevas formas de conformar los hogares. Actualmente, a nivel nacional, uno de cada cuatro hogares está a cargo de una mujer.

En este orden de ideas es indispensable reconocer la contribución del trabajo doméstico en el desarrollo económico, ya que el crecimiento de un país depende del trabajo remunerado y del trabajo doméstico.

Dada la complejidad de las relaciones de género y la multiplicidad de factores



GOBIERNO  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

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

que conllevan, la perspectiva de género debe ser una constante en todo momento del desarrollo de una actividad o proyecto<sup>19</sup>.

Conforme a lo anterior y tomando en consideración el diagnóstico de igualdad llevado a cabo en la Administración Pública del Estado y las competencias de la Secretaría de Desarrollo Económico proponemos las siguientes estrategias y líneas de acción para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el campo del desarrollo económico del Estado de Nuevo León.

---

<sup>19</sup> Análisis obtenido de: Desarrollo Económico con Perspectiva de Género. Buenas prácticas en la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres. México, octubre 2010



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

## Estrategia 4.1

### Implementar políticas e instrumentos con perspectiva de género para asegurar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente.

#### Líneas de Acción:

- 4.1.1 Garantizar la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los recursos productivos -tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación-.
- 4.1.2 Fomentar la incorporación de las mujeres al mercado laboral de manera equitativa, sin discriminación ni violencia.
- 4.1.3 Instaurar políticas públicas que garanticen la incorporación de las mujeres al sector formal del trabajo y a las empresas de alta productividad.
- 4.1.4 Implementar acciones que acompañen con financiamiento y capacitación a las mujeres para involucrarlas en las tomas de decisiones.
- 4.1.5 Implementar políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.
- 4.1.6 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.

- 4.1.7 Garantizar acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.
- 4.1.8 Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible.
- 4.1.9 Integrar el enfoque de género en las políticas públicas de desarrollo económico, desde su planeación, ejecución y evaluación.
- 4.1.10 Identificar áreas y temas relevantes en cuanto a las desigualdades de género.
- 4.1.11 Impulsar la presencia de mujeres en los niveles ejecutivos y de gestión en las empresas.

## Estrategia 4.2

### Promocionar e impulsar la participación de las mujeres en la micro, pequeñas y medianas empresas. (Mipymes)

#### Líneas de Acción.

- 4.2.1 Implementar políticas públicas para que las mujeres se incorporen a las





GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

micro, pequeñas y medianas empresas.

**4.2.2** Incorporar en los sistemas de financiamiento la perspectiva de género.

**4.2.3** Brindar información y cursos de capacitación a las mujeres para impulsar su participación en las micro, pequeñas y medianas empresas.

**4.2.4** Promover, fomentar y consolidar los apoyos para

el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas, gestionando y proporcionando herramientas y programas de capacitación, orientación, asesoría, financiamiento, tecnología, promoción, vinculación, organización de la producción y comercialización artesanal e impulso a las industrias familiares.

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Políticas públicas implementadas para garantizar un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente	Políticas	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas que garanticen un desarrollo económico productivo, eficiente, competitivo e incluyente
Acciones y mecanismos que favorezcan el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo.	Acciones y Mecanismos	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones y mecanismos para favorecer el adelanto de las mujeres en todas las etapas del proceso productivo



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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 5

### **Instrumentar políticas públicas para promover el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los servicios, los mercados, la industria y el comercio.**

“El grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas de sus sociedades y sus respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas son considerablemente diferentes. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas económicas, financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales. Dado que a menudo esas políticas determinan la forma en que las mujeres y los hombres deciden, entre otras cosas, cómo dividirán su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado en el marco de esas políticas, la evolución real de esas estructuras y políticas económicas incide directamente en el acceso de la mujer y el hombre a los recursos económicos, en su poder económico y, por ende, en su situación recíproca en el plano individual y familiar, así como en la sociedad en su conjunto”<sup>20</sup>.

Como lo mencionamos anteriormente la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue aumentando, aunque no se ha aligerado su carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. Los ingresos que aportan las mujeres son cada vez más necesarios en hogares de todo tipo. En algunas regiones han aumentado las actividades empresariales y otras actividades autónomas de las mujeres, en particular en el sector no estructurado. En muchos países como México y el Estado de Nuevo León no es la excepción, a las mujeres se les emplea en condiciones especiales, a saber, son las que trabajan en forma temporal, eventual, las que tienen varios empleos a jornada parcial y las que trabajan en su propio domicilio.

También las mujeres han comenzado a participar cada vez más en las micro, pequeñas y medianas empresas y han adquirido más preponderancia en el sector no estructurado. Debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas

<sup>20</sup> Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.p. 70



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo.

a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que frecuentemente se las ha preferido a los hombres.

A menudo se pasa por alto la contribución y los intereses de las mujeres en las estructuras económicas, tales como los mercados y las instituciones financieras, los mercados laborales, la economía como disciplina académica, la infraestructura económica y social, los sistemas fiscales y de seguridad social, así como en la familia y en el hogar. En consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre las mujeres y los hombres.

Aunque muchas mujeres han mejorado su situación en las estructuras económicas, siguen sin poder alcanzar la autonomía económica y medios de vida sostenibles para ellas y las personas a su cargo. Las mujeres suelen realizar actividades económicas de diversa índole en forma combinada, desde el trabajo asalariado y las actividades agrícolas y pesqueras de subsistencia hasta las actividades del sector no estructurado. No obstante, las barreras jurídicas y consuetudinarias que impiden la propiedad o el acceso a la tierra, los recursos naturales, el capital, el crédito, la tecnología y otros medios de producción, así como las diferencias salariales, contribuyen a obstaculizar el progreso económico de la mujer. Las mujeres contribuyen al desarrollo no sólo mediante su trabajo

remunerado sino también mediante una importante labor no remunerada.

Por otra parte, las mujeres participan en la producción de bienes y servicios para el mercado y el consumo de los hogares, en la agricultura, la producción de alimentos o las empresas familiares. Además, sigue realizando también la mayor parte de la labor doméstica y comunitaria no remunerada, como el cuidado de los niños y de las personas de más edad, la preparación de alimentos para la familia, la protección del medio ambiente y la prestación de asistencia voluntaria a las personas y a los grupos vulnerables y desfavorecidos.

Esta labor no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado. La plena visibilidad del tipo, el alcance y la distribución de esta labor no remunerada contribuirá también a que se compartan mejor las responsabilidades.

Por lo anterior se recomienda que el Estado de Nuevo León a través de la Secretaría de Desarrollo Económico visibilice la contribución que hacen las mujeres a la economía del Estado y amplíen y apoyen aún más esa contribución, y aprovechen mejor las potencialidades de las mujeres. Para ello es importante la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas gubernamentales.

## Estrategia 5.1

**Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y al control de recursos económicos.**

### Líneas de Acción:

**5.1.1** Establecer políticas públicas contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo.

## Estrategia 5.2

**Impulsar el acceso a la mujer en condiciones de igualdad, a los recursos, los mercados y el comercio.**

### Líneas de Acción

**5.2.1** Impulsar la generación de ingresos de las mujeres de las zonas rurales facilitando la igualdad de acceso y el control de los recursos productivos, la tierra, el crédito, el capital, los

**5.1.2** Adoptar medidas para eliminar las prácticas discriminatorias de los empleadores, tales como no contratar o despedir a mujeres debido al embarazo o la lactancia materna.

**5.1.3** Implementar medidas para garantizar que las mujeres embarazadas, las mujeres con licencia de maternidad o las mujeres que se reintegran al mercado laboral después de tener hijos no sufran discriminación alguna.

**5.1.4** Empezar reformas legislativas y administrativas que otorguen a las mujeres iguales derechos que los hombres a los recursos económicos, incluso a la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, al crédito, a la herencia, a los recursos naturales y a la tecnología nueva apropiada.

derechos de propiedad, los programas de desarrollo y las estructuras cooperativas.

**5.2.2** Crear mecanismos apropiados y fomentar instituciones intersectoriales que permitan a las cooperativas de mujeres aumentar al máximo su acceso a los servicios necesarios.

**5.2.3** Prestar especial atención a las necesidades de las mujeres al difundir información sobre los mercados, el comercio y los recursos e impartir capacitación adecuada en esas esferas.



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

5.2.4 Fomentar estrategias de desarrollo económico que alienten a los miembros del sector privado a que crear empleos y establecer políticas sociales en favor de las personas y las familias.

5.2.5 Fomentar y respaldar el trabajo por cuenta propia de la mujer y fortalecer el acceso al crédito y al capital en condiciones equitativas a la de los hombres.

5.2.6 Incorporar a la mujer rural a los proyectos de desarrollo, para mejorar sus condiciones de vida.

5.2.7 Eliminar las barreras jurídicas y consuetudinarias que impiden a las mujeres el acceso a la propiedad, a la tierra, a los recursos naturales, al capital, al crédito, a la tecnología y a otros medios de producción.

5.2.8 Crear programas que reconozcan el papel decisivo de las mujeres en la seguridad alimentaria y proporcionarles las que se dedican a actividades de producción de alimentos, como la agricultura, la pesca y la acuicultura, igualdad de acceso a tecnologías apropiadas, transporte, servicios de extensión, comercialización y facilidades de crédito a nivel local y comunitario

### Estrategia 5.3

#### Proporcionar información y capacitación a las mujeres y facilitarles el acceso a los mercados a los servicios y a la tecnología.

#### Líneas de Acción

5.3.1 Elaborar programas que proporcionen capacitación y readiestramiento a las mujeres, especialmente en nuevas tecnologías y servicios asequibles en gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.

5.3.2 Proporcionar programas de divulgación para informar a las mujeres de bajos ingresos y a las mujeres pobres, especialmente en las zonas rurales y apartadas, de las oportunidades de acceso a los mercados y las tecnologías, y prestar asistencia para aprovechar dichas oportunidades.

5.3.3 Crear servicios de apoyo no discriminatorios para las empresas de propiedad de mujeres, incluidos fondos de inversión, y tener especialmente en cuenta a las mujeres, sobre todo las de





GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

- 5.3.4 Difundir información sobre mujeres empresarias que hayan tenido éxito en actividades económicas tradicionales y no tradicionales y sobre la preparación necesaria para obtener ese éxito y facilitar la creación de redes y el intercambio de información.
- 5.3.5 Abogar en todos los niveles por la promoción y el apoyo de los negocios y las empresas de propiedad de mujeres, incluidas las del sector no estructurado, y por la igualdad de acceso de las mujeres a los recursos productivos.
- 5.3.6 Integrar una perspectiva de género en todas las políticas de reestructuración económica

- 5.3.7 Prestar apoyo a los programas que mejoren la autosuficiencia de grupos especiales de mujeres, como las mujeres jóvenes, las mujeres con discapacidad, las mujeres ancianas y las mujeres que pertenezcan a minorías raciales y étnicas.
- 5.3.8 Prestar apoyo a las actividades económicas de las mujeres indígenas teniendo en cuenta sus conocimientos tradicionales, de manera de mejorar su situación y desarrollo.
- 5.3.9 Impulsar la coordinación institucional a través de acuerdos y convenios de colaboración.

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 2 políticas públicas para eliminar las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mercado laboral
Acciones implementadas por parte de la Secretaría para fortalecer el	Acciones	1	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para facilitar el acceso de las mujeres al crédito



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

crédito para las mujeres.			
Capacitaciones para las mujeres, sobre nuevas tecnologías, servicios, gestión de empresas, desarrollo de productos, financiación, control de la producción y la calidad, comercialización y aspectos jurídicos de la actividad comercial.	Capacitaciones	0	Durante el 2013, 2014 y 2015 llevar a cabo 3 capacitaciones por año a mujeres.

## Objetivo Estratégico 6

**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 satisfactorios

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 programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.<sup>21</sup>

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.

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

<sup>21</sup> Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género. 2008



Gobierno Federal

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

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.<sup>22</sup>

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 de Nuevo León 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 6.1

#### Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Desarrollo Económico

##### Líneas de Acción:

- 6.1.1 Contar con guarderías infantiles para los y las trabajadoras en los centros de trabajo de la Secretaría de Desarrollo Económico.
- 6.1.2 Incorporar la licencia de paternidad en la Secretaría de Desarrollo Económico como lineamiento de las políticas laborales.
- 6.1.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- 6.1.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

<sup>22</sup> Datos obtenidos del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-1015



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

- 6.1.5 Incluir en las políticas laborales estatales disposiciones que permitan a las personas con responsabilidades familiares conciliar su vida familiar y laboral si ser discriminadas.
- 6.1.6 Incorporar a en los lineamientos laborales de la Secretaría el contenido del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- 6.1.7 Establecer horarios laborales más flexibles sobretodo a las

cabezas de familias monoparentales para el cuidado de hijas, hijos.

- 6.1.8 Llevar a cabo las modificaciones legales correspondientes para conciliar la vida laboral con la vida familiar de las y los trabajadores.
- 6.1.9 Reconocer la función social de la reproducción y lo que esto conlleva a fin de conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

## Estrategia 6.2

**Promover una nueva cultura institucional a través de valores y prácticas afines que transformen las inequidades presentes en el ambiente laboral.**

### Líneas de Acción

- 6.2.1 Impulsar una comunicación incluyente hacia el interior y exterior de la Secretaría.
- 6.2.2 Implementar un clima laboral libre de violencia y discriminación.
- 6.2.3 Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional.
- 6.2.4 Lograr una selección de personal basada en aptitudes y habilidades sin discriminación.
- 6.2.5 Otorgar salarios y prestaciones con base a

criterios de transparencia e igualdad.

- 6.2.6 Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Secretaría de Desarrollo Económico.
- 6.2.7 Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas.

## Estrategia 6.3

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





Gobierno Federal

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

### Líneas de Acción:

- 6.3.1 Seguir impulsando el Servicio Civil de Carrera para el personal femenino y masculino de la Secretaría.
- 6.3.2 Realizar un estudio sobre el nivel salarial del personal femenino.
- 6.3.3 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.

- 6.3.4 Proponer un plan de incentivos económicos al mejor desempeño con perspectiva de género.
- 6.3.5 Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.

INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	SITUACIÓN ACTUAL	META
Incorporar el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Desarrollo Económico	Servicio Profesional de Carrera	0	Para el 2015 contar con el Servicio Profesional de Carrera en la Secretaría de Desarrollo Económico
Acciones implementadas que aseguren la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría de Desarrollo Económico, enfatizando medidas para que los hombres se involucren en la economía del cuidado.	Acciones	0	Para el 2015 haber implementado 3 Acciones para asegurar la conciliación de la vida laboral y familiar.



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

## VI) 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”<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> “Glosario de Género” publicado por Instituto Nacional de las Mujeres. Primera Edición, México, noviembre de 2007.P. 13

### ➤ 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”<sup>24</sup>.

### ➤ 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,

<sup>24</sup> Ibid. P. 14



Gobierno  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

\*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.

relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 13)”<sup>25</sup>.

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 máximo de la pena aumentarán hasta la mitad.

### ➤ 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”<sup>26</sup>.

### ➤ 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.

### ➤ 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,

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”<sup>27</sup>.

<sup>25</sup> *Ibídem*

<sup>26</sup> *Ibid.* P. 15

<sup>27</sup> *Ibid.* p. 20



Gobierno Federal

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

### ➤ 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 humanos<sup>28</sup>.

### ➤ 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”<sup>29</sup>.

### ➤ 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 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”<sup>30</sup>.

### ➤ 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

<sup>29</sup> Ibid. P. 25

<sup>30</sup> Ibidem



Gobierno  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

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<sup>31</sup>.

### ➤ 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 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 representen<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Ibid p. 30

<sup>32</sup> Ibid. P. 39





GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

\*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.

## ➤ 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 estado 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 subalternar 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 culturales”<sup>33</sup>.

## ➤ 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 magnitud puede

<sup>33</sup> Ibid. Pp. 58 y 59



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

captarse a través de las brechas de género”<sup>34</sup>.

### ➤ 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 específica que la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra”<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Ibid. p. 50

<sup>35</sup> Ibid. p. 51

### ➤ 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”<sup>36</sup>.

### ➤ 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”<sup>37</sup>

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

<sup>36</sup> Ibid. p. 59

<sup>37</sup> Cook, Rebeca. (*Stereotyping Transnational Legal Perspectives*). Universidad de Toronto Canadá.



Gobierno  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

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<sup>38</sup>.

### ➤ 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

<sup>38</sup> Glosario de Género. Op.cit. p. 62



Gobierno  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

contactos que no han sido propiciados ni consentidos”<sup>39</sup>.

### ➤ 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 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

<sup>39</sup> Ibid p. 76



Gobierno FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo.

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”<sup>40</sup>.

➤ **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

<sup>40</sup> Ibid. p. 108





GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

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 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



Gobierno Federal

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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.

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.

- La sobregeneralización y/o la sobreespecificidad;
- 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.

### ➤ 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 androcentismo;

### ➤ Violencia contra las Mujeres



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

\*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 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."<sup>41</sup>

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.<sup>42</sup>

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.<sup>43</sup>

## 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

<sup>41</sup> Discurso del Secretario General de Naciones Unidas. Kofi Annan el Día Internacional de la Violencia contra la Mujer. 25 de noviembre de 2006.



Gobierno Federal

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.  
\*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 autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

**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.

## VII) BIBLIOGRAFÍA

- América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Igualdad de Género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. *Igualdad* 2010.
- 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.



GOBIERNO FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

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

- **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer 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.
- **Desarrollo Económico con Perspectiva de Género. Buenas prácticas en la Administración Pública Federal.** Instituto Nacional de las Mujeres. México, octubre 2010.
- **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.
- 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
- **Glosario de Género.** Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, Noviembre de 2007.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.** Segundo trimestre de 2009. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mujeres y Hombres en México, 2009
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** México, 2007
- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombre.** Publicada el 2 de agosto de 2006.
- **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León.** Nuevo León diciembre 2011.





GOBIERNO  
FEDERAL

\*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades correspondientes.

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

- ***Ley 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 Estatal de Planeación.*** Nuevo León Julio 2004.
- ***Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.*** Nuevo León 2009.
- ***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.
- ***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 desarrollo Económico y Regional 2010-2015.*** Estado de Nuevo León.
- ***Reglamento Interior de la Secretaría de Desarrollo Económico de Nuevo León.*** Publicado en el Periódico Oficial el 25 de noviembre de 2009.
- ***Violencia contra las Mujeres un Obstáculo Crítico para la Igualdad de Género.*** Volumen 4. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2008