

Gobierno del Estado de Nuevo León

Plan Sectorial de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social

Equipo de Investigación y Redacción:

El Colegio de la Frontera Norte

Silvia López Estrada, Coordinadora

Investigadora participante:

Soraya Vázquez Pesqueira

Asistentes de investigación:

Rosalía Chávez

Carlos Félix



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



"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 competentes"

ÍNDICE

	Página
Presentación	3
Estructura del Plan	4
Capítulo 1	
La institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas	7
1.1 La Igualdad de Género en el proceso de las Políticas Públicas	9
1.2 Marco Jurídico Conceptual	12
Capítulo 2	
Diagnóstico Sectorial de Equidad de Género	22
2.1 Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en Nuevo León	22
2.2 Diagnóstico de género de los Programas Desarrollo Social	45
2.3 Cultura Institucional en la Secretaría de Desarrollo Social	53
Capítulo 3	
Plan Sectorial de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social	59
Principios rectores	59
Visión	62
Misión	63
Objetivo general	63
3.1 Políticas Públicas con Perspectiva de Género	63
Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción	65
3.2 Cultura Institucional para la Igualdad	79
Objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción	81
3.3 Seguimiento y Evaluación	87
Indicadores de Avance de las Políticas Públicas	89
Indicadores de Avance de la Cultura Institucional	96
Glosario	100
Bibliografía	

Gobierno del Estado de Nuevo León

Plan Sectorial de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social

Presentación

Para el Gobierno de Nuevo León la agenda de género es tema prioritario en la agenda política del presente sexenio por ello incluyó en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015, una tarea fundamental; la promoción de condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres. Por ello se diseñó el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 como un instrumento para institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, con enfoque transversal y con la coordinación permanente de esfuerzos de todas las dependencias y organismos que operan los programas y ejecutan las obras y acciones en los ámbitos político, económico, social y cultural.

El Programa da cuenta de la intención de que todas las dependencias y organismos estatales dejen huella y contribuyan con la sociedad de manera corresponsable, a fin de promover las acciones necesarias para garantizar a las mujeres de Nuevo León, el pleno acceso a la igualdad de oportunidades.

De tal manera que la visión de género debe convertirse en un eje horizontal que atraviese el contenido del Programa Sectorial de Desarrollo Social, mismo que determina la política pública que implementa la Secretaría y que tal como lo señala su programa sectorial, constituye el principal motor del desarrollo social para construir una sociedad con igualdad, equidad, justicia social, reconocimiento a la diversidad y acceso universal a la infraestructura básica. El Programa busca ofrecer a la población del Estado de Nuevo León todo aquello que les permita

incorporarse plenamente a la vida económica, social, educativa, cultural y se constituyan como ciudadanía que ejerce plenamente sus derechos.

El Plan de Igualdad que aquí se presenta abrevia de los objetivos estratégicos y líneas de acción del Programa Sectorial de Desarrollo Social que surge del diagnóstico de la realidad existente en el Estado en temas de pobreza, de exclusión, de las características de los grupos de mujeres más vulnerables de la población; así como del acceso a la infraestructura de servicios básicos y de aspectos relacionados con el sector de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Además, a partir del reconocimiento de la desigualdad en el acceso a oportunidades, bienes, servicios y derechos entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad promueve acciones sociales dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades de todos(as) los nuevoleonenses, en particular las de los grupos de mujeres afectados por carencias sociales, económicas o culturales.

En este sentido la Secretaría de Desarrollo Social como organismo público responsable del apoyo a personas y grupos sociales que requieren de atención para superar sus problemas de pobreza, marginación y servicios básicos más urgentes, tiene el reto de incorporar la perspectiva de género tanto en los programas sociales a su cargo como en los lineamientos de actuación interna para avanzar hacia una cultura institucional con perspectiva de género.

Estructura del Plan

El Plan de Igualdad es un instrumento operativo que responder a la obligación que ha adquirido el gobierno del Estado de institucionalizar la igualdad de género de manera transversal en todo el quehacer de la Administración Pública Estatal.

El Plan consta de tres capítulos, el primero de los cuales contiene el marco teórico y el marco jurídico que lo sustentan. El marco teórico incluye los conceptos básicos en materia de igualdad y transversalidad de género que contribuirán a una mejor comprensión sobre las implicaciones, necesidades y retos que conlleva la

institucionalización de la perspectiva de género en la cultura laboral e institucional y en la propia política de desarrollo social.

En el marco jurídico se describe brevemente el conjunto de instrumentos jurídicos de carácter internacional, nacional y local en materia de derechos humanos e igualdad de género que la Secretaría debe considerar para armonizar sus normatividad y procedimientos internos así como las pautas de actuación en la ejecución de los programas que conforman su política pública.

En particular, para el desarrollo del Plan se ha considerado su armonización con el Plan Sectorial de Desarrollo Social, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, la Unidad de Género y el Programa de Cultura Institucional elaborados por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMujeres, 2010), y las reformas recientes a la Ley de Planeación Estatal¹.

El capítulo 2 del Plan contiene un Diagnóstico Sectorial de Equidad de Género que consta de tres partes. En primer lugar, se incluye información estadística relevante acerca de la Situación de las Mujeres en el Estado de Nuevo León. Después, y con base a criterios definidos, se analizan los programas y políticas públicas más relevantes a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social. Por último, se analiza la cultura institucional de la Secretaría con base al resumen los resultados del Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación para la Secretaría de Desarrollo Social, y las entrevistas en profundidad realizadas con una muestra cualitativa del personal que labora en la Secretaría.

El contenido del Plan esta normado por un conjunto de principios rectores inspirados en el marco general de derechos humanos de las mujeres. En conjunto, el marco jurídico y los elementos axiomáticos que lo sustentan, son la base de su

¹ Publicadas en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º. De julio de 2011.

visión, misión, visión, objetivo general y objetivos específicos que inspiran y orientan su aplicación.

El capítulo 3 constituye la parte operativa del Plan, y se estructura en dos vertientes; la primera aborda las Políticas Públicas, en tanto que la segunda se centra en la Cultura Institucional. Ambas partes contienen una serie de objetivos estratégicos diseñados de acuerdo a los resultados de los diagnósticos previamente citados, y en armonía con el Plan Sectorial de Desarrollo Social y el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015. Para cada uno de estos objetivos se señala la estrategia a seguir para el desarrollo de un conjunto de líneas de acción, que podemos decir, representan el tejido fino que entreteje la visión de género en el quehacer de la Secretaría.

Asimismo, el Plan contempla la creación de un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita conocer los avances y en su caso para subsanar las dificultades que surjan en su aplicación. Por otra parte, también se incluye una propuesta de indicadores de evaluación para cada vertiente del Plan, los cuales están asociados a las líneas de acción que se derivan de las estrategias contempladas en cada objetivo estratégico.

Por último, el Plan contiene un glosario de términos que aportan certidumbre sobre el significado de los conceptos, para su mejor comprensión, así como para evitar interpretaciones subjetivas.

CAPÍTULO I

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Para erradicar todas las formas y justificaciones de discriminación contra las mujeres, y lograr la equidad entre los géneros se requiere crear condiciones sociales, económicas y políticas en que las diferencias biológicas e históricas entre los géneros no se traduzcan en desigualdades. El enfoque de género analiza los mecanismos mediante los cuales se reproducen o transforman estas desigualdades, de ahí que institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas signifique poner en operación mecanismos institucionales, leyes, programas y prácticas cotidianas dentro de las instituciones del para garantizar el acceso igualitario entre hombre y mujeres a las oportunidades y beneficios sociales (Maier, 2009), garantizando además el acceso y control de bienes y servicios, así como la participación igualitaria en la toma de decisiones tanto en ámbitos públicos como privados.

De acuerdo con Incháustegui (1999:85), la perspectiva de género en las políticas públicas “se traduce en introducir la cuestión de la equidad entre los sexos no sólo en los métodos de análisis y de diagnóstico de la realidad social sino también en los procedimientos de evaluación, reprogramación y desempeño global de las mismas.”

Desde el enfoque de género en el quehacer del Estado, Rico (2003:14) enfatiza que los planes nacionales constituyen el marco de referencia y el programa que orienta a los distintos actores y órganos estatales en las prioridades de acción dentro de sus campos de especialidad en lo que concierne el objetivo de equidad entre mujeres y hombres.

Un presupuesto indispensable para lograr con éxito la incorporación de la perspectiva de género en la actuación de la Secretaría, es el reconocimiento por parte de las y los servidores públicos de la existencia de diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales, que deben de ser contempladas en el momento de elegir, diseñar y evaluar las políticas públicas.

En ese sentido la colaboración entre la Secretaría y el Instituto de las Mujeres de Nuevo León por la propia naturaleza del Plan, resulta obligada ya que de acuerdo con su misión, el Instituto debe crear, fomentar y ejecutar las políticas públicas que propicien la no discriminación, la igualdad y la equidad de oportunidades, de trato entre los géneros, de toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo, así como acciones afirmativas que garanticen el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres, de ahí la necesaria colaboración y asistencia técnica para la implementación del presente Plan de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social del Estado, tal como lo instruye el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015.

La incorporación de la perspectiva de género en los distintos niveles que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, así como en la vida institucional de la Secretaría de Desarrollo Social es la vía idónea para concretar lo establecido en las normas y avanzar en la igualdad de oportunidades.

Este proceso de incorporación de la visión de género, conocido como transversalidad más allá de modificar la visión institucional, procura transformar las maneras de organizar y actuar de los gobiernos. Por ello, aunado al diseño del Plan de Igualdad, es indispensable la coordinación interinstitucional y una férrea voluntad política.

1.1 La igualdad de género en el proceso de las políticas públicas

El desarrollo del presente Plan armoniza el Programa Sectorial de Desarrollo Social con el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015, la Unidad de Género (IEMujeres, 2010) y el Programa de Cultura Institucional (IEMujeres, 2010) para lograr la institucionalización de 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.

Para transversalizar la perspectiva de género, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 propone básicamente la ejecución de 10 líneas de acción que son las siguientes:

1. Garantizar que la normatividad de la Secretaría de Desarrollo social incorpore el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando los trámites administrativos para el acceso y destino de los programas y políticas sociales que ofrece a la población que vive en situación de marginación, a fin de superar los retos en materia de salud, educación, alimentación y pobreza.
2. Desarrollar un programa estratégico que permita dirigir el acceso y el destino de los recursos para las y los usuarios de los servicios que brinda la Secretaría de Desarrollo Social, garantizando la incorporación de la perspectiva de género como eje rector de los planes, programas y políticas públicas.
3. Garantizar que la Secretaría de Desarrollo Social impulse la implementación de políticas públicas transversales que garanticen las condiciones necesarias para el desarrollo integral de las mujeres.

4. Fomentar la eliminación de cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades en los programas y políticas sociales, así como en la cultura institucional de la Secretaría, para que los hombres y las mujeres que habitan Nuevo León alcancen un desarrollo pleno y ejerzan sus derechos por igual.
5. Impulsar la creación de un Sistema Estatal de Estadística con Perspectiva de Género, con información desagregada por sexo en todos los registros administrativos.
6. Integrar un sistema de indicadores desagregados por sexo y promover su uso a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y políticas, tanto de la Secretaría de Desarrollo Social, como de otras dependencias, en su carácter de instancia globalizadora de la política social del Estado.
7. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos anuales de las dependencias y organismos públicos.
8. Incentivar y apoyar la adopción y desarrollo de la cultura institucional con perspectiva de género a través de un modelo operativo de equidad de género aplicable tanto a la Secretaría de Desarrollo Social, como a las distintas dependencias y organismos estatales.
9. Sensibilizar, capacitar y concienciar a las y los servidores públicos estatales y municipales de los niveles de toma de decisiones, en temas relacionados con la igualdad, equidad y no discriminación hacia las mujeres y sobre los compromisos internacionales de protección y apoyo a las mujeres.

10. Apoyar el trabajo y fortalecer el desarrollo de las 43 instancias municipales de las mujeres ya establecidas en la entidad y promover el establecimiento de las 10 instancias que aún no se han creado.

El Plan que aquí se presenta responde al cumplimiento de las citadas líneas de acción en el ámbito de competencia y atribuciones de la Secretaría de Desarrollo Social en dos vías; por un lado, con la incorporación de la visión de género en la formulación, ejecución y evaluación de los programas y políticas sociales, que son el objetivo central de la Secretaría, y por otro lado, con acciones tendientes al fortalecimiento de una cultura institucional que favorezca la igualdad. Ambas vías confluyen en un proceso de transversalidad de la perspectiva de género que lleva implícita modificaciones en las maneras de organizar, diseñar y actuar de las instituciones.

Para ello es necesario definir un conjunto de principios rectores que normarán los objetivos estratégicos para el desarrollo de una cultura institucional con igualdad de género, así como para las acciones necesarias para la institucionalización progresiva de la perspectiva de género en los programas sociales que ofrece la Secretaría.

En el ámbito de la política pública, a partir de objetivos estratégicos, se establecen acciones concretas de acuerdo a la normatividad y los rubros en los que propia Secretaría organiza su marco de actuación y la operatividad de los programas sociales bajo su tutela.

En la dimensión de la cultura institucional se plantean acciones orientadas a favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, erradicar la discriminación en el reclutamiento y selección de personal, el acoso laboral y la violencia de género en los ambientes de trabajo, así como para lograr la conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Para garantizar el buen desempeño en la ejecución del presente Plan, la Secretaría cuando lo estime necesario podrá:

- Celebrar convenios de coordinación con las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal y Municipal.
- Celebrar convenios de concertación con los sectores social, privado, académico y de investigación.

1.2 Marco Jurídico Conceptual

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres ha motivado a nivel internacional, la construcción de un conjunto de instrumentos internacionales que el Estado Mexicano ha suscrito a lo largo de los últimos años, entre los que destacan: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) en 1979 y ratificada por México en 1981; la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing y su Plataforma de Acción en 1995; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém Do Pará ratificada por el México en 1998 y; la Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el 2000.

El proceso de institucionalización de la perspectiva de género en México, está directamente vinculado con las obligaciones que el propio Estado Mexicano ha contraído al suscribir dicho instrumentos internacionales y sus mecanismos de seguimiento, cuyas recomendaciones deben ser atendidas por los órganos de gobierno en sus tres niveles; federal, estatal y municipal.

Desde 1987 el propio Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la CEDAW ha instado a todos los Estados Partes a adoptar de manera efectiva programas de educación y divulgación que contribuyan a eliminar los

prejuicios y prácticas corrientes que obstaculizan la plena aplicación del principio de igualdad social de la mujer.

Con mayor detalle la Recomendación General No. 6 del Comité², insta a los Estados Partes a establecer o reforzar mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas; b) Supervisar la situación general de la mujer; c) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación.

Entre los instrumentos que han servido de marco para las normas internacionales sobre la igualdad figuran también la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, y la Declaración de Viena, entre otros.

Por su parte la propia Plataforma de Acción de Beijing (INMUJERES, 2001), específica dentro de la llamada *Esfera de Preocupación*, que los Estados parte en sus *Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer*, deberán:

- Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.
- Promover estrategias y objetivos nacionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres a fin de eliminar los obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer.

² ONU, División para el avance de las Mujeres, Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

- Encomendar a todas las instancias de gobierno el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género, y establecer o reforzar una estructura de coordinación interinstitucional para cumplir con ese mandato.
- Facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Elaborar estrategias y metodología adecuadas así como promover la coordinación y la cooperación dentro del gobierno central a fin de conseguir que la perspectiva de género se incorpore en todos los procesos de formulación de políticas.

Atendiendo a estos compromisos internacionales México ha desarrollado un conjunto de instrumentos jurídicos que norman y orientan el quehacer de las entidades federativas en materia de equidad de género, entre los principales a nivel nacional están: la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Programa Nacional de Igualdad para Mujeres y Hombres, y el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.

Por su parte, el Estado de Nuevo León cuenta con los siguientes instrumentos jurídicos: la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015, el Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015, la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Programa para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, las reformas recientes a la Ley de Planeación

Estatad, y la recién promulgada Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Nuevo León.

Por su parte, en relación a la equidad de género, la Ley del Instituto de las Mujeres de Nuevo León tiene como objeto general: "... promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la equidad, la igualdad de oportunidades, de trato entre los géneros, de la toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, económica y social del Estado."³

El Programa para el fortalecimiento de la transversalidad de la perspectiva de género, justamente tiene el objetivo de fortalecer a los Institutos de las Mujeres de las entidades federativas, como instancias rectoras de la política de igualdad en sus respectivas entidades, quienes a su vez se deberán vincular con las dependencias de la administración pública estatal para el desarrollo de acciones y mecanismos que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a partir de la institucionalización de la perspectiva de género.

En materia de políticas públicas, el Instituto Estatal de las Mujeres, tiene atribuciones para "Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estatal de Desarrollo, programación y presupuesto del Estado; y "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".⁴

³ Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2003, art. 3, p. 1.

⁴ Ibid, 2003, art. 7, fracciones II y III, p. 3

Para lograr lo anterior, el Instituto Estatal de las Mujeres desarrolló el modelo de la Unidad de Género, cuyo objetivo general en armonización con el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 establece:

Fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de Igualdad, a través del establecimiento de una Cultura Institucional, mediante la planeación de políticas públicas, propuestas legislativas y acciones coordinadas y estratégicas con las Dependencias del Gobierno para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres (Unidad de Género, Instituto Estatal de las Mujeres, 2010:15).

Dada la importancia que para la Secretaría de Desarrollo Social tiene la planeación de las políticas públicas y programas a su cargo, y siendo uno de los objetivos fundamentales del Plan de Igualdad la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, es relevante destacar las recientes reformas a la Ley Estatal de Planeación⁵ del Estado de Nuevo León, a fin de incorporar la perspectiva de equidad de género en la planeación, y en cuya fracción VI se establecen en forma textual “Las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el Plan Estatal de Desarrollo y en los programas que se refiere esta Ley.”

Entre las reformas de la Ley Estatal de Planeación relativas a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación estatal, las más importantes son⁶:

⁵ Ver Reformas a la Ley Estatal de Planeación, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 2011, art. 1, p. 6.

⁶ Ibidem, pp. 6-18.

Artículo 5. El proceso de planeación normado por la presente Ley conllevará al contenido de un instrumento rector denominado Plan Estatal de Desarrollo. Con base a él se elaborarán los demás instrumentos de la planeación, tales como los programas estatales en sus vertientes regional, sectorial, especial, con perspectiva de equidad de género y los proyectos estratégicos y de inversión.

Artículo 6

V. La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres; con perspectiva de equidad de género, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría; en todos los aspectos, de la calidad de vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;

Artículo 12

II. Elaborar y ejecutar los programas estatales en el ámbito de su competencia, observando siempre la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género, desde su planeación. Proponer los indicadores para evaluar la gestión y el impacto de políticas públicas para determinar las metas y estrategias a seguir;

IV. Elaborar y ejecutar los programas operativos anuales; proponer los indicadores que permitan evaluar el cumplimiento de metas y el impacto social de sus acciones, identificando y registrando la población objetivo y la atendida por dichos programas desagregada por sexo y grupo de edad en los indicadores para resultados y en los padrones de beneficiarios y beneficiarias que corresponda.

V. Acordar con el Consejo los lineamientos para elaborar los indicadores de desempeño que permitan evaluar social, técnica y económicamente, así como, con perspectiva de equidad de género, los programas y proyectos

derivados de los programas operativos anuales y del programa anual de gasto público;

VI. Conducir y dar seguimiento a los programas y presupuesto de la dependencia o entidad, y del Modelo de Planeación programática en el ámbito de su competencia, conforme a los objetivos y lineamientos del Plan Estatal de Desarrollo y la legislación aplicable, previendo las acciones que permitan garantizar el impacto social y económico más benéfico, con enfoque de perspectiva de equidad de género;

El artículo 22 que establece desagregar por sexo las estadísticas e indicadores:

Artículo 22. Las dependencias y entidades de la administración pública estatal, incorporarán en su programa operativo anual, objetivos, metas a alcanzar en el ejercicio presupuestario, costos estimados, los beneficios entre mujeres y hombres desagregados por sexo y el impacto social, e incluirán los indicadores que permitan evaluar y dar seguimiento a la gestión y el desempeño.

El artículo Segundo a través del cual se reforma la fracción IV del artículo 10, entre otras, y la cual establece:

IV. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en los programas, proyectos y acciones de la administración pública estatal.

Y el Artículo 10Bis que de manera específica refiere a la planeación con perspectiva de equidad de género:

Artículo 10 Bis. Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, así como el Poder Judicial y el Poder Legislativo, llevarán a cabo la planeación, el diseño, programación, ejecución y evaluación del presupuesto, en el ámbito de su competencia, con perspectiva de equidad de género, entendiéndose por esto, el enfoque o herramienta que permite identificar y

atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres.

En lo que se refiere a la etiquetación del presupuesto con perspectiva de género, las reformas de la Ley de Planeación también son claras al respecto, según se anota en el artículo siguiente:

Artículo 18 Bis. El Estado impulsará la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de equidad de género en la planeación, diseño, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto a través de las unidades ejecutoras del gasto.

Más adelante, este artículo destaca que para tal efecto las unidades deberán considerar:

- I. Incorporar en sus programas la perspectiva de equidad de género y reflejarla en sus indicadores.
- II. Identificar y registrar a la población objetivo y la atendida por dichos programas, desagregada por sexo y grupo de edad en los indicadores y en los padrones de beneficiarios y beneficiarias que corresponda;
- III. Fomentar la perspectiva en el diseño y ejecución de los programas, en los que aún cuando no estén dirigidos a mitigar o solventar las desigualdades de género, se pueda identificar de forma diferenciada los beneficios para mujeres y hombres;
- IV. Establecer o consolidar en los programas bajo su responsabilidad, las metodologías de evaluación y seguimiento que generen información relacionada con los indicadores de para resultados con perspectiva de equidad de género:
- V. Aplicar la perspectiva de equidad de género en las evaluaciones de los programas, con los criterios que emitan la Secretaría de Finanzas, la Tesorería del Estado y El Instituto Estatal de las Mujeres, e
- VI. Incluir en sus programas y campañas de comunicación social contenidos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la

erradicación de la violencia de género, y de roles y estereotipos que fomenten cualquier forma de discriminación. El Instituto Estatal de las Mujeres coadyuvará con las unidades administrativas responsables del gasto de las dependencias y entidades, en el contenido de los programas y campañas.

En materia de cultura de la igualdad, recientemente, La LXXII Legislatura del Congreso Local, aprobó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León.⁷ La Ley tiene el propósito de regular, proteger, garantizar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos, público y privado, principalmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Los principios que rigen la Ley son: la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, así como la equidad y la perspectiva de género.

De manera importante, el cuerpo de la Ley incorpora un régimen de infracciones con las correspondientes sanciones para aquellos que incurran en actos de discriminación o de práctica de desigualdad en el trato o de oportunidades, contrarios a los principios de igualdad. De acuerdo con el espíritu de la Ley, la autoridad competente para imponer las sanciones de multa que se establecen, será la Secretaría General de Gobierno del Ejecutivo del Estado, por ser una dependencia especializada en la materia jurídica, de atención ciudadana y de gobernabilidad.

Entre aspectos que distinguen a este instrumento legislativo está el recurso de inconformidad, el cual permite a la persona que realiza la denuncia demandar ante el contencioso administrativo ó la instancia que genera la discriminación su denuncia, además de que se establece al Instituto Estatal de las Mujeres como el órgano de vigilancia y recomendación.

⁷ Publicada en el Periódico Oficial del Estado, 26 de diciembre de 2011.

En suma, el presente Plan de Igualdad atiende a la armonización del marco jurídico que lo sustenta, así como al establecimiento de la coordinación entre instituciones que los distintos instrumentos normativos prevén, con el objetivo fundamental de promover la institucionalización de la perspectiva de género como mecanismo transversal orientado a eliminar la discriminación contra las mujeres, y a impulsar la cultura de la equidad de género.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO SECTORIAL DE EQUIDAD DE GÉNERO

2.1. Diagnóstico de la situación de las mujeres en Nuevo León

En este apartado se presenta un diagnóstico actualizado de la situación de las mujeres en el Estado de Nuevo León, considerando para ello los temas sociodemográficos y socioeconómicos fundamentales. El análisis está basado en el Diagnóstico sobre la situación de las mujeres que incluye el Plan Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, así como en datos del Censo de Población y Vivienda 2010.

2.1.1 Dinámica de la población

De acuerdo con información censal de 2010, el Estado de Nuevo León cuenta con una población total de 4, 643,458, de los cuales 2, 333,273 son mujeres y 2, 320,185 son hombres. De esta forma, las mujeres representan 50.2 por ciento, y lo hombres 49.8 por ciento del total.⁸

Según el cuadro 1, en lo que se refiere a la tasa de crecimiento promedio anual en la entidad, de 1990 a 2000 fue de 2.2, en tanto que en la siguiente década fue de 1.9. Cabe mencionar que en ambos periodos la tasa es la misma tanto a nivel total como para ambos sexos. Nótese que en relación al nivel nacional la tasa de crecimiento promedio anual de Nuevo León ha sido mayor en ambos periodos, lo cual en parte puede deberse a la migración.

⁸ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.
<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>.

Cuadro 1 Tasa de crecimiento promedio anual de la población por sexo, Estados Unidos Mexicanos y Nuevo León

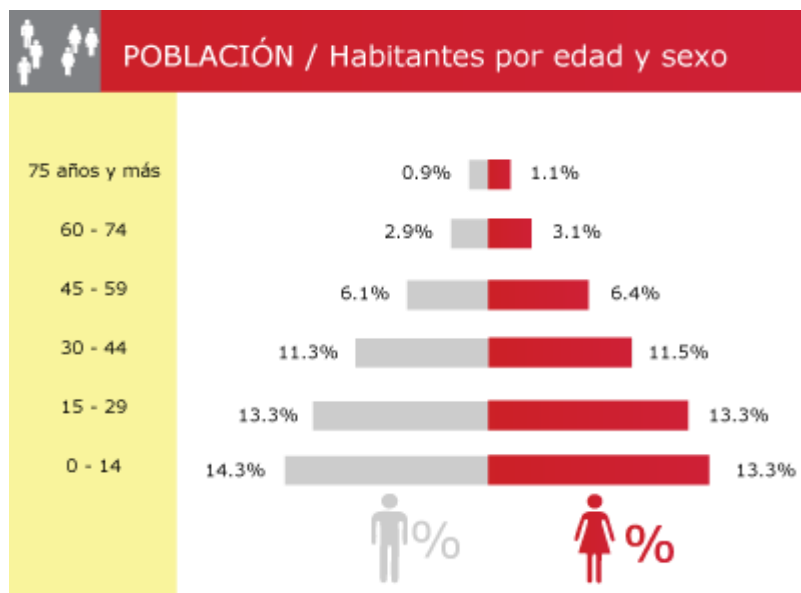
	Tasa de crecimiento promedio anual					
	1990-2000			2000-2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Estados Unidos Mexicanos	1.9	1.8	1.9	1.4	1.4	1.4
Nuevo León	2.2	2.2	2.2	1.9	1.9	1.9

Fuente: INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2011, Cuadro 1. INEGI, Censo 2010, Tabulados del cuestionario básico.

En lo que se refiere a la estructura de la población por edad y sexo, se trata de una población más bien joven, ya que 62 por ciento tiene entre 15 y 59 años. En efecto, la base de la pirámide poblacional es amplia, ya que la población de 0 a 14 años constituye 27.6 por ciento de la población total, y la presencia de las mujeres es solo un punto mayor que la de los hombres, según se aprecia en la gráfica 1.

El grupo de edad 15 a 29 representa 26.6 por ciento con un balance entre mujeres y hombres, en tanto que el grupo de 30 a 44 años constituye 22.8 por ciento de la población, con porcentajes similares de mujeres y hombres.

En cuanto a la población de 60 años y más, el porcentaje de mujeres es de 4.2, ligeramente más alto al de los hombres que es de 3.8, ello debido a que las mujeres tienen una esperanza de vida más alta. En conjunto, esta población suma 8 por ciento, por lo que se trata de una población menos envejecida que a nivel nacional (9.1 por ciento).

Gráfica 1. Estructura de la población por edad y sexo, Nuevo León, 2010.

Fuente: Estadísticas de Población en Nuevo León, http://www.nl.gob.mx/?P=nl_poblacion

En el tema de migración, información del censo 2010 revela que la población nacida en otra entidad es de 20.7 por ciento, para el caso de las mujeres es de 20.1 por ciento, y para los hombres es de 20.3 por ciento. A nivel nacional se observa un flujo menor de migración interna ya que el total de migrantes es de 17.3 por ciento, mientras que para los hombres es de 17.6 por ciento, y para las mujeres de 17.8 por ciento. De acuerdo con el saldo neto migratorio, Nuevo León se encuentra entre las entidades que ganan población debido a la migración absoluta.⁹ Datos del censo 2010 indican que 2.6 por ciento de la población mayor de 5 años es migrante reciente en la entidad.

Respecto a las diferencias por sexo en la migración, entre 1990 y 2010 se observa una mayor presencia relativa de las mujeres. En general, la población migrante muestra diferencias en su intensidad dependiendo de la edad de las personas y del sexo. El fenómeno es más intenso entre la población en edades laborales (15

⁹ INMUJERES, Mujeres y Hombres en México 2011, p.33.

a 49 años) y de una mayor presencia femenina. Además, la movilidad territorial de las mujeres, en general, es más amplia y se aumenta en las edades altamente productivas (15 y 34 años).¹⁰

En lo que se refiere a la población indígena, Nuevo León no se encuentra entre las principales entidades con presencia de indígenas, ya que representan solo 1 por ciento de los habitantes, según datos de 2010, y solo 0.8 por ciento hablan una lengua indígena, entre ellas el náhuatl y el otomí.

2.1.1 Fecundidad

El descenso de la fecundidad se ha registrado en todas las entidades federativas del país, pero en algunas esta tendencia se registró más tarde o ha sido menos pronunciada. De acuerdo con las cifras censales de 2010, Nuevo León muestra una fecundidad igual a la nacional, equivalente a 2.0 según se muestra en el cuadro 2.

Cuadro 2 Tasa global de fecundidad, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Tasa Global de Fecundidad	2.2	2	2.4	2

Número promedio de hijos nacidos vivos que se espera tenga una mujer al final de su vida reproductiva.

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

En lo que se refiere a la tasa de fecundidad adolescente, es importante señalar que en 2010, en la entidad ésta tasa es menor que a nivel nacional, 52.6 y 59.6 respectivamente, y en ambos casos la tasa descendió entre 2000 y 2010, según se muestra en el cuadro siguiente.

¹⁰ Ibidem, p.35.

Aunque existe un debate al respecto, algunos académicos/as y funcionarios/as consideran el embarazo adolescente como un problema social ya que con frecuencia implica una ruptura en la educación de las adolescentes, así como dificultades para ingresar al mercado de trabajo, por lo cual su descenso es importante para aumentar las oportunidades de desarrollo personal de las mujeres adolescentes de Nuevo León.

Cuadro 3 Tasa de fecundidad adolescente, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Tasa de fecundidad adolescente	53.9	52.6	60.4	59.6

Número de hijos nacidos vivos por cada 1000 mujeres que tienen entre 15 y 19 años de edad

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

2.1.2 Esperanza de Vida

En el pasado se crearon condiciones de salud pública y seguridad social que han permitido elevar considerablemente la esperanza de vida. A nivel nacional entre 2000 y 2010 la esperanza de vida de las mujeres aumento en 1.4 años, según se muestra en el cuadro 4. Aunque los hombres tienen una menor esperanza de vida que las mujeres, el cambio durante el periodo fue de 2.6 años.

Cuadro 4 Esperanza de vida al nacer, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2011

Esperanza de vida al nacer	Nuevo León		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Mujeres	77.4	78.2	76.5	77.9
Hombres	72.6	73.3	71.6	73.2

Esperanza de vida. Número de años que en promedio se espera que viva una persona al momento de su nacimiento.

Fuente: CONAPO, Proyecciones de la Población de México, Estados, Municipios y Localidades 2000-2030.

CONAPO, Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

A nivel de la entidad, la esperanza de vida de las mujeres ha sido mayor que a nivel nacional, sin embargo el cambio durante el periodo ha sido menor, ya que fue de solo 0.8 años. A diferencia de las mujeres, los hombres tuvieron una ganancia similar de 0.7.

En lo que se refiere a las diferencias en las expectativas de vida entre mujeres y hombres, en el cuadro 4 se observa que a pesar de las ganancias para ambos sexos, las diferencias se mantienen en 2010, ya que la esperanza de vida para los hombres es de 73.3 y para las mujeres de 78.2.

2.1.3 Salud

En el ámbito de la salud, datos del censo 2010 indican que 71 por ciento de la población de Nuevo León es derechohabiente de alguna institución de salud. 75.9 por ciento de las mujeres cuentan con servicios de salud, superando a los hombres en menos de 5 puntos porcentuales.

En materia de planificación familiar, información de CONAPO de 2006 revela que 76.7 de las mujeres nuevoleonenses en edad fértil utilizaban algún método anticonceptivo.¹¹

En Nuevo León, las principales enfermedades que afectan a la población, según datos del censo 2010, son: afecciones cardíacas con 21 por ciento, cáncer con 15.1 por ciento, y diabetes mellitus con 9.3 por ciento.

En lo que se refiere a las mujeres, aunque el cáncer cervical y el cáncer mamario en general han aumentado su incidencia, según el cuadro 5, entre 2001 y 2010, la tasa de mortalidad del cérvico-uterino se redujo tanto a nivel nacional como en la entidad, de 19 a 13.1 y de 12.5 a 10.2 respectivamente, por lo cual la mayor reducción ha tenido lugar a nivel nacional.

¹¹ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015.

En contraste, el cáncer mamario ha tenido incremento durante el periodo, que a nivel nacional fue de alrededor de dos puntos porcentuales, en tanto que en Nuevo León fue de mayor (3.2), según se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 5 Tasa de mortalidad por cáncer, Nuevo León y Nacional, 2001 y 2010

Tasas de mortalidad por cáncer	Nuevo León		Nacional	
	2001	2010	2001	2010
Cáncer cérvico-uterino	12.5	10.2	19	13.1
Cáncer mamario	21	24.2	14.7	16.8

Tasas por cada 100,000 mujeres de 25 años y más

Fuente: SSA, México 2001. Información para la rendición de cuentas.

Inmujeres, Cálculos a partir de SSA. Sistema Nacional de Información en Salud, (SINAIS) [en línea]: Información dinámica: bases de datos en formato de cubo dinámico/Defunciones 1979-2010. Consultado en: <http://sinais.salud.gob.mx>. CONAPO. Proyecciones de la Población de México, 1990-2006. Agosto 2006. CONAPO. Proyecciones de la Población de México 2005-2050.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

En cuanto a la salud integral de las mujeres, enfermedades como la diabetes y la hipertensión arterial, junto con embarazos no planeados en adolescentes, fueron parte del modelo de transversalización, fortalecimiento y consolidación de las políticas de salud pública con enfoque de género, desarrollado por el Instituto Estatal de las Mujeres en 2008 con fondos federales, por lo que es deseable llevar a cabo acciones para consolidar dicho modelo.

En lo que se refiere a la población con discapacidad, según el censo 2010, 50 por ciento de la población en la entidad cuenta con algún tipo de discapacidad. Las principales discapacidades son no caminar o moverse, no ver y no oír. En Nuevo León, al igual que en otras 18 entidades, entre los hombres hay una mayor proporción de discapacitados que en las mujeres.¹² Entre las mujeres, aquellas que son mayores de 60 años presentan una mayor prevalencia de discapacidad, lo cual se relaciona con su mayor sobrevivencia. De ahí que este grupo requiera especial atención.

¹² INMUJERES, Mujeres y Hombres en México, 2011, p. 21.

En relación al Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), según se manifiesta en el diagnóstico del Programa Sectorial (2010), en diciembre de 2009, en el marco del Día Mundial de la Lucha contra el SIDA, la Secretaría de Salud en la entidad informó que en Nuevo León se han registrado 3 mil 706 casos de VIH/SIDA, de los cuales 11.7 por ciento son mujeres, es decir, que por cada 6 hombres hay 1 mujer con la enfermedad. Esta feminización del SIDA se da en un contexto donde las mujeres son contagiadas por su esposo o pareja estable, sin tener la mínima defensa y bajo un desconocimiento absoluto de sus derechos de información y protección.

Las muertes violentas de mujeres por razones de género es un fenómeno creciente a nivel nacional, y que a nivel teórico se expresa en el concepto de feminicidio. Este es un problema complejo que afecta el derecho a la vida, la integridad y la libertad personal de las mujeres. Según muestra el cuadro 6, en el Estado de Nuevo León la tasa de homicidios de mujeres aumentó de 1.5 a 3.6 entre 2000 y 2010, en tanto que a nivel nacional se modificó de 2.6 a 4.2, el cambio fue de 2.1 y 1.6 respectivamente, siendo mayor en la entidad.

Cuadro 6 Tasa de homicidios por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Tasa de homicidios	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	1.5	3.6	2.6	4.2
Hombres	4.4	36.1	19.8	42.4

Tasas por cada 100,000 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI. Estadísticas Vitales. Estadísticas de Mortalidad. Muertes accidentales y violentas. Homicidios por año de registro y entidad de ocurrencia. CONAPO-INEGI-COLMEX. Conciliación demográfica, 2006. Población a mitad de año por sexo y edad, 2005-2050 (Para los años 2006 a 2009) INEGI - XI Censo General de Población y Vivienda 1990, I Censo de Población y Vivienda, 1995, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, II Censo de Población y Vivienda 2005, Censo de Población y Vivienda 2010

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otra parte, entre 2000 y 2010, la tasa de homicidios de los hombres muestra un incremento enorme tanto a nivel nacional como estatal. A nivel nacional el cambio es de 22.6, en tanto que en Nuevo León es de 31.7. Lo anterior parece

estar relacionado con el número de muertes derivadas de la lucha contra el narcotráfico, que en los últimos años ha afectado de manera particular a la entidad.

2.1.4 Educación

Según estadísticas proporcionadas por la Secretaría de Educación en Nuevo León, al inicio del ciclo escolar 2008-2009, la población escolar era de 1 millón 375 mil 768 estudiantes. De este total, 673 mil 547 son mujeres, es decir, 48.9 por ciento.¹³

De acuerdo con la información censal que muestra el cuadro 7 la tasa de asistencia escolar de las mujeres en Nuevo León ha sido semejante a la de los varones, así como también se ha modificado en forma similar entre 2000 y 2010. Es importante hacer notar que la tasa de asistencia escolar de ambos sexos en la entidad ha sido mayor que a nivel nacional, en tanto que según se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 7 Tasa de asistencia escolar por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Tasa de asistencia escolar	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	92.1	94.7	88.5	93.4
Hombres	92.8	94.4	89.3	92.9

Tasa por cada 100 niñas y niños de 6 a 15 años de edad

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

¹³ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León, con información de la Subsecretaría de Educación Pública, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

Por otra parte, en 2009 datos de la SEP indican que el porcentaje de matrícula escolar de las mujeres en educación básica fue de 49.2, en educación media de 47.5 y en educación superior de 47.9.¹⁴

El promedio de escolaridad constituye un referente fundamental para establecer como se está desarrollando un país o un Estado. Este indicador refiere al número de años de educación formal que en promedio aprobó la población de 15 años y más. Durante 1990 a 2005 el ritmo de crecimiento del promedio escolar en mujeres y hombres se caracterizó por ser irregular. A nivel nacional, de 1990 a 1995 hubo un aumento importante, ya que el promedio de escolaridad pasó de 6.6 a 7 grados en la población femenina, y de 6.6 a 7.5 gados en la población masculina. El dato censal de 2005 indicó a nivel nacional que la población femenina obtuvo un promedio de 7.9 años, prácticamente dos años de secundaria; por su parte la población masculina tenía un promedio de escolaridad de 8.4 años.¹⁵

Cuadro 8 Promedio de escolaridad por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Promedio de escolaridad	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	8.6	9.6	7.2	8.5
Hombres	9.1	10	7.7	8.8

Número de años de educación formal que en promedio han cursado mujeres (hombres) de 15 años y más

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

INEGI, Censo de Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

¹⁴INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León. Cálculos a partir de SEP, Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional cursos 2009-2010, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

¹⁵ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.43.

Información censal que se presenta en el cuadro 8 refleja que entre 2000 y 2010, en Nuevo León el promedio de escolaridad de las mujeres paso de 8.6 a 9.6, casi dos años de secundaria, en tanto que el de los hombres aumentó de 9.1 a 10. Es de hacer notar, que a nivel nacional los promedios de escolaridad de ambos sexos han sido menores que en Nuevo León tanto en 2000 como en 2010.

A pesar del importante aumento en los promedios de escolaridad, todavía 31.8 por ciento de las mujeres y 27.6 por ciento de los hombres se encuentran en condición de rezago educativo, es decir, que no han concluido la educación básica (ver cuadro 9).

No obstante, el rezago educativo en Nuevo León es menor que a nivel nacional, en el caso de las mujeres por casi 10 puntos, y en el caso de los hombres es menor en alrededor de 13 puntos porcentuales.

Cuadro 9 Rezago educativo por sexo, Nuevo León y Nacional, 2005 y 2010

Rezago educativo	Nuevo León		Nacional	
	2005	2010	2005	2010
Mujeres	34	31.8	46.8	42.9
Hombres	29.6	27.6	43.6	40.4

Porcentaje de la población de 15 años y más que no ha aprobado la secundaria completa.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, II Conteo de Población y Vivienda, 2005/ITER

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Por otro lado, datos del censo 2010 (cuadro 10) revelan que en Nuevo León 95.8 por ciento de las mujeres saben leer y escribir, aunque se muestra una leve disminución de la tasa de alfabetismo entre 2000 y 2010, en tanto que en el caso de los hombres dicha tasa es ligeramente mayor que la de las mujeres en ambos años.

Cuadro 10 Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Tasa de alfabetismo de la población de 15 años y más	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	96.1	95.8	88.6	91.1
Hombres	97	96.3	92.5	93.7

Tasa por cada 100 mujeres(hombres)

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

En general, las estadísticas revelan que a mayor nivel de instrucción educativa es mayor la participación de los hombres que de las mujeres, situación resultante de añejos patrones sociales y de factores específicos como el embarazo en adolescentes o el matrimonio a temprana edad. Además, generalmente las mujeres son las primeras en ser retiradas de la escuela cuando la familia enfrenta problemas económicos y se les adjudica la obligación de ayudar en los quehaceres del hogar. Por lo anterior, es importante insistir que las mujeres incrementen sus niveles de educación formal, con el objetivo de cerrar la brecha de desventaja educativa, así como también cerrar la brecha laboral que actualmente enfrentan al obtener ingresos menores que los que reciben los hombres.

2.1.5 Vida Libre de Violencia

De acuerdo con datos de la Encuesta sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH) que se muestran en el cuadro 11, referida a mujeres de 15 años y más alguna vez unidas, en Nuevo León 32.9 por ciento había sufrido maltrato a manos de su esposo o pareja, en tanto que la mayor incidencia fue en el maltrato emocional, con 26.1 por ciento; 18.8 por ciento sufrió violencia económica; 8.2 por ciento había padecido violencia física; y 3.8 por ciento había sufrido violencia sexual por su propia pareja. Según el cuadro 11, en comparación

a la entidad estos distintos tipos de violencia registraron porcentajes mayores a nivel nacional.

Cuadro 11 Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja, Nuevo León y Nacional, 2006

	Nuevo León	Nacional
Porcentaje de mujeres de 15 años y más casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja	2006	2006
Total	32.9	40
Emocional	26.1	32
Económica	18.8	22.9
Física	8.2	10.2
Sexual	3.8	6

Incidentes de violencia en los últimos 12 meses
Fuente: Inmujeres-INEGI-UNIFEM-FEVIM-CEFEMIN, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género. Tarjeta Estatal de Nuevo León.

En lo que se refiere a las modalidades de violencia, de acuerdo con la mencionada encuesta 41.8 por ciento de las mujeres dijo que había padecido algún incidente de violencia comunitaria; 38.9 por ciento manifestó haber sufrido algún tipo de intimidación; 16.3 por ciento había enfrentado experiencias de abuso sexual; 4.2 por ciento había padecido violencia patrimonial, y 11 por ciento había experimentado incidentes de violencia escolar por parte de algún compañero, maestro, personal o autoridad educativa.

Por otra parte, la ENDIREH (2006) encontró que 25.9 por ciento de las mujeres con empleo había padecido violencia laboral; en tanto que 1 de cada 5 mujeres refirieron haber sido discriminadas en este ámbito, y 8.7 por ciento declararon haber padecido acoso laboral.

Respecto al extremo de la violencia contra las mujeres, datos proporcionados por el Instituto Estatal de las Mujeres señalan que en Nuevo León, durante el periodo

comprendido de enero de 2000 al 20 de septiembre de 2010, 294 mujeres han sido asesinadas por violencia de género. Información reciente de la ONG Artemisas por la Equidad, A.C.¹⁶ indica que de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2011, en el Estado de Nuevo León perdieron la vida en forma dolosa 548 mujeres y niñas, por lo que el incremento de homicidios en el periodo es de 689.3 por ciento.

2.1.6.- Jefaturas Femeninas

La jefatura de hogar femenina es una realidad que crece en el país y en Nuevo León. Según se observa en el cuadro 12, de las familias mexicanas, las cifras censales de 2000 indican que 79.4 por ciento tenían como jefe a un hombre y 20.6 por ciento a una mujer. Asimismo, el censo 2010 revela que, a nivel nacional, los hogares a cargo de hombres disminuyeron a 75.4 por ciento y los que están a cargo de mujeres aumentaron a 24.6.

En la entidad, en 1960 los hogares con mujeres jefas de hogar representaban apenas 10.8 por ciento, en tanto que en 2000 aumentaron en 5.5 puntos porcentuales, es decir a 16.3 por ciento. Las cifras censales de 2010 revelan que la entidad cuenta con 1, 199,114 hogares, de los cuales 80.1 por ciento son jefaturados por hombres, y 19.5 por mujeres. De ahí que en comparación con la escala nacional, Nuevo León cuente con una menor proporción de jefaturas femeninas.¹⁷ En general, Nuevo León es una de las entidades con menor porcentaje de estos hogares, junto con Chiapas, Coahuila y Zacatecas.

¹⁶ Artemisas por la Equidad, A.C. Comunicado de Alerta de Género, 3 de febrero de 2012.

¹⁷ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Baja California. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

Cuadro 12 Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Porcentaje de hogares con jefatura femenina por tipo de hogar	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Total de hogares	16.3	19.5	20.6	24.6
Hogares familiares	14.4	17.3	18.7	22.3
Hogares no familiares	45.1	42.5	47.3	45.8

Hogar familiar. Hogar en el que por lo menos uno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar.

Hogar no familiar. Hogar en el que ninguno de los integrantes tiene relación de parentesco con el o la jefa del hogar. En esta categoría predominan los hogares unipersonales.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Censo Población y Vivienda, 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

De acuerdo con el cuadro 12, entre 2000 y 2010 la composición de las jefaturas femeninas, muestra un incremento de hogares familiares, de 14.4 a 17.3 en el periodo, y en consecuencia una disminución de los hogares familiares, de 45.1 a 42.5. Aunque a nivel nacional, los incrementos han sido similares durante el periodo para ambos tipos de hogares, el porcentaje de unos y otros ha sido mayor que en la entidad tanto en 2000 como en 2010, según se observa en el cuadro referido.

Las proyecciones del CONAPO¹⁸ indican que es probable esperar un aumento en los hogares con jefatura femenina. En Nuevo León, la participación de los hogares encabezados por mujeres se espera sea de 19.5 en 2015 y de 22.6 en 2030.

Las mujeres jefas de hogar se encuentran ante la difícil disyuntiva de cumplir sus diferentes roles sociales: madre, abuela, hermana, cónyuge y trabajadora. Con frecuencia, estas mujeres son solteras o viudas que son responsables económicas de la manutención de sus hijas/os, por lo que la estabilidad económica de sus familias depende directamente de sus ingresos. En ocasiones, las jefas de hogar

¹⁸ Secretaría de Desarrollo Social de Nuevo León, Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p. 41.

aún cuando viven con su pareja, constituyen el principal aporte económico de sus familias.

De acuerdo a un estudio llevado a cabo en el Estado (Martínez Jasso, 2008), el porcentaje del aporte económico femenino al ingreso total de la familia fue de 31.1 por ciento en Nuevo León, mientras que a nivel nacional fue de 29.6 por ciento.

2.1.7 Participación Laboral

En la búsqueda por desarrollarse de manera integral en los distintos ámbitos que constituyen la vida humana y lograr su plena autonomía social, económica, política y cultural, las mujeres se han integrado en forma dinámica al mercado laboral.

De acuerdo con datos censales, en Nuevo León, en 1950 sólo 14 por ciento de las mujeres participaban en la Población Económicamente Activa (PEA), en tanto que en 1990, el porcentaje fue de 26.0 por ciento. Para 2005 su participación aumentó a 35.9 por ciento y en 2007 el porcentaje de mujeres en la PEA total fue de 36.7 por ciento.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2011) Nuevo León se ubica entre las entidades que tienen una de las tasas más altas de participación en la actividad económica (60.9 por ciento). La tasa de participación económica ha tenido incrementos importantes en el grupo de mujeres, ya que en 1950 fue estimada en 13.3 por ciento, en 2000 se elevó substancialmente a 37.6 por ciento, para colocarse en 46 por ciento en 2010 (cuadro 13). En comparación al nivel nacional la tasa de participación económica femenina tuvo un incremento más pronunciado durante el periodo, por lo que el cambio en la entidad refleja el progreso alcanzado por las mujeres en su incorporación al mercado de trabajo. En contraste, la tasa de participación económica de los hombres disminuyó durante el periodo, tanto en la entidad como a nivel nacional.

Cuadro 13 Tasa de participación económica por sexo, Nuevo León y Nacional, 2000 y 2010

Tasa de participación económica	Nuevo León		Nacional	
	2000	2010	2000	2010
Mujeres	37.6	46	38.2	42.5
Hombres	81.4	79.4	81	77.6

Tasa por cada 100 mujeres (hombres) de 14 años y más.

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de INEGI, Encuesta Nacional de Empleo 2000. Segundo trimestre.

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Consulta interactiva de datos.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Asimismo, la entidad también se ubica entre los Estados con una alta tasa de desocupación (6.6 por ciento), según reporta la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo reporta que en el último trimestre de 2011.¹⁹ En lo que respecta a las diferencias por sexo, entre 2000 y 2010, la tasa de desocupación de las mujeres se incrementó de 2.1 a 8.2, y la de los hombres pasó de 1.8 a 5.9. La notoria diferencia se debe a que durante la crisis económica de 2008 un mayor número de mujeres salió a buscar empleo.²⁰

El índice de dependencia se refiere al peso económico que soporta la población económicamente activa y muestra el número de dependientes económicos por cada persona activa. De acuerdo con el diagnóstico del Programa Sectorial de Desarrollo Social (2010:43), mientras que en 1950 este índice fue de 2.1 en Nuevo León (0.8 en hombres y 10.2 en mujeres), cincuenta años después, en 2000, se estimó en 2.2 (1.1 en hombres y de 5.4 en mujeres).

La misma fuente indica que la participación de las mujeres en la fuerza laboral se ha incrementado considerablemente, sin embargo, no existe una distribución

¹⁹ INEGI, Boletín de prensa Núm. 430/11, noviembre 2011, p.11.

²⁰ INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>

equitativa de las ocupaciones entre mujeres y hombres. Como es sabido, las mujeres están sobre representadas en ocupaciones consideradas femeninas (servicios personales, maestros, trabajadores domésticos, vendedores, entre otros).

El índice de segregación ocupacional que mide el grado de asimetría entre las ocupaciones que desempeñan los hombres y las mujeres fue en 2008 de 0.184 a nivel nacional, y de 0.167 en Nuevo León. Por ello, se requiere un cambio de 16.7 por ciento entre las ocupaciones que realizan mujeres y hombres para lograr equidad ocupacional en el Estado.

El sector informal es una fuente importante de trabajo para las mujeres, y se caracteriza por su precariedad, bajas remuneraciones y falta de protección social. Además, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, las mujeres constituyen un gran porcentaje de los trabajadores dedicados al cuidado de otras personas (niños, enfermos y personas mayores). En Nuevo León, el promedio de horas por semana que mujeres y hombres destinan al trabajo doméstico y extra doméstico es de 69.3 horas semanales para las mujeres y de 58.2 para hombres. Las mujeres tienen jornadas de trabajo de casi diez horas más que los hombres (ENUT, 2009).

La mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo depende de la disminución de su carga de trabajo no remunerado y de cuidados, lo cual sería posible a través de una mayor flexibilidad de la división sexual del trabajo en los hogares, así como por medio del acceso a los servicios públicos de cuidado, o adquiriendo estos servicios en el mercado.

2.1.8 Remuneración Laboral

Además de los procesos de segmentación de la fuerza de trabajo por sexo, y la concentración de las mujeres en actividades consideradas como femeninas, persiste la brecha salarial entre los hombres y las mujeres.

Se estima que en América Latina los salarios de las mujeres son 16.5 por ciento más bajos que los de los hombres (CEPAL, 2009). En México, datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo indican que en 2008 en el país la mediana de salario por hora para mujeres y hombres fue de 20 y 19, respectivamente, mientras que en Nuevo León los datos fueron de 26.4 y 24.2.²¹

El índice de discriminación salarial indica la magnitud del cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial.²² Al ser contratadas, las mujeres con frecuencia se enfrentan a la discriminación salarial. De acuerdo con la OIT, el salario por hora de las mujeres en México en 2008 era de 80 por ciento del salario de los hombres, sin embargo el Foro Económico Mundial informa que en México la brecha salarial llega al 53 por ciento de menor percepción económica de la mujer con respecto al hombre. En Nuevo León, la brecha salarial es de 30 por ciento según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2008).

El índice de discriminación salarial estimado para Nuevo León con datos de la ENOE 2008 indica que en promedio, el salario que se les debe pagar a las mujeres para igualarlo con el de los hombres por su trabajo debe incrementarse en 12 por ciento, en tanto que este dato a nivel nacional fue de 9.5 por ciento.²³

2.1.9 Pobreza femenina

De acuerdo con la medición multidimensional de la pobreza realizada por el CONEVAL para 2008, de los 47.2 millones de mexicanos que viven en pobreza multidimensional, 24.4 millones son mujeres. De éstas, 2.6 millones de mujeres

²¹ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p.44.

²² El índice toma en cuenta las horas trabajadas y el grado de calificación a través de la escolaridad.

²³ Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015, p. 45.

son vulnerables por ingreso, es decir, que no presentan carencias sociales pero tienen un bajo ingreso. Las mexicanas identificadas como vulnerables a carencias sociales se estiman en 17.6 millones, es decir, que tienen una o más carencias sociales. Finalmente, 10.3 millones de mexicanas no tienen carencias sociales y tienen un ingreso que les permite tener un bienestar económico.²⁴

La misma fuente informa que, se estima que en 2008 del total de madres de familia (28 millones 300 mil) el 41.7 por ciento se encontraba en pobreza multidimensional alrededor de 11.8 millones de mujeres. Además, del total de madres con jefatura de hogar el 38.2 por ciento presentó una situación de pobreza.

En Nuevo León del total de mujeres madres de familia, el 21.2 por ciento era pobre, lo que representó alrededor de 200 mil mujeres con esta característica. En el mismo tema se estima que el porcentaje de madres con jefatura de hogar en situación de pobreza, fue de 21.5 por ciento, lo que equivale a alrededor de 37 mil mujeres (Villezca y Martínez Jasso, 2008).

La feminización de la pobreza se refiere a las condiciones de desventaja que enfrentan las mujeres en la mayoría de las culturas. Entre estas desventajas se destaca que las mujeres tienen los más bajos niveles educativos, situación que limita sus aspiraciones de obtener empleos bien remunerados en un mercado laboral con discriminación salarial.

De acuerdo a un análisis realizado por el Consejo de Desarrollo Social en Nuevo León, con en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) de 2004; se estima que en la entidad, de los 217 mil 856 hogares identificados como pobres de ingresos, 33 mil 550 son encabezados por una mujer, lo que representa 15.4 por ciento del total de hogares.

²⁴ Ibidem, p.46.

La probabilidad de que estas 185 mil mujeres desempeñen una doble y hasta triple jornada laboral es alta, porque además de hacerse cargo de los quehaceres del hogar y de la atención de sus hijos e hijas, se ven en la necesidad de trabajar para sostener económicamente a su familia. Este escenario otorga a las mujeres pocas posibilidades para enfrentar la pobreza, y afecta especialmente a las madres solteras, las mujeres divorciadas, viudas o separadas.

Incentivar el papel de las mujeres en el desarrollo requiere aumentar sus oportunidades de acceso a recursos económicos y financieros, por ejemplo los microcréditos. Para muchas mujeres una de las pocas opciones para superar la pobreza es iniciar un negocio por cuenta propia, sin embargo, al momento de solicitar un crédito financiero, las mujeres enfrentan numerosas dificultades para obtenerlo. Entre los obstáculos más frecuentes, destacan la falta de un aval que responda por el financiamiento y la ausencia de una propiedad que respalde la solicitud, además de las elevadas tasas de interés que cobran las instituciones otorgantes de créditos.

En este escenario, es necesario fortalecer los programas con prácticas innovadoras que impulsen la concesión de créditos dirigidos a mujeres, especialmente a las jefas de familia que viven situaciones de desventaja. Lo anterior tendría consecuencias positivas sobre la reducción de la pobreza, el bienestar de los niños y el crecimiento económico.

Más que un programa de carácter asistencial, se requiere fomentar, apoyar y desarrollar la capacidad emprendedora de las mujeres, proporcionando el adiestramiento y la asesoría técnica necesaria para que manejen adecuadamente un micro o pequeño negocio.

De esta forma, los retos y desafíos que las mujeres enfrentan en la sociedad actual, revelan la importancia del acceso a la educación y al trabajo bien

remunerado como elementos centrales para que las mujeres desarrollen sus capacidades, y alcancen autonomía económica, así como mayor control sobre sus propias vidas.

2.10 Participación Política Femenina

En lo que se refiere a la participación política de las mujeres en la entidad, de acuerdo con el cuadro 14, se observa que de 2000 a 2011 el porcentaje de presidentas municipales disminuyó de 9.8 a 7.8 por ciento, en tanto que a nivel nacional, durante el mismo periodo se registro un aumento de 3.4 a 6.5 por ciento.

En lo que se refiere a la participación de las mujeres en diputaciones y senadurías, de acuerdo con el cuadro 15, la situación no es mejor que en el caso de las presidentas municipales, ya que entre 2005 y 2008 se registró un descenso importante de la presencia de diputadas, de 28.6 a 19 por ciento; en tanto que a nivel nacional hubo un aumento de alrededor de 4 puntos porcentuales en la participación femenina en el congreso.

Cuadro 14 Porcentaje de presidentas municipales Nuevo León y Nacional, 2000-2011

	Nuevo León		Nacional	
	2000	2011	2000	2011
Porcentaje de presidentas municipales	9.8	7.8	3.5	6.4

Fuente: Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, 5 de septiembre de 2001.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal, datos a octubre 2011.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjetas Estatal de Nuevo León.

En las estadísticas no hay información disponible para el caso de las senadurías del Estado de Nuevo León, pero a la fecha hay dos senadoras por la entidad.²⁵ En general la participación política de las mujeres en esta entidad no parece del todo

²⁵ Se trata de María Elena Chapa, senadora durante el periodo 1991-1997, actual Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, y de Judith Díaz, quien actualmente es senadora por el PAN.

favorable, según lo indican las cifras sobre presidentas y diputadas, por lo que este es un aspecto que requiere de especial atención en lo que a políticas públicas se refiere.

Cuadro 15 Participación política en el Congreso, Nuevo León y Nacional, 2003-2012

	Nuevo León	Nacional	Nuevo León	Nacional
Participación política	2005	2008	2003-2006	2009-2012
Congreso				
Porcentaje de Diputadas	28.6	19	23.6	27.8
Porcentaje de Senadoras	n.a.	n.a.	18.8	23.4

n.a. =No aplica

Fuente:Inmujeres, Cálculos a partir de la Cámara de Diputados, consultados en <http://www.diputados.gob.mx/>, datos al 10 de octubre 2005 y al 30 de julio 2010.

Inmujeres, Cálculos a partir de la Cámara de Senadores, consultados en <http://www.senado.gob.mx/>, datos al 17 de agosto 2005 y al 30 de julio 2010.

Inmujeres. Cálculos a partir de SEGOB-INAFED, Sistema Nacional de Información Municipal, información a marzo 2005.

Inmujeres, Cálculos a partir de SEGOB, INAFED. Sistema Nacional de Información Municipal, datos a julio 2010.

Fuente: INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género, Tarjeta Estatal de Nuevo León.

Lo anterior se confirma por el hecho de que la Ley Electoral del Estado de Nuevo León no contempla cuota de mayoría relativa, ni de representación proporcional.²⁶ Solo incluye la cuota para el caso de los ayuntamientos, estableciendo que ningún partido puede considerar más del setenta por ciento de candidatos de un mismo género para cargos de elección popular. En general, la ley no garantiza porcentaje equitativo en todos los puestos de elección popular, por lo que es importante trabajar en su reforma a fin de brindar a las mujeres mayores oportunidades de participación política.

²⁶ INMUJERES, El avance político de las mujeres . . . en la mira, Ley Electoral del Estado de Nuevo León, http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=114&edo=19#Art112.

2.2 Diagnóstico de Género de los Programas de Desarrollo Social

2.2.1 Metodología para el análisis de los programas sociales

Los programas que se analizan se muestran en el cuadro 16 y concentran 6 rubros: Grupos Vulnerables, Infraestructura, Convenio Social, Centros Comunitarios, Vinculación con OSC, y Desarrollo Urbano. Para el análisis de estos programas se considera el Plan Sectorial de Desarrollo Social, las Reglas de Operación de los programas que cuentan con ellas como son: el Programa Jefas de Familia, y el Programa para Personas con Discapacidad. Además, también se revisó la información que contiene la página web de la Secretaría de Desarrollo Social para cada programa social, así como los resultados de cada uno de ellos, de acuerdo con el Segundo Informe proporcionado por la misma Secretaría.

Para el análisis de los programas se han considerado tres aspectos: objetivos, actividades y resultados esperados, impactos entre mujeres y hombres, y formas e instancias de inclusión. Además, también se analizan los resultados del Informe del Diplomado sobre Presupuestación, Programación con Perspectiva de Género, así como las opiniones de 6 funcionarios/as de segundo nivel y de 4 de tercer nivel de la Secretaría de Desarrollo Social, respecto a la perspectiva de género en los programas y políticas públicas que ofrece la dependencia.²⁷ A continuación se detallan estos aspectos.

2.2.2 Objetivos, actividades y resultados esperados

Aunque la Ley Estatal de Planeación de Nuevo León como establece la inclusión de la perspectiva de equidad de género en el proceso de planeación, diseño, implementación, evaluación y presupuestación de los programas y políticas

²⁷ Las entrevistas en profundidad se llevaron a cabo en el mes de diciembre con base a una guía, con el objetivo de tener una perspectiva cualitativa del avance de la perspectiva de género en los programas y políticas de desarrollo social que ofrece la dependencia, así como en la cultura institucional de la misma, y cuyo análisis se lleva a cabo en el apartado sobre el tema.

sociales, en general, los programas aquí analizados no incluyen en forma explícita el género de los beneficiarios, así como tampoco en los objetivos, actividades, resultados esperados, indicadores y presupuesto.

Respecto a la normatividad de los programas y políticas públicas, en las entrevistas en profundidad, una persona expresó que: “no es necesario contar con lineamientos para impulsar la equidad de género, ya que se trata de un problema de conciencia.” Sin embargo, las opiniones son divergentes ya que otra persona entrevistada comentó que aunque no existen normas al respecto, si existe una ley que obliga a desarrollar estrategias y acciones a favor de la equidad de género, pero sin embargo no se lleva a la práctica.

Por otra parte, son pocos los programas que de manera explícita cuentan con una normatividad. Este es el caso de Programas como el Programa para Adultos Mayores, el Programa para Personas con Discapacidad, y el Programa Jefas de Familia. Sin embargo, mientras que los dos primeros no consideran acciones específicas para mujeres y hombres, el último está basado en acciones afirmativas para las mujeres. A continuación analizamos éste programa.

Las Reglas de Operación del Programa (RO) establecen que jefas de familia “son las madres que sean el principal sostén económico de la familia, es decir de quien dependen los miembros con quienes convive en el seno del hogar”. Sin embargo, los Lineamientos Generales del Programa establecidos en las mismas RO, señalan como población beneficiaria a: “madres jefas de familia en situación de pobreza, solteras, separadas, divorciadas y viudas, que asumen por completo la responsabilidad económica de uno o más hijas e hijos hasta de 15 años que cumplan con los requisitos de elegibilidad contemplados en las presentes reglas”.

Debido a lo anterior, existe una discrepancia entre el concepto de familia y lo que se define como población beneficiaria, pues de acuerdo con el concepto podrían incluirse mujeres que tienen pareja y que también son responsables económicas

de sus hogares, por lo que también deberían de tener acceso a este programa. Además, cabe mencionar que hay mujeres que no son madres pero también son jefas económicas de sus hogares.

Por otra parte, el énfasis del Programa está en mejorar la situación económica de las mujeres y sus hijos e hijas, sin embargo se consideran algunas acciones para igualar las oportunidades y generar capacidades en las jefas y sus hijos e hijas, pero no se contempla como objetivo el logro de su autonomía y empoderamiento personal. De esta forma, el Programa parece más orientado hacia el alivio de la pobreza de las jefas de familia, que a mejorar su condición social. En este sentido se requieren acciones orientadas a apoyar a las jefas en sus responsabilidades a fin de que puedan mejorar su posición en la familia y en la sociedad.

2.2.3 Impactos en la igualdad de género, entre mujeres y hombres

De acuerdo a los resultados que se presentan en el Segundo Informe, en lo que se refiere a los impactos en la igualdad de género, en mujeres y hombres, y que tienen que ver con las necesidades diferentes de cada sexo, las desigualdades entre mujeres y hombres en las áreas de intervención, éstos no se señalan en los programas, ya que los resultados se mencionan para la población atendida en general.

Sin embargo, en la página web de la Secretaría de Desarrollo Social, los programas para Adultos Mayores y para Personas con Discapacidad incluyen una serie de datos que de 2006 a 2011 muestra el número de beneficiados total y desagregado por sexo. Más aún, de acuerdo con el Sistema de Registro de Beneficiarios del Estado (SIRBE), 95 por ciento de los programas sociales a cargo de la Secretaría cuentan con un padrón de personas beneficiarias desagregado por sexo.

Aunque por ley, los programas sociales a cargo de la Secretaría deben estar etiquetados con perspectiva de género, en la información de la página web los programas solo mencionan el total del presupuesto asignado, así que es difícil determinar si se está cumpliendo con la normatividad pues para ello se requiere el presupuesto detallado de cada programa, información no disponible para llevar a cabo este diagnóstico.

2.2.4 Formas e instancias de inclusión

En general, los programas no presentan un diagnóstico que fundamente la necesidad de llevar a cabo políticas específicas para mujeres y hombres, así como tampoco se presenta el contexto normativo. Solo el Programa “Unidos transformando mi comunidad” menciona que se llevó a cabo un diagnóstico en algunas comunidades, sin embargo no se especifica en que consistió.

Si bien se cuenta con un padrón único de beneficiarios desagregado por sexo, en los informes de los distintos programas que aquí se analizan, los resultados no son desagregados por sexo, sino que se presentan en general, por ejemplo se reporta cobertura de programas en términos de número de personas, talleres, beneficiarios, proyectos, pero no se detalla si se trata de hombres o mujeres (con excepción de las jefas de familia), ni tampoco existe referencia al grupo de edad que representan.

El lenguaje es neutral, no se especifica si es masculino o femenino, y con frecuencia las personas se encuentran inmersas en otra categoría social como familia, población y comunidad. Asimismo, mujeres y hombres se presentan en forma general cuando se habla de padres de familia, adultos mayores, jóvenes.

Si bien no hay referencias explícitas de género, si las hay en cuanto a la clase social, ya que en su mayoría los programas están destinados a familias de bajos ingresos en zonas urbanas marginadas, como es el caso del Programa “Enfócate

Ahorrando Energía”, o del “Programa de Empleo Temporal” dirigido a la población que vive en pobreza extrema, y el Programa Jefas de Familia, el cual tiene un enfoque economicista y familista, ya que están orientado a mejorar la economía de los hogares a través de las mujeres, pero no consideran mejorar la situación y condición femenina.

En suma, no se especifican a los actores sociales identificados, con excepción de las jefas de familia, lo cual pareciera indicar que las mujeres son la referencia al género. Los tópicos no hacen referencia específica a necesidades de mujeres y hombres, sin embargo en algunos casos se puede inferir que el programa está destinado por ejemplo a los hombres, como es el caso del programa de Empleo temporal, cuyas actividades de rehabilitación de vivienda y restauración de caminos, por lo común son llevadas a cabo por hombres.

A este respecto, el Informe del Diplomado sobre Presupuestación y Programación con Perspectiva de Género (2010) documenta las opiniones de algunos de los participantes que señalan que la división sexual tradicional del trabajo se replica en los programas que instrumentan ya que están formulados en base a estereotipos de género, razón por la cual se refuerzan los roles tradicionales en las beneficiarias. También se considera que los programas y políticas no necesariamente atendían los intereses y las necesidades específicas de mujeres y hombres, y que las políticas solo para mujeres no garantizan el cambio de roles de género en la sociedad. El informe también revela que algunos hombres se caracterizan por prejuicios y androcentrismo, así como resistencias a integrar la perspectiva de género en programas y políticas.

Cuadro 16 Programas de la Secretaría de Desarrollo Social, Estado de Nuevo León 2011

Grupos vulnerables	Infraestructura	Convenio social	Centros comunitarios	Vinculación con OSC	Desarrollo Urbano
-Apoyo directo al adulto mayor	-Cobertura Total de Servicios Básicos	-Empleo Temporal	-Red de Centros comunitarios	-Apoyo a OSC	-Unidos transformando mi comunidad
-Apoyo a las personas con discapacidad	-Construcción de centros comunitarios	-Programa 3x1	-Centros comunitarios interculturales	-Profesionalización de OSC	
-Programa Brigadas sociales para ti Jefas de Familia	-Enfócate ahorrando energía	-Microregiones	-Proyectos productivos		
-Alístate, ahorrando camino a la escuela					

Fuente: Secretaría de Desarrollo Social, Estado de Nuevo León.

Por otra parte, de las entrevistas en profundidad llevadas a cabo con funcionarios/as de la Secretaría, se desprende que algunas/os de ellos asumen que el género es igual a mujer y vulnerabilidad, ya que se habla de los programas sociales dirigidos a grupos vulnerables, y el programa de jefas de familia como programas con enfoque de género. Además, hay una clara referencia de apoyar a las mujeres para que superen su situación de pobreza y vulnerabilidad, lo cual tiene que ver con una situación de clase y no de género, ya que los objetivos del programa no están orientados a lograr la autonomía femenina.

Algunos/as funcionarios/as entrevistadas opinan que el programa es neutral pues se benefician mujeres y hombres por igual ya que está dirigido a las familias, y además que la pobreza no hace distinción de sexo. Sin embargo, se pasa por alto las necesidades diferentes de mujeres y hombres al interior de los hogares, por lo que los impactos de los programas son distintos para cada sexo.

En una perspectiva diferente, otra persona entrevistada reconoce que en las comunidades son las mujeres las que más participan ya que los hombres se encuentran trabajando, y que algunos programas como los de psicología

comunitaria pueden tener un impacto positivo en las mujeres generando a través del tiempo su empoderamiento, y el poder de tomar decisiones para trabajar y sacar adelante a sus familias y obtener logros en el plano personal.

Asimismo, se considera que prevalece en los programas y políticas de la dependencia una visión asistencialista del desarrollo social, en la cual destaca la cuestión de la ayuda, que no fomenta la conciencia crítica de las personas. Se trata también de una visión de desarrollo que equipara el género con las mujeres, en particular con las mujeres pobres. De esta forma, se requiere de un concepto de desarrollo social que tome en cuenta tanto las necesidades como los objetivos estratégicos de las mujeres en el sentido de lograr el desarrollo de sus capacidades, su empoderamiento y autonomía personal.

Por otra parte, una persona entrevistada añadió que el enfoque de género debe ser considerado desde el momento de la planeación, con una visión integral que permita reducir las desigualdades de género y a través de acciones afirmativas que apoyen a las mujeres. También se reconoce que es posible lograr una perspectiva de género no como una cuestión política, sino desde el punto de vista de los derechos y la ciudadanía, para lo cual se requiere de leyes y normatividades que impulsen estos objetivos, así como de la sensibilización de los funcionarios públicos mediante la capacitación de género para que no ejerzan acciones de violencia en los programas públicos.

No obstante la diversidad de opiniones, tanto en el informe del antes mencionado Diplomado como en las entrevistas en profundidad se expresan opiniones de que existen servidoras/es públicos que si reconocen la desigualdad de género, así como la necesidad de otorgar una atención diferenciada a mujeres y hombres beneficiarios de políticas y programas públicos, y de llevar a cabo acciones y metas para reducir las inequidades de género. Asimismo, se reconoció la importancia de elaborar estadísticas desagregadas por género, y la elaboración de diagnósticos especializados.

Estos aspectos revelan que a pesar de los discursos de género inscritos en los planes y programas estatales, en la práctica existen diversas dificultades para eliminar las desigualdades de género en las instituciones públicas estatales. Al respecto, Inchaústegui y Ugalde (2006) destacan problemas relacionados con la concepción de equidad que rige en la política pública, el tipo de estrategias elegidas, y las reglas y normas que establecen la equidad de género.

En este contexto, si bien la Secretaría de Desarrollo Social de Nuevo León cuenta con un Plan Sectorial éste considera a las mujeres como un grupo específico de población vulnerable y no como un amplio sector de la población que históricamente no ha accedido en condiciones de igualdad a los beneficios del conjunto de programas que constituye la política social del Estado. Por ello se justifica la necesidad de contar con Planes de Igualdad para cada dependencia a fin de promover la incorporación de la perspectiva de género en programas, políticas y acciones que hagan efectiva la equidad tanto para las mujeres como para los hombres en las oportunidades y los beneficios del desarrollo social, la gobernabilidad democrática y la procuración de justicia.

Así se desprende también de algunas conclusiones del seminario en materia de fortalecimiento institucional, que sugieren la integración de la perspectiva de equidad de género en los formatos de planeación y presupuestación, la necesidad de impulsar vínculos interinstitucionales, destacar el papel fundamental que los mecanismos de las mujeres juegan como instancias rectoras para la política pública con perspectiva de equidad de género, y garantizar la voluntad política para generar instrumentos técnicos que posibiliten la elaboración de presupuestos con perspectiva de equidad de género en el Estado.

2.3 Cultura Institucional en la Secretaría de Desarrollo Social

En esta sección se analiza la situación de la cultura institucional en la Secretaría de Desarrollo Social. En primer lugar se analizan los conocimientos y actitudes de los funcionarios sobre la perspectiva de género con base al Informe del Diplomado sobre Presupuestación y Programación con Perspectiva de Género, impartido por Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (2010).

En segundo lugar, se analizan los resultados del Diagnóstico de las Condiciones Prevalcientes de Igualdad y Discriminación (IEMujeres, 2010) que se llevó a cabo mediante una encuesta en la Administración Pública Estatal de Nuevo León. Aquí se considera la información relativa solo a la Secretaría de Desarrollo Social, en donde se encuestó a una muestra de 300 personas, de las cuales 46 por ciento eran hombres y 54 por ciento mujeres. La muestra consideró a empleados en posiciones del nivel 3 al 7, siendo éste último el nivel operativo y que concentró 67 por ciento de los entrevistados. En cuanto a la escolaridad, casi 70 por ciento de ellos tiene nivel de licenciatura y alrededor del 50 por ciento están casados. En forma complementaria, el análisis también está basado en información proveniente de entrevistas en profundidad que se llevaron a cabo con personal de segundo y tercer nivel de la Secretaría.

2.3.1 Conocimientos y actitudes

El informe del Diplomado Presupuestación y Programación con Perspectiva de Género, llevado a cabo por Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. (2010), y en el cual participaron funcionarios de las distintas dependencias estatales, revela aspectos importantes sobre conocimientos y actitudes de las servidoras/es públicos de Nuevo León.

Por ejemplo, el informe destaca el desconocimiento acerca de la perspectiva de género, así como del tipo de políticas que se pueden implementar para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres. En lo que respecta a la Secretaría de Desarrollo Social, de acuerdo con las entrevistas realizadas con funcionarios/as de

esta dependencia, en general, el personal tiene poco conocimiento sobre la perspectiva de género y conceptos relacionados, y no han recibido capacitación al respecto. Aquellas personas que muestran algún conocimiento, lo adquirieron a través de sus estudios profesionales o mediante capacitaciones impartidas por otras instituciones.

El informe destaca además, que los funcionarios/as reconocen las desigualdades de género, sin embargo para estas personas este no es un problema de su organización. De esta forma se invisibiliza el problema y consideran que no es algo importante de atender. Esta y otras estrategias de resistencia a la perspectiva de género obscurecen la desigualdad entre mujeres y hombres.

2.3.2 Condiciones de Igualdad y Discriminación

El Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Secretaría de Desarrollo Social (IEMujeres, 2010) permite conocer las percepciones de las y los servidores públicos sobre las condiciones prevalentes de igualdad y discriminación en el ámbito laboral, y determinar las áreas de oportunidad (factores críticos) al interior de la Secretaría que propicien o desarrollen estrategias que coadyuven a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo y evitar que sean objeto de discriminación y trato diferencial por razones inherentes a su género, edad, estado civil, nivel profesional, cultura, origen étnico, salud, religión o condición social entre otras causas.

Es oportuno destacar que los factores de discriminación-desigualdad general y ascenso en el trabajo son los que arrojan mayor afectación, en virtud de que existen significativas diferencias entre mujeres y hombres en las oportunidades de ascenso en el trabajo y en la percepción de sueldos, salarios y prestaciones con diferencias de hasta 20 y 8 puntos porcentuales respectivamente, de ahí que sean las mujeres quienes perciben una mayor discriminación en el acceso al empleo e igualdad.

En cuanto a las condiciones de trabajo, los resultados del Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Secretaría de Desarrollo Social (IEMujeres, 2010) señalan que se percibe discriminación en las contrataciones, promociones y/o ascensos, así como un trato desigual por edad, sexo, etnia y capacidad intelectual, además de considerar que las cargas de trabajo y responsabilidades son desiguales para mujeres y hombres en un mismo nivel jerárquico, las mujeres perciben en este segmento mayor discriminación.

Cobra relevancia el tema de las desigualdades en la etapa del reclutamiento, donde se estima que no se toman en cuenta conocimientos, habilidades y aptitudes y se considera que en mayor proporción son los hombres quienes ocupan cargos de decisión.

En lo que se refiere a los desequilibrios de género dentro de las instituciones públicas, el informe del Diplomado sobre Presupuestación y Programación con Perspectiva de Género (2010) coincide al señalar que las mujeres siguen ocupando los puestos de niveles inferiores, con salarios más bajos; en tanto que los hombres están en puestos de primer nivel y toma de decisiones.

A este respecto algunas de las personas que laboran en la Secretaría y que fueron entrevistadas, mencionan que mujeres y hombres deben trabajar por igual y en los mismos horarios, sin embargo otras reconocen que existe la segmentación de género ya que hay concentración de mujeres en ciertas áreas. Por ejemplo las mujeres tienen mayor competencia en los trabajos de oficina, aunque de igual manera pueden desempeñarse en otras actividades como sería la supervisión de obras. Se menciona que en nivel operativo también hay una concentración de mujeres, lo cual parece estar relacionado con el tipo de programas y actividades que se desarrollan, que son del ámbito de la provisión social.

Por otra parte, algunos/as funcionarias entrevistadas mencionan que en el nivel operativo no hay muchas diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan, así como las responsabilidades y los salarios. Sin embargo, la división del trabajo está basada en roles tradicionales, ya que por cuestiones de seguridad a los hombres se asigna determinadas tareas para evitar riesgos a las mujeres en las comunidades marginadas. Además, se comenta que las mujeres tienen mayor sensibilidad para las tareas que se desarrollan en los programas sociales, en tanto que los hombres hacen funciones de acompañantes.

En cambio, en los niveles más altos las diferencias están dadas por el hecho de que son los hombres quienes ocupan las posiciones principales, de dirección, control, supervisión y manejo de grupos, como si las mujeres no pudieran desempeñar estas actividades. Las opiniones de algunos/as funcionarias coinciden con los hallazgos del Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Secretaría de Desarrollo Social (IEMujeres, 2010) al señalar que las diferencias en los puestos que ocupan mujeres y hombres también están dadas por recomendaciones personales y compromisos políticos, y no con los méritos de las personas que ocupan esas posiciones.

En efecto, de acuerdo con los resultados del citado Diagnóstico, las y los funcionarios declaran que hay mayor discriminación en contrataciones, promociones y/o ascenso. De igual forma, se destaca que existe trato desigual por la edad, sexo, etnia o capacidad intelectual. En particular, las mujeres perciben mayor discriminación en los ascensos o promociones ya que señalan que las capacitaciones no son tomadas en cuenta, los propios hombres refieren que falta capacitación adecuada a las mujeres, quienes a su vez consideran que los ascensos no se basan en criterios de evaluación y metas alcanzadas, sino que privan criterios como la amistad y recomendaciones. De esta forma, los resultados indican que cerca de 80 por ciento de las mujeres encuestadas, no ha tenido oportunidades de crecimiento en el último año.

Por otra parte, el Diagnóstico antes mencionado también revela que las y los funcionarios de la Secretaría reconocen que existe discriminación en contra de las personas por su forma de vestir y hablar. 33.8 por ciento del funcionariado ha sentido que no respetan sus derechos, de los cuales 38.7 por ciento son mujeres. Alrededor de 1 de cada 3 entrevistados/as declara conocer algún caso de humillación en el trabajo, y una de cada cuatro mujeres afirma haber recibido algún tipo de discriminación, rechazo o maltrato en el trabajo. 11.2 por ciento de los y las entrevistadas señaló haber sido víctima de discriminación, las mujeres presentan mayor porcentaje de discriminación en comparación a los hombres con 16.3 por ciento y 6.9 por ciento respectivamente.

Al respecto de este tema, en los relatos de las entrevistas en profundidad también se refieren situaciones de discriminación respecto a la forma en que se visten las mujeres, y hasta el despido de algunas mujeres por esa razón. Asimismo, se habló de situaciones de burla y agresión sexual para molestar a alguna mujer, así como maltrato y gritos, y otras que han tenido connotación sexual y de acoso laboral por parte del jefe hacia alguna trabajadora.

En lo que se refiere al acoso sexual, los resultados del Diagnóstico elaborado por el IEMujeres (2010) indican que 6.2 por ciento de las mujeres lo ha padecido, en tanto que solo 2 por ciento de los hombres ha sido víctima de esta práctica. Sin embargo, los hombres denuncian este delito más que las mujeres. 7.8 por ciento de ellas padeció hostigamiento sexual de las cuales sólo el 50 por ciento denunció. A este respecto, de las personas que fueron entrevistadas en profundidad, algunas consideran que el acoso sexual y la discriminación no existen en la dependencia, por lo menos no de manera abierta. Otras reportan situaciones de discriminación a través del despido de mujeres embarazadas, así como de personas con preferencias sexuales diversas.

Los hallazgos del Diagnóstico antes citado señalan que las mujeres perciben mayor discriminación en la variable de familia y vida privada donde prevalece el

estereotipo de que las mujeres deben quedarse en casa para atender los asuntos del hogar, y se prioriza la autorización para atender asuntos familiares a las mujeres versus la autorización a los hombres.

De acuerdo con el informe del Diplomado sobre Presupuestación y Programación con Perspectiva de Género (2010), los hombres rechazan temas como la economía del cuidado, ya que desde su punto de vista cerrar las brechas de género a este respecto no le corresponde al Estado sino al movimiento de mujeres.

Sin embargo, en las entrevistas a profundidad con personal de la Secretaría, algunos/as entrevistados/as señalaron que parece existir cierta flexibilidad en la dependencia, de tal forma que las y los trabajadores pueden atender situaciones familiares, además de que se modificaron los horarios de trabajo con salidas más temprano para que la gente pueda pasar más tiempo con sus familias. Aunque para algunos, esta flexibilidad es una compensación porque a veces la gente tiene que trabajar fuera de horarios y en fines de semana; para otros, estas concesiones son un derecho que les otorga la ley, sobre todo si se trata de cuidado familiar.

En cuanto a la participación femenina en ámbitos públicos, en las entrevistas se señaló que en la dependencia no existe una política dirigida a este objetivo, y que existen diferencias entre mujeres y hombres ya que cuando las mujeres tienen un bebé les otorgan una licencia, pero no es el caso de los hombres, porque se asume que la mujer es la responsable del cuidado y crianza de los hijos. Por la misma razón, no se otorga a las mujeres posiciones de toma de decisiones ya que se piensa que su prioridad son los hijos.

CAPÍTULO III

PLAN DE IGUALDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

Principios Rectores

El presente Plan de Igualdad suscribe el marco general de derechos humanos de las mujeres y se rige por los principios rectores que se describen a continuación²⁸.

Derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y que son reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. La Constitución Mexicana, en el capítulo de garantías individuales, reconoce el derecho de toda persona independientemente de su sexo, religión, opinión política o cualquier otra circunstancia a gozar de sus derechos fundamentales.

La importancia de estos derechos radica en su fin de proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. Los derechos humanos son universales, inherentes a las personas, indivisibles, e históricos porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos de sus derechos frente al abuso del poder público.

En este contexto, los derechos humanos de las mujeres se refieren a la desventaja histórica con que ha sido reconocido el estatus jurídico y ontológico de las mujeres. Cuando los derechos humanos se consolidaron en el siglo XVIII, las mujeres eran reconocidas con “una naturaleza distinta” de la de los hombres, dando lugar a un doble parámetro para definir los derechos humanos de mujeres y

²⁸ Definiciones basadas en el Glosario de Género, INMUJERES, 2003.

hombres, y abriendo una brecha que las mujeres han tenido que cerrar a través de una serie de conquistas. De acuerdo con Salinas (citada por Inmujeres, 2007:41) alude a la connotación que los derechos de todos adquieren cuando quieren ejercerlos las mujeres, ya que su condición las lleva a ese ejercicio en condiciones de desigualdad.

La Convención para Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres, y da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reformular el concepto de discriminación y determinar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección.

En relación al Plan de Igualdad que aquí se presenta, el respeto a los derechos de las mujeres está fundamentado en el respeto irrestricto a los derechos humanos, y en la igualdad entre las mujeres y los hombres, y por lo tanto es necesario garantizar la protección de sus derechos, así como de la igualdad de oportunidades en el acceso a los bienes y servicios que ofrece la Secretaría.

Libertad y autonomía de las mujeres

El principio de autonomía refiere en general a la capacidad de las personas para determinarse a sí mismas, incluye la no dependencia y libertad para crear criterios propios de decisión y actuación.

La autonomía está ligada al empoderamiento femenino, siendo uno de sus principales indicadores la capacidad para realizar actividades y tomar decisiones sin consentimiento de los otros, especialmente de los hombres. Además, la autonomía femenina está asociada a la independencia económica y a la existencia de normas culturales que promueven formas alternativas de ser y comportarse.

En general, se reconocen cuatro indicadores de la autonomía femenina:

- a) Influencia real en decisiones de la familia y de la propia vida

- b) Libertad de movimiento y de interacción con el mundo exterior
- c) Libertad para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos
- d) Autodeterminación económica y social

No discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 4to., define el término como “toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil, preferencia sexual o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos, y la igualdad real de oportunidades de las personas”. Esta definición coincide con la de la CEDAW, que además establece que la discriminación puede darse en las esferas política, social, económica, cultural, civil o cualquier otra. Así mismo, la discriminación puede darse en ámbitos públicos como el laboral, y privados como el doméstico. En el ámbito público es de destacar la ceguera de género de las políticas públicas que carecen de acciones específicas para lograr la equidad de género.

Por tanto, la No Discriminación hace referencia a garantizar el respeto de la diversidad basada en las diferencias de origen étnico, de género, de edad, de capacidades diferentes, de condición social, de religión, de opiniones, de preferencias sexuales, de estado civil, con el propósito de lograr un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias.

Al respecto de las políticas públicas, a las que refiere el presente Plan en particular, es importante destacar la no discriminación a través de las acciones afirmativas, denominadas también discriminación inversa o positiva. Se trata de disposiciones de carácter legal y político que tienen por objetivo erradicar las condiciones de discriminación de que han sido víctimas las mujeres.

Equidad de género

La equidad es un principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. De ahí que ambas dimensiones se conjuguen para dar origen al concepto de equidad como “igualdad en las diferencias”, lo que implica una ética que obliga a la sociedad a ocuparse de las circunstancias y contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizar sus propósitos de vida de acuerdo a sus diferencias. Ejes fundamentales de la equidad son el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la equidad de género busca el reconocimiento de que tanto las mujeres como los hombres deben de tener igualdad de oportunidades, así como los mismos derechos, con base al reconocimiento de sus diferencias con el propósito de que realmente todas las personas puedan hacer ejercicio de los mismos.

Debida diligencia

Se refiere a la obligación de las personas que tienen la calidad de servidores públicos de las distintas dependencias estatales de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres, y el acceso a los bienes y servicios que ofrecen las instancias gubernamentales.

VISIÓN

La institucionalización de la perspectiva de género en la planeación estratégica a partir del reconocimiento de las desigualdades reales entre mujeres y hombres lleve a la incorporación progresiva de la visión de LA perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la Secretaría de Desarrollo Social, así como en los programas y políticas sociales a su cargo.

MISIÓN

Incorporar de forma transversal el enfoque de género en los programas y políticas públicas de la Secretaría de Desarrollo Social; así como en la propia cultura institucional y estructura organizacional de la Secretaría para disminuir las brechas de desigualdad y la discriminación entre mujeres y hombres, en el acceso a los bienes y servicios indispensables para su desarrollo.

OBJETIVO GENERAL

Avanzar hacia la igualdad de género desde el enfoque de la transversalidad para disminuir la brecha de desigualdad de género entre la población, especialmente de los grupos sociales más pobres y vulnerables, por medio de políticas públicas, programas y proyectos sociales que incorporen el principio de equidad de género, y además contribuir a una cultura institucional equitativa al interior de la Secretaría de Desarrollo Social.

3.1 POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El presente Plan está orientado por los Objetivos Estratégicos del Programa Sectoriales de Desarrollo Social y del Programa Estatal para la Equidad 2010-2015 en lo que a las atribuciones de la Secretaría compete y busca contribuir a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso y destino de los beneficios de los programas y políticas sectoriales, a través del siguiente:

OBJETIVO GENERAL

Incorporar de manera progresiva la perspectiva de género en el diseño, planeación, ejecución y evaluación de los programas a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar estrategias y acciones que incorporen de manera transversal la visión de género en la planeación, implementación y evaluación de los programas y políticas sociales de la Secretaría de Desarrollo Social, a fin de garantizar el ejercicio pleno de la igualdad de oportunidades en el acceso y destino de los servicios que la Secretaría ofrece a los ciudadanos.
2. Fortalecer el compromiso de la Secretaría de Desarrollo Social con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la atención oportuna a las situaciones de desigualdad de género detectadas en el diagnóstico sectorial de los programas y políticas públicas de la Secretaría de Desarrollo Social.
3. Promover que programas y políticas sociales incluyan el principio de equidad en la normatividad que las rige.
4. Fomentar buenas prácticas y una cultura de diligencia por parte de los servidores públicos, a fin de que las personas puedan acceder en igualdad de oportunidades y con respeto a sus derechos a los servicios que ofrece la Secretaría.
5. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la proyección presupuestal de programas y políticas públicas sectoriales.
6. Impulsar los mecanismos de coordinación interinstitucionales necesarios para garantizar el principio de equidad de género en los programas y políticas públicas sectoriales.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo Estratégico 1

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas y políticas sociales a fin de garantizar a las y los ciudadanos la igualdad de oportunidades en el acceso y destino de los servicios que ofrece la Secretaría.

Estrategia

Transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de planeación y seguimiento de los programas y políticas en sus distintas etapas.

Líneas de acción

1.1 Impulsar diagnósticos en materia de desarrollo social con perspectiva de género a través de la generación y difusión de investigaciones.

1.2 Incorporar en el diseño de los planes, programas y políticas sociales la perspectiva de género.

1.3 Promover que los programas y políticas sociales cuenten con una normatividad que garantice la equidad de género y la igualdad de oportunidades a las personas beneficiarias, en el acceso a los recursos y servicios que ofrece la dependencia.

1.4 Fortalecer y difundir el existente sistema de estadísticas desagregadas por sexo del padrón de beneficiarias/os de los programas y políticas sociales que ofrece la Secretaría.

1.5 Medir el desempeño y los resultados de los programas de política social a través de mecanismos permanentes de evaluación.

Objetivo Estratégico 2

Mejorar el entorno urbanístico de las colonias y localidades de mayor pobreza y rezago, a fin de garantizar las condiciones de seguridad de las mujeres en el espacio público.

Estrategia

Transformar el entorno urbano de los municipios y comunidades de mayor marginación a fin de mejorar las condiciones de seguridad y facilitar a las mujeres el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Líneas de acción

2.1 En materia de infraestructura urbana, impulsar acciones coordinadas con el Instituto, (Secretaría de Obras, Medio Ambiente) y grupos de mujeres de la comunidad para la identificar áreas de alto riesgo para las mujeres, rescatarlas y transformarlas en espacios públicos libres de violencia para las mujeres.

2.1 Promover con las mujeres de las colonias o comunidades un programa de adopción y vigilancia de los espacios comunitarios que fomente progresivamente el uso y disfrute del espacio público.

2.3 Desarrollar programas de información básica sobre medidas que permitan a las mujeres optimizar el uso de los servicios públicos de agua potable, electricidad.

2.4 Elaborar estudios que permitan conocer las acciones de infraestructura y equipamiento que el gobierno debe llevar a cabo para facilitar la vida de las mujeres en las comunidades.

2.5 Promover el uso de mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres a la vivienda, así como la obtención de títulos de propiedad.

Objetivo Estratégico 3

Impulsar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en las acciones sociales del gobierno en beneficio de la población femenina en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Estrategia

Impulsar la coordinación efectiva de las OSC con el sector público para desarrollar acciones y mecanismos que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como a aminorar el proceso de feminización de la pobreza.

Líneas de acción

3.1 Apoyar iniciativas de las OSC mediante esquemas de financiamiento a proyectos sociales que promuevan el empoderamiento y autonomía de las mujeres.

3.2 Fortalecer la vinculación con las OSC mediante el establecimiento de canales de diálogo y difusión.

3.3 Diseñar e implementar acciones de formación en colaboración con las OSC para la profesionalización de sus servicios orientados a la atención de las necesidades específicas de las mujeres.

3.4 Propiciar el apoyo a organizaciones sociales cuyo ámbito de trabajo este orientado a la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

3.5 Incentivar la formación de organizaciones sociales orientadas a la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

3.6 Impulsar las actividades de las Organizaciones Civiles, mediante el financiamiento a proyectos enfocados a promover la equidad de género así como la igualdad de oportunidades y no discriminación hacia las mujeres.

Objetivo Estratégico 4

Promover el desarrollo integral de mujeres y hombres con discapacidad, considerando las necesidades específicas de su sexo, y brindándoles igualdad de oportunidades, derechos y deberes que el resto de la población.

Estrategia

Propiciar el acceso universal a los servicios para las personas con discapacidad, mediante un sistema de integración de programas y de recursos económicos orientados a disminuir la discriminación y las brechas de desigualdad de género.

Líneas de acción

4.1 Brindar apoyo económico a mujeres con discapacidad y garantizar su acceso a los programas de servicios que brinda la Secretaría.

4.2 Promover actividades culturales y recreativas para las mujeres en los Centros Comunitarios de Desarrollo Social, orientadas a fortalecer su autonomía y libre determinación.

4.3 Promover proyectos productivos para la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

4.5 Desarrollar acciones para propiciar el desarrollo personal de las mujeres con discapacidad y su plena integración a la vida familiar.

4.6 Fortalecer las acciones para que Consejo para las Personas con Discapacidad integre la transversalidad de los temas de discapacidad y género en la formulación de políticas públicas.

4.7 Apoyar a las OSC activas en el ámbito de atención a las mujeres con discapacidad a fin de promover un óptimo ejercicio de sus competencias en la materia.

Objetivo Estratégico 5

Desarrollar estrategias de apoyo a las mujeres familias en situación de pobreza para fortalecer su autonomía y empoderamiento económico en la familia y en la sociedad.

Estrategia

Apoyar a las mujeres de familias en situación de pobreza mediante acciones orientadas a incrementar su bienestar y transformar su condición social.

Líneas de acción

5.1 Privilegiar e incrementar los apoyos institucionales para las familias en situación de pobreza, en particular las jefaturadas por mujeres.

5.2 Ampliar la cobertura de los programas orientados a lograr la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

- 5.3 Implementar acciones afirmativas para mejorar las condiciones de vida y el acceso a los beneficios de los programas para las mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- 5.4 Apoyar a las OSC que atienden problemáticas de género en las familias en situación de riesgo social.
- 5.5 Diseñar en coordinación con el Instituto talleres de género y derechos humanos, así como de promoción de liderazgo y participación social de las mujeres.
- 5.6 Impartir en los centros Comunitarios en coordinación con el Instituto talleres básicos sobre género y derechos humanos.
- 5.7 Impulsar mecanismos de consulta en las comunidades para conocer las necesidades prioritarias de las mujeres en materia de servicios básicos.
- 5.8 Elaborar y ejecutar campañas informativas en materia de género y derechos humanos dirigida a la población beneficiaria de los programas sociales.
- 5.9 Aumentar y potenciar la red de estancias y escuelas infantiles para propiciar la participación de las mujeres en el trabajo remunerado con especial atención a mujeres de bajos recursos.
- 5.10 Consolidar los sistemas de información y estadísticas sobre violencia de género, a fin de establecer medidas de prevención y atención.

Objetivo Estratégico 6

Coadyuvar al fortalecimiento de la vida familiar a través de la promoción de relaciones democráticas entre los géneros y las generaciones al interior de los hogares.

Estrategia

Promover en las familias relaciones de igualdad entre los géneros y las generaciones a fin de mejorar la convivencia, contribuir al desarrollo de capacidades de sus integrantes, y disminuir su vulnerabilidad social.

Líneas de acción

6.1 Brindar a los promotores comunitarios, a través de capacitación en perspectiva de género, las competencias necesarias para que promuevan relaciones de igualdad en las familias y en la comunidad.

6.2 Ofrecer a las familias herramientas y orientación sobre relaciones democráticas entre los géneros y generaciones, que les permitan superar conflictos y favorezcan la convivencia pacífica.

6.3 Ampliar la cobertura y elevar la calidad de los servicios que se ofrecen en las guarderías infantiles, a fin de facilitar la participación co-responsable de mujeres y hombres en los cuidados de los hijos.

6.4 Propiciar que las políticas públicas para las familias contemplen la perspectiva de género en su diseño, operación y evaluación.

Objetivo Estratégico 7

Impulsar la igualdad de oportunidades para los adultos mayores que viven en situación de pobreza, realizando acciones que permitan su desarrollo e integración social con equidad de género.

Estrategia

Impulsar el desarrollo personal e integración social de mujeres y hombres adultos mayores a través de la generación de espacios idóneos para su participación en la vida económica, cultural y política de la sociedad.

Líneas de acción

7.1 Promover el acceso de las mujeres adultas mayores de 70 años, que viven en pobreza, al apoyo económico que permita aliviar su situación.

7.2 Impulsar actividades culturales, recreativas, de convivencia y de activación física, diferenciadas por sexo, dirigidas a adultos mayores en los Centros Comunitarios de Desarrollo Social y Centros DIF.

7.3 Promover la creación de condiciones que faciliten a las mujeres adultos mayores la obtención de ingresos mediante empleos que permitan recuperar su experiencia a favor de las nuevas generaciones y el desarrollo de proyectos productivos.

7.4 Atender de manera integral a las mujeres adultas mayores que requieran de gestión social y apoyo jurídico.

7.5 Mejorar las condiciones de salud de las mujeres adultas mayores en condiciones de pobreza, a través de programas de atención integral geriátrica.

7.6 Profesionalizar y capacitar al personal de los asilos y casas de cuidado de día en materia de género y derechos humanos.

7.7 Promover propuestas que favorezcan criterios de equidad de género, para la protección social de las personas adultas mayores, y su desarrollo personal, familiar y comunitario.

7.9 Impulsar la perspectiva de género en las propuestas de políticas públicas del Comité Técnico para los Adultos Mayores.

7.10 Apoyar y promover el trabajo de las OSC activas en la atención especializada e integral a mujeres adultas mayores.

Objetivo estratégico 8

Promover el derecho de las mujeres a la salud a través del acceso en igualdad de oportunidades a la cobertura universal de los servicios de salud con calidad y calidez en la atención.

Estrategia

Desarrollar acciones orientadas a identificar, prevenir y atender los problemas de salud que impactan mayormente a las mujeres.

Líneas de acción

8.1 Consolidar el modelo de transversalización de la perspectiva de género desarrollado por el Instituto Estatal de las Mujeres para diabetes, hipertensión arterial y embarazos adolescentes no planeados.

8.2 Instalar módulos de información y orientación sobre enfermedades y problemas de salud específicos de las mujeres o de mayor incidencia como cáncer de mamá, cáncer cervicouterino, VIH-SIDA.

8.3 Conformar brigadas con personal especializadas para la atención problemas de salud mental derivados de la violencia contra las mujeres.

8.4 Promover acciones de autocuidado a través de campañas informativas sobre medidas preventivas en materia de salud sexual y reproductiva, así como de otras afecciones de mayor impacto en las mujeres.

8.5 Capacitar al personal médico de las clínicas de salud comunitaria respecto de las diferencias de género en la atención y a la obligación de brindar servicios con calidad y calidez.

Objetivo estratégico 9

Proporcionar asistencia económica y educativa a las mujeres a fin de contribuir al desarrollo de sus capacidades.

Estrategia

Desarrollar acciones afirmativas que proporcionen a las mujeres igualdad en el acceso a oportunidades de educación y empleo, con el propósito de incrementar su autonomía económica y su empoderamiento personal.

Líneas de acción

9.1 Formular mecanismos que apoyen a las mujeres que no han podido o han perdido la oportunidad de incorporarse al sistema formal escolarizado para que continúen sus estudios en el sistema abierto.

9.2 Establecer medidas que favorezcan el acceso y permanencia de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad al sistema educativo formal o no formal, tales como becas a las mujeres jefas de familia, con bajos ingresos o mujeres jóvenes embarazadas, estancias infantiles gratuitas en las

delegaciones y las universidades para las hijas e hijos de las mujeres estudiantes, entre otras.

9.3 Impulsar medidas especiales de protección a las mujeres que forman parte del mercado informal para facilitar su acceso a los programas sociales aplicables.

9.4 Fomentar y apoyar proyectos productivos de mujeres enfocados al consumo, producción y comercialización justa de sus productos.

9.5 Promover la conformación y capacitación para la administración de empresas sociales y cooperativas conformadas por mujeres.

9.6 Apoyar en la organización de ferias de mujeres productoras y artesanas para la comercialización de sus productos.

Objetivo estratégico 10

Promover los derechos de niñas, niños, jóvenes y adolescentes, la igualdad de oportunidades, y la atención integral de sus necesidades.

Estrategia

Generar mecanismos de coordinación que permita incorporar en los programas acciones orientadas a la prevención, sanción y promoción de los derechos humanos de niñas, niños, jóvenes y adolescentes, mediante la incorporación de la cultura de igualdad de género.

Líneas de acción

10.1 Propiciar la formulación de normatividades y reglamentos con perspectiva de género para el caso de los programas dirigidos a niñas, niños y jóvenes, por ejemplo Reglas de Operación.

10.2 Promover entre las niñas, niños y jóvenes la adopción de pautas de conducta que favorezcan la igualdad de género y no discriminación.

10.3 Establecer mecanismos de coordinación con el sistema escolar para evitar que las niñas y adolescentes no abandonen sus estudios o tengan bajo rendimiento en los mismos debido a la asignación o imposición de tareas relacionadas con las labores domésticas en sus hogares y/o al cuidado de alguno de sus integrantes.

10.4 Fortalecer una cultura de prevención de la violencia contra las niñas/os y las y los jóvenes, a través de concursos en disciplinas artísticas.

10.5 Promover la participación social y política de mujeres y hombres jóvenes en igualdad de oportunidades.

10.6 Consolidar programas de orientación sexual y salud reproductiva que permitan a mujeres y hombres jóvenes tomar decisiones informadas acerca de su vida sexual y reproductiva.

10.7 Impulsar el acceso de las jóvenes a los programas de becas para evitar la deserción escolar.

10.8 Brindar opciones de acceso en igualdad de oportunidades a educación, empleo y recreación que estén acordes de los intereses de mujeres y hombres jóvenes pero diferenciadas por género.

10.9 Realizar campañas de prevención del maltrato, abuso, explotación sexual y comercial de las niñas.

10.10 Prevenir la desnutrición así como enfermedades alimenticias (obesidad, anorexia, bulimia) en las niñas y jóvenes.

10.11 Combatir las adicciones de acuerdo a las formas diferenciadas en que afectan a mujeres y hombres adolescentes.

Objetivo estratégico 11

Proporcionar apoyo a las mujeres migrantes a fin de que puedan satisfacer sus necesidades específicas con criterios de inclusión y de equidad de género.

Estrategia

Identificar las necesidades específicas de las mujeres, las y los adolescentes, niños y niñas en situación de migración temporal o permanente para garantizar su seguridad física y bienestar psicoemocional.

Líneas de acción

11.1 Promover la formulación de una normatividad con perspectiva de género que regule los programas de apoyo a mujeres migrantes, así como a adolescentes, niños y niñas en esta condición.

11.2 Apoyar en la gestión social a las mujeres, adolescentes, niños y niñas migrantes en retorno para la obtención temporal de los servicios básicos que permitan su subsistencia.

11.3 Diseñar un manual para la identificación y atención de las necesidades específicas de las mujeres migrantes o desplazadas, según edad.

11.4 Implementar acciones que garanticen la seguridad física y psicoemocional de las mujeres, según edad, durante el periodo de tiempo que permanezcan en situación de riesgo.

11.5 Capacitar y sensibilizar a funcionarias/os públicos, promotores/as sociales y trabajadores/as voluntarias sobre la influencia del género en las condiciones en que migran mujeres y hombres.

11.6 Difundir entre la población general los principios de igualdad y no discriminación hacia los mujeres y hombres migrantes de distintas edades.

11.7 Conformar una red de referencias sobre servicios (transporte, atención a la salud física y mental, apoyo legal) que brinde atención inmediata e integral a las mujeres migrantes.

Objetivo Estratégico 12

Incorporar a las mujeres y hombres de los grupos indígenas al desarrollo económico, social y cultural del Estado, en condiciones de equidad de género y con respeto a sus tradiciones históricas, y usos y costumbres.

Estrategia

Identificar las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a los diversos grupos indígenas y diseñar mecanismos para su atención integral así como para disminuir las brechas de desigualdad y la feminización de la pobreza en ese sector de la población.

Líneas de acción

- 12.1** Establecer normas que regulen los programas y políticas dirigidos a las mujeres indígenas, a fin de garantizar su atención.

- 12.2** Atender las necesidades en materia de salud sexual y reproductiva de las mujeres de las comunidades indígenas.

- 12.3** Generar condiciones para favorecer el acceso de las niñas y jóvenes indígenas a la educación.

- 12.4** Capacitar a las mujeres artesanas con herramientas que les permitan la comercialización justa de sus productos, y la promoción e innovación de los mismos.

- 12.5** Generar un programa de becas que favorezca el acceso a la educación media y superior de las jóvenes indígenas.

3.2 CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

El objetivo general, y los objetivos específicos y estratégicos que constituyen esta vertiente del Plan de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social están basados en los resultados del Diagnóstico de las Condiciones Prevalcientes de Igualdad y Discriminación, así como del estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad con algunas personas que laboran en la Secretaría, y cuyos resultados se reportan en el Capítulo I del presente Plan. Además, la vertiente de Cultura Institucional para la Igualdad también busca armonizar sus objetivos con los compromisos del Programa Estatal para la Equidad de Género 2010-2015 y las políticas de equidad establecidas tanto en el documento sobre la Unidad de Género (IEMujeres, 2010), como en Programa de Cultura Institucional (IEMujeres, 2010).

OBJETIVO GENERAL

Asegurar el desarrollo e incorporación de estrategias y líneas de acción al interior de la Secretaría de Desarrollo Social que garanticen la igualdad y la no discriminación desde la perspectiva de género en la cultura institucional, política laboral y asignación presupuestal, tendientes a disminuir la brecha de desigualdad y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Atender las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico sobre cultura institucional.
2. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura organizacional de la institución.
3. Incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión pública de la Secretaría.
4. Promover el cumplimiento por parte de la Secretaría de la legislación vigente en materia de igualdad de género.
5. Fomentar buenas prácticas y una cultura institucional de igualdad en la Secretaría.
6. Establecer las bases para implementar los mecanismos de coordinación interinstitucionales necesarios para garantizar la aplicación del Plan.
7. Generar las bases para la incorporación de la perspectiva de género en la proyección presupuestal.

Objetivos Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción

Objetivo estratégico 1

Institucionalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral de la Secretaría.

Estrategia

Llevar a la práctica el Plan de Acción que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que laboran en la Secretaría en concordancia con lo establecido en la Unidad de Género.

Líneas de acción

1.1 Implementar el modelo de equidad de género IEMujeres como herramienta metodológica para el diagnóstico, diseño, planeación, evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Secretaría.

1.2 Implementar dentro de la estructura orgánica de la Secretaría la Unidad de Género, según modelo elaborado por el IEMujeres, la cual deberá ubicarse en un nivel de Dirección con la asignación de recursos financieros etiquetados con proyección suficiente para el desarrollo de funciones de diagnóstico, diseño, implementación, y evaluación de la institucionalización de la política de igualdad de género.

1.3 Implementar el Plan de Cultura Institucional IEMujeres para las áreas de oportunidad temáticas detectadas en el Diagnóstico, con la inclusión de un Código de Conducta que propicie la igualdad entre mujeres y hombres.

1.4 Incorporar en su proyecto de presupuesto anual los recursos suficientes para desarrollar las acciones consideradas en el plan.

Objetivo Estratégico 2

Lograr una comunicación incluyente y libre de estereotipos sexistas, que promueva la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos de la Secretaría.

Estrategia

Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre de estereotipos y discriminación contra las mujeres, en toda la política de comunicación de la Secretaría.

Líneas de acción

2.1 Difundir y promover entre el personal de la Secretaría el cumplimiento de la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

2.2 Propiciar la eliminación de los estereotipos, las imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista, en la política de comunicación social de la Secretaría.

2.3 Elaborar un manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación que genere la Secretaría.

Objetivo Estratégico 3

Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en la Secretaría de Desarrollo Social.

Estrategia

Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos.

Líneas de acción

- 3.1 Incorporar en los procedimientos de recursos humanos y en las metodologías de selección de personal, criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos, libres de todo tipo de discriminación por sexo.
- 3.2 Desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
- 3.3 Diseñar lineamientos internos para eliminar cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

Objetivo Estratégico 4

Lograr que los salarios y prestaciones en la Secretaría de Desarrollo Social se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.

Estrategia

Establecer salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.

Líneas de acción

- 4.1 Promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos y salarios en la Dependencia.
- 4.2 Establecer un sistema de salarios que valore los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros.
- 4.3 Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, no discriminatorios, y que esta información sea conocida por el personal de todos los niveles a través de su difusión.

Objetivo Estratégico 5

Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.

Estrategia

Impulsar medidas afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.

Líneas de acción

5.1 Propiciar que los derechos de mujeres y hombres para atender a sus hijos se encuentren plasmados en la normatividad interna de la Secretaría.

5.2 Promover el acceso de los y las trabajadoras al cuidado infantil a través de la creación, y en su caso de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.

5.3 Desarrollar acciones que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar, y en su caso, en actividades personales.

Objetivo Estratégico 6

Capacitar a las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social en perspectiva de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Estrategia

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

Líneas de acción

6.1 En forma conjunta con especialistas de instituciones académicas y el Instituto Estatal de las Mujeres, impartir cursos de certificación para la formación de los agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género.

6.2 Impartir, en coordinación con el Instituto, talleres de profesionalización y capacitación permanentes en materia de género y derechos humanos, que deberán ser obligatorios para todo el personal de la Secretaría.

6.3 Establecer como prioridad la capacitación de género obligatoria para los funcionarios de primer y segundo nivel.

Objetivo Estratégico 7

Propiciar la eliminación del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral, así como de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.

Estrategia

Prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y laboral a través de medidas específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.

Líneas de acción

7.1 Desarrollar un plan de prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

7.2 Difundir las normas que sancionan el acoso y los mecanismos para la atención y sanción de los casos.

7.3 Desarrollar una campaña de *tolerancia cero* contra del acoso sexual y/o laboral en el ámbito del trabajo.

7.4 Diseñar y distribuir un folleto informativo sobre el acoso sexual y los mecanismos de denuncia en los ámbitos penal, administrativo, así como las respectivas sanciones.

7.5 Establecer dentro de las políticas de inducción y/o capacitación, cursos, talleres o pláticas sobre acoso y hostigamiento sexual, para propiciar la cultura de la denuncia.

7.6 Agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto sobre las situaciones y conductas de acoso y hostigamiento sexual y laboral, de que éstas no serán permitidas en las áreas de trabajo.

3.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos, estrategias y acciones contenidos en el Plan de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social, requieren de un proceso de evaluación con el fin de medir el cumplimiento de las acciones formuladas como parte de los programas y políticas sociales en las poblaciones de personas beneficiarias, así como las acciones en materia de cultura institucional entre las personas que laboran en la dependencia.

De manera particular, la evaluación con perspectiva de género permite dar cuenta de las diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación de programas y políticas sociales que ofrece la Secretaría.

La evaluación se concibe como parte de un proceso de mejora continua, tanto de los programas y políticas sociales, como de la cultura institucional, en el marco del desarrollo de las acciones para propiciar la equidad de género. Asimismo, la evaluación permite llevar a cabo acciones de reajuste cuando así sea necesario.

Para evaluar el impacto de la política social de la Secretaría de Desarrollo Social se requiere de la creación de un sistema de indicadores, que deberá ser parte de las tareas de la Unidad de Género al interior de la dependencia.

Sin embargo, aquí se propone el uso de indicadores estratégicos, los cuales están asociados al logro de un objetivo específico, con una estrategia, y una o más líneas de acción. Cada indicador estratégico está asociado a una meta, que constituye el valor a alcanzar. Las metas permiten monitorear las acciones que forman parte de la agenda social, y evaluar el desempeño de su logro. A continuación se presenta la propuesta de indicadores para cada una de las vertientes del Plan: Políticas Públicas y Cultura Institucional.

INDICADORES DE AVANCE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PLAN DE IGUALDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE NUEVO LEÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Incorporar la perspectiva de género en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas y políticas sociales a fin de garantizar a las y los ciudadanos la igualdad de oportunidades en el acceso y destino de los servicios que ofrece la Secretaría.	Transversalizar la perspectiva de género en los sistemas de planeación y seguimiento de los programas y políticas en sus distintas etapas.	Número de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género.	Porcentaje de diagnósticos y estudios realizados con perspectiva de género.
		Número de programas sociales que han incorporado la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.	Porcentaje de programas sociales que han incorporado la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.
		Número de normatividades y reglamentos elaborados con perspectiva de género para programas sociales ofrecidos por la Secretaría.	Porcentaje de normatividades y reglamentos elaborados con perspectiva de género para programas sociales ofrecidos por la Secretaría.
		Número de acciones para fortalecer y difundir el SIRBE.	Porcentaje de acciones para fortalecer y difundir el SIRBE.
		Número de mecanismos de evaluación con perspectiva de género elaborados para medir el desempeño de los programas sociales.	Porcentaje de mecanismos de evaluación con perspectiva de género elaborados para medir el desempeño de los programas sociales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Mejorar el entorno urbanístico de las colonias y localidades de mayor pobreza y rezago, a fin de propiciar condiciones de seguridad de las mujeres en el espacio público.	Transformar el entorno urbano de los municipios y comunidades de mayor marginación a fin de mejorar las condiciones de seguridad que faciliten a las mujeres el desarrollo de sus actividades cotidianas.	Número de acciones coordinadas para identificar áreas de alto riesgo para las mujeres, y rescatarlas y transformarlas en espacios públicos libres de violencia.	Porcentaje de acciones coordinadas identificar áreas de alto riesgo para las mujeres, y rescatarlas y transformarlas en espacios públicos libres de violencia.
		Número de acciones de promoción realizadas con las mujeres de programas de vigilancia de los espacios públicos en las comunidades para fomentar el uso y disfrute del espacio público.	Porcentaje de acciones de promoción realizadas con las mujeres de programas de vigilancia de los espacios públicos en las comunidades para fomentar el uso y disfrute del espacio público.
		Número de programas de información básica llevados a cabo sobre medidas que permitan a las mujeres optimizar el uso de los servicios de agua potable y electricidad.	Porcentaje de programas de información básica llevados a cabo sobre medidas que permitan a las mujeres optimizar el uso de los servicios de agua potable y electricidad.
		Número de estudios realizados que permitan conocer las acciones de infraestructura y equipamiento que el gobierno debe llevar a cabo para facilitar la vida de las mujeres.	Porcentaje de estudios realizados que permitan conocer las acciones de infraestructura y equipamiento que el gobierno debe llevar a cabo para facilitar la vida de las mujeres.
		Número de medidas para promover mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres a la vivienda, así como la obtención de títulos de propiedad.	Porcentaje de medidas para promover mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres a la vivienda, así como la obtención de títulos de propiedad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Impulsar la participación de las organizaciones de la sociedad civil en las acciones sociales del gobierno en beneficio de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad	Propiciar la coordinación efectiva de las OSC con el sector público para desarrollar acciones y mecanismos que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y frenar el proceso de feminización de la pobreza	Número de iniciativas de las OSC apoyadas con financiamiento de programas sociales para promover la autonomía de las mujeres.	Porcentaje de iniciativas de las OSC apoyadas con financiamiento de programas sociales para promover la autonomía de las mujeres.
		Número de acciones de difusión y comunicación para fortalecer la vinculación con las OSC.	Porcentaje de acciones de difusión y comunicación para fortalecer la vinculación con las OSC.
		Número de acciones formación y desarrollo profesional de las OSC que atienden las necesidades específicas de las mujeres.	Porcentaje de acciones formación y desarrollo profesional de las OSC que atienden las necesidades específicas de las mujeres.
		Número de acciones para incentivar la formación de OSC enfocadas a la defensa de los derechos de las mujeres.	Porcentaje de acciones para incentivar la formación de OSC enfocadas a la defensa de los derechos de las mujeres.
		Monto del presupuesto otorgado a OSC para proyectos dirigidas a promover la equidad de género.	Porcentaje del presupuesto otorgado a OSC para proyectos dirigidos a promover la equidad de género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Promover el desarrollo integral de la población con discapacidad; brindándoles igualdad de oportunidades, derechos y deberes que el resto de la población.	Propiciar el acceso universal a los servicios para las personas con discapacidad, mediante un sistema de integración de programas y de recursos económicos orientados a disminuir las brechas de desigualdad y la discriminación	Número de apoyos otorgados a mujeres con discapacidad.	Porcentaje de apoyos otorgados a mujeres con discapacidad.
		Número de actividades recreativas realizadas en centros comunitarios dirigidas a mujeres con discapacidad.	Porcentaje de actividades recreativas realizadas en centros comunitarios dirigidas a mujeres con discapacidad.
		Número de proyectos productivos para mujeres con discapacidad generados durante el periodo.	Porcentaje de proyectos productivos para mujeres con discapacidad generados durante el periodo.
		Número de acciones para mejorar la infraestructura básica que propicie la integración a la vida familiar y el desarrollo de las personas con discapacidad.	Porcentaje de acciones para mejorar la infraestructura básica que propicie la integración a la vida familiar y el desarrollo de las personas con discapacidad.
		Número de acciones para que el Consejo para las Personas con Discapacidad para que transversalice los temas de discapacidad y género en sus propuestas sobre política pública.	Porcentaje de acciones para que el Consejo para las Personas con Discapacidad para que transversalice los temas de discapacidad y género en sus propuestas sobre política pública.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Desarrollar estrategias de apoyo a las mujeres de familias en situación de pobreza mediante acciones orientadas a fortalecer su empoderamiento económico y mejorar su calidad de vida.</p>	<p>Apoyar a las mujeres que pertenecen a familias en situación de pobreza a través de acciones orientadas a incrementar su bienestar social.</p>	<p>Número de apoyos institucionales para las familias en situación de pobreza, en particular las jefaturadas por mujeres.</p> <p>Número de programas orientados a lograr la autonomía y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Número de acciones afirmativas para mejorar las condiciones de vida y el acceso a los beneficios de los programas para las mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y vulnerabilidad.</p> <p>Número de apoyos a las OSC que atienden problemáticas de género en las familias en situación de riesgo social.</p> <p>Número de talleres de género y derechos humanos impartidos en los centros comunitarios.</p> <p>Número de mecanismos de consulta llevados a cabo para conocer las necesidades de las mujeres en materia de servicios básicos.</p> <p>Número de campañas informativas sobre género y derechos humanos dirigidas a la población beneficiaria de los programas sociales.</p> <p>Número de acciones para potenciar la red de estancias infantiles.</p> <p>Número de acciones para consolidar los sistemas de información y estadísticas sobre violencia de género.</p>	<p>Porcentaje de apoyos institucionales para las familias en situación de pobreza, en particular las jefaturadas por mujeres.</p> <p>Porcentaje de programas orientados a lograr la autonomía y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Porcentaje de acciones afirmativas para mejorar las condiciones de vida y el acceso a los beneficios de los programas para las mujeres jefas de hogar en situación de pobreza y vulnerabilidad.</p> <p>Porcentaje de apoyos a las OSC que atienden problemáticas de género en las familias en situación de riesgo social.</p> <p>Porcentaje de talleres de género y derechos humanos impartidos en los centros comunitarios.</p> <p>Porcentaje de mecanismos de consulta llevados a cabo para conocer las necesidades de las mujeres en materia de servicios básicos.</p> <p>Porcentaje de campañas informativas sobre género y derechos humanos dirigidas a la población beneficiaria de los programas sociales.</p> <p>Porcentaje de acciones para potenciar la red de estancias infantiles.</p> <p>Porcentaje de acciones para consolidar los sistemas de información y estadísticas sobre violencia de género.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Coadyuvar al fortalecimiento de la vida familiar a través de la promoción de relaciones equitativas y democráticas en las familias.	Promover en las familias relaciones de igualdad entre los géneros y las generaciones a fin de mejorar la convivencia, y contribuir al desarrollo de capacidades de sus integrantes, y disminuir su vulnerabilidad social.	Número de cursos de capacitación en género y relaciones familiares tomados por promotores comunitarios.	Porcentaje de cursos de capacitación en género y relaciones familiares tomados por promotores comunitarios.
		Número de asistentes a cursos de capacitación de género y relaciones familiares en centros comunitarios.	Porcentaje de asistentes a cursos de capacitación de género y relaciones familiares en centros comunitarios.
		Número de casos de violencia intrafamiliar.	Porcentaje de casos de violencia intrafamiliar.
		Número de guarderías nuevas creadas durante el periodo, y de usuarios mujeres y hombres atendidos.	Porcentaje de guarderías nuevas creadas durante el periodo, y de usuarios mujeres y hombres atendidos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Incrementar el bienestar de las mujeres y hombres adultos mayores que viven en situación de pobreza, a través de estrategias que promuevan su desarrollo e integración social.	Impulsar el desarrollo personal e integración social de mujeres y hombres adultos mayores a través de la generación de espacios idóneos para su participación en la vida económica, cultural y política de la sociedad.	Número de mujeres beneficiarias del apoyo económico para personas adultas mayores de 70 años.	Porcentaje de mujeres beneficiarias del apoyo económico para personas adultas mayores de 70 años.
		Número de acciones dirigidas a grupos de mujeres y hombres adultos mayores en materia de cultura, recreación, convivencia y activación física.	Porcentaje de acciones dirigidas a grupos de mujeres y hombres adultos mayores en materia de cultura, recreación, convivencia y activación física.
		Número de acciones para promover el ingreso de mujeres y hombres mayores de 70 años a una actividad económica.	Porcentaje acciones para promover el ingreso de personas mayores de 70 años en una actividad económica.
		Número de acciones de apoyo a mujeres y hombres adultos mayores para realizar gestiones sociales y obtener apoyo jurídico.	Porcentaje de acciones de apoyo a mujeres y hombres adultos mayores para realizar gestiones sociales y obtener apoyo jurídico.
		Número de cursos y talleres impartidos a personal de asilos y casas de cuidado a personas adultas mayores.	Porcentaje de cursos y talleres impartidos a personal de asilos y casas de cuidado a adultos mayores.
		Número de acciones para mejorar la salud de las mujeres adultas mayores a través de programas de atención geriátrica.	Porcentaje de acciones para mejorar la salud de las mujeres adultas mayores a través de programas de atención geriátrica.
		Número de acciones para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de política pública que realiza el Comité Técnico para los Adultos Mayores.	Porcentaje de acciones para impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las propuestas de política pública que realiza el Comité Técnico para los Adultos Mayores.
Número de apoyos a OSC enfocadas al desarrollo y atención de personas de los adultos mayores.	Porcentaje de apoyos a OSC enfocadas al desarrollo y atención de personas de los adultos mayores.		

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Promover el derecho de las mujeres a la salud a través del acceso en igualdad de oportunidades a la cobertura universal de los servicios de salud con calidad y calidez en la atención.</p>	<p>Desarrollar acciones orientadas a identificar, prevenir y atender los problemas de salud que impactan mayormente a las mujeres.</p>	<p>Número de acciones para consolidar el modelo de transversalización de la perspectiva de género desarrollado por el Instituto Estatal de las Mujeres para diabetes, hipertensión arterial y embarazos adolescentes no planeados.</p> <p>Número total de módulos de información y concientización de enfermedades exclusivas de mujeres o de mayor incidencia como VIH, cáncer de mama y cérvico-uterino así como de salud sexual y reproductiva.</p> <p>Número de brigadas médicas y psicológicas para la atención de problemas de salud mental derivados de situaciones de violencia hacia las mujeres.</p> <p>Número de acciones informativas sobre medidas preventivas en materia de salud sexual y reproductiva.</p> <p>Número de cursos de capacitación a médico y personal del sector salud sobre perspectiva de género.</p>	<p>Porcentaje de acciones para consolidar el modelo de transversalización de la perspectiva de género desarrollado por el Instituto Estatal de las Mujeres para diabetes, hipertensión arterial y embarazos adolescentes no planeados.</p> <p>Porcentaje de módulos de información y concientización de enfermedades exclusivas de mujeres o de mayor incidencia como VIH, cáncer de mama y cérvico-uterino así como de salud sexual y reproductiva.</p> <p>Porcentaje de brigadas médicas y psicológicas para la atención de problemas de salud mental derivados de situaciones de violencia hacia las mujeres.</p> <p>Porcentaje de acciones informativas sobre medidas preventivas en materia de salud sexual y reproductiva.</p> <p>Porcentaje de cursos de capacitación a médico y personal del sector salud sobre perspectiva de género.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Proporcionar asistencia económica y educativa a las mujeres a fin de contribuir al desarrollo de sus capacidades.</p>	<p>Desarrollar acciones afirmativas que proporcionen a las mujeres igualdad en el acceso a oportunidades de educación y empleo, con el propósito de incrementar su autonomía económica y su empoderamiento personal.</p>	<p>Número de mecanismos para apoyar a las mujeres a incorporarse al sistema educativo formal.</p> <p>Número de becas educativas otorgadas a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Número de medidas especiales de protección para facilitar el acceso de mujeres que trabajan en el sector informal a los programas sociales.</p> <p>Número de apoyos otorgados para proyectos productivos de mujeres.</p> <p>Número de acciones para promover la creación y capacitación de empresas sociales y cooperativas manejadas por mujeres.</p> <p>Número de acciones de apoyo a la organización de ferias de mujeres productoras y artesanas para la comercialización de sus productos.</p>	<p>Porcentaje de mecanismos para apoyar a las mujeres a incorporarse al sistema educativo formal.</p> <p>Porcentaje de becas educativas otorgadas a mujeres en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Porcentaje de medidas especiales de protección para facilitar el acceso de mujeres que trabajan en el sector informal a los programas sociales.</p> <p>Porcentaje de apoyos otorgados para proyectos productivos de mujeres.</p> <p>Porcentaje de acciones para promover la creación y capacitación de empresas sociales y cooperativas manejadas por mujeres.</p> <p>Porcentaje de acciones de apoyo a la organización de ferias de mujeres productoras y artesanas para la comercialización de sus productos.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Promover los derechos de niñas, niños, jóvenes y adolescentes, y la atención integral de sus necesidades con equidad de género.</p>	<p>Generar mecanismos de coordinación que permitan incorporar en los programas acciones orientadas a la prevención, sanción y promoción de los derechos humanos de niñas, niños, jóvenes y adolescentes, a través de una la cultura de igualdad de género.</p>	<p>Número de programas cuya normatividad ha sido elaborada con perspectiva de género.</p> <p>Número de acciones para promover entre niños, niñas y adolescentes pautas de conducta que favorezcan la igualdad de género y la no discriminación.</p> <p>Número de mecanismos de coordinación con el sistema escolar para evitar que los niños, niñas y adolescentes abandonen la escuela.</p> <p>Número de acciones para promover la participación política de los y las jóvenes.</p> <p>Número de concursos artísticos realizados para fortalecer una cultura de prevención de violencia entre niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Número de programas de sobre orientación sexual y reproductiva dirigidas a jóvenes.</p> <p>Número de apoyos y estímulos otorgados para la continuación y permanencia de las niñas, niños y jóvenes en la escuela.</p> <p>Número de medidas para propiciar el acceso de los y las jóvenes en igualdad de oportunidades a la educación y el empleo.</p> <p>Número de campañas de prevención de del maltrato, abuso y explotación sexual de niñas durante el periodo.</p> <p>Número de acciones para combatir las adicciones en mujeres y hombres jóvenes.</p> <p>Número de acciones de prevención de desnutrición y enfermedades alimenticias en las niñas y jóvenes.</p>	<p>Porcentaje de programas cuya normatividad ha sido elaborada con perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de acciones para promover entre niños, niñas y adolescentes pautas de conducta que favorezcan la igualdad de género y la no discriminación.</p> <p>Porcentaje de mecanismos de coordinación con el sistema escolar para evitar que los niños, niñas y adolescentes abandonen la escuela.</p> <p>Porcentaje de acciones para promover la participación política de los y las jóvenes.</p> <p>Porcentaje de concursos artísticos realizados para fortalecer una cultura de prevención de violencia entre niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Porcentaje de programas de sobre orientación sexual y reproductiva dirigidas a jóvenes.</p> <p>Porcentaje de apoyos y estímulos otorgados para la continuación y permanencia de las niñas, niños y jóvenes en la escuela.</p> <p>Porcentaje de medidas para propiciar el acceso de los y las jóvenes en igualdad de oportunidades a la educación y el empleo.</p> <p>Porcentaje de campañas de prevención de del maltrato, abuso y explotación sexual de niñas durante el periodo.</p> <p>Porcentaje de acciones para combatir las adicciones en mujeres y hombres jóvenes.</p> <p>Porcentaje de acciones de prevención de desnutrición y enfermedades alimenticias en las niñas y jóvenes.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Proporcionar apoyo a las mujeres migrantes a fin de incrementar su bienestar social con criterios de inclusión y de equidad de género.</p>	<p>Identificar las necesidades específicas de las mujeres, las y los adolescentes, niños y niñas en situación de migración temporal o permanente para garantizar su seguridad física y bienestar psicoemocional.</p>	<p>Número de normas y reglamentos sobre programas de migrantes formulados con perspectiva de género.</p> <p>Número de acciones implementadas para apoyar a las mujeres, niños/as y adolescentes migrantes de retorno en la obtención temporal de servicios básicos.</p> <p>Número de acciones que garanticen la seguridad física y psicoemocional de las migrantes, según su edad, durante el tiempo en que permanezcan en situación de riesgo.</p> <p>Número de cursos de capacitación sobre perspectiva de género ofrecidos a servidoras/es públicos que atienden a la población migrante.</p> <p>Número de acciones de difusión sobre sensibilización y no discriminación hacia la población migrante de distinto sexo y edad.</p> <p>Número de acciones para formar una red de referencias sobre distintos servicios (transporte, atención a la salud física y mental, apoyo legal, etc.) para las mujeres migrantes.</p>	<p>Porcentaje de normas y reglamentos sobre programas de migrantes formulados con perspectiva de género.</p> <p>Porcentaje de acciones implementadas para apoyar a las mujeres, niños/as y adolescentes migrantes de retorno en la obtención temporal de servicios básicos.</p> <p>Porcentaje de acciones que garanticen la seguridad física y psicoemocional de las migrantes, según su edad, durante el tiempo en que permanezcan en situación de riesgo.</p> <p>Porcentaje de cursos de capacitación sobre perspectiva de género ofrecidos a servidoras/es públicos que atienden a la población migrante.</p> <p>Porcentaje de acciones de difusión sobre sensibilización y no discriminación hacia la población migrante de distinto sexo y edad.</p> <p>Porcentaje de acciones para formar una red de referencias sobre distintos servicios (transporte, atención a la salud física y mental, apoyo legal, etc.) para las mujeres migrantes.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Incorporar a las mujeres y hombres de los grupos indígenas al desarrollo económico, social y cultural del Estado con respeto a sus tradiciones históricas, usos y costumbres.</p>	<p>Identificar las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a los diversos grupos indígenas y diseñar mecanismos para su atención integral así como para disminuir las brechas de desigualdad y la feminización de la pobreza en ese sector de la población.</p>	<p>Número de normatividades con perspectiva de género que regulan programas de atención de la mujer indígena.</p> <p>Número de acciones para atender la salud sexual y reproductiva de las mujeres indígenas.</p> <p>Número de acciones encaminadas a favorecer el acceso a la educación de las niñas, niños y jóvenes indígenas.</p> <p>Número de becas otorgadas a jóvenes indígenas para continuar y mantenerse en la educación media superior y superior.</p> <p>Número de acciones de capacitación para que las mujeres indígenas puedan innovar sus productos y comercializarlos.</p>	<p>Porcentaje de normatividades con perspectiva de género que regulan programas de atención de la mujer indígena.</p> <p>Porcentaje de acciones para atender la salud sexual y reproductiva de las mujeres indígenas.</p> <p>Porcentaje de acciones encaminadas a favorecer el acceso a la educación de las niñas, niños y jóvenes indígenas.</p> <p>Porcentaje de becas otorgadas a jóvenes indígenas para continuar y mantenerse en la educación media superior y superior.</p> <p>Porcentaje de acciones de capacitación para que las mujeres indígenas puedan innovar sus productos y comercializarlos.</p>

INDICADORES DE AVANCE DE LA CULTURA INSTITUCIONAL

PLAN DE IGUALDAD DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL DE NUEVO LEÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Institucionalizar el enfoque de género en la estructura organizacional y en la cultura laboral de la Secretaría.	Llevar a la práctica el Plan de Acción que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que laboran en la Secretaría en concordancia a lo establecido en la Unidad de Género.	Número de acciones realizadas para implementar el modelo de equidad de género del IEMujeres en la Secretaría.	Porcentaje de acciones realizadas para implementar el modelo de equidad de género del IEMujeres en la Secretaría.
		Número de acciones realizadas para la implementación de la Unidad de Género según modelo elaborado por el IEMujeres en la Secretaría.	Porcentaje de acciones realizadas para la implementación de la Unidad de Género según modelo elaborado por el IEMujeres en la Secretaría.
		Número de acciones realizadas para implementar el Plan de Cultura Institucional del IEMujeres en la Secretaría.	Porcentaje de acciones realizadas para implementar el Plan de Cultura Institucional del IEMujeres en la Secretaría.
		Monto del presupuesto anual destinado a la implementación del Plan de Acción.	Porcentaje del presupuesto anual destinado a la implementación del Plan de Acción

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
Lograr una comunicación incluyente y libre de estereotipos sexistas, que promueva la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres en todos los ámbitos de la Secretaría.	Desarrollar acciones que incorporen un lenguaje incluyente, libre estereotipos y discriminación contra las mujeres, en toda la política de comunicación de la Secretaría.	Número de acciones realizadas para difundir y promover la normatividad internacional y estatal en materia de igualdad de género y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	Porcentaje de acciones realizadas para difundir y promover la normatividad internacional y estatal en materia de igualdad de género y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
		Número de acciones para propiciar la eliminación de los estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista, como parte de la política de comunicación social de la Secretaría.	Porcentaje de acciones para propiciar la eliminación de los estereotipos, imágenes discriminatorias contra las mujeres y el lenguaje sexista, como parte de la política de comunicación social de la Secretaría.
		Avance en la elaboración del manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación de la Secretaría.	Porcentaje de avance en la elaboración del manual de lenguaje e imágenes no sexistas y discriminatorias, que norme la formulación de todos los documentos y materiales de difusión y divulgación de la Secretaría.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos que incluyan la administración de recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que labora en la Secretaría de Desarrollo social.</p>	<p>Incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en los procesos de selección, contratación, capacitación integral, asignación salarial de acuerdo a responsabilidades y funciones, y la promoción vertical, así como mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las y los servidores públicos.</p>	<p>Número de acciones para incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.</p> <p>Avance en medidas ejecutadas para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p> <p>Número de acciones orientadas al diseño de lineamientos internos para propiciar la eliminación de cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.</p>	<p>Porcentaje de acciones para incorporar en los procedimientos de recursos humanos criterios objetivos, profesionales, transparentes y homogéneos en las metodologías de selección de personal a fin de eliminar en forma progresiva la discriminación por sexo.</p> <p>Porcentaje del avance en medidas ejecutadas para desarrollar un sistema de estímulos y méritos que fomente la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, y que promueva una cultura laboral de promoción y ascenso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.</p> <p>Porcentaje de acciones orientadas al diseño de lineamientos internos para propiciar la eliminación de cualquier tipo de discriminación salarial entre mujeres y hombres.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Lograr que en la Secretaría de Desarrollo Social, salarios y prestaciones se asignen de acuerdo a la responsabilidad y a las funciones, sin diferencia de sexo y con criterios de transparencia y equidad.</p>	<p>Establecer salarios y prestaciones acordes a la descripción de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género, a través de normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que a trabajo igual corresponda salario igual.</p>	<p>Número de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en la Secretaría.</p> <p>Número de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.</p> <p>Número de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.</p>	<p>Porcentaje de medidas encaminadas a promover la eliminación de criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de plazas, sueldos, salarios en la Secretaría.</p> <p>Porcentaje de acciones orientadas a establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, y la profesionalización sin diferencia entre los géneros.</p> <p>Porcentaje de acciones para verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, y que la información se difunda y sea conocida por el personal de todos los niveles.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Promover la conciliación de la vida laboral con la vida familiar a través de modificaciones en la organización institucional que facilite a mujeres y hombres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.</p>	<p>Diseñar medidas afirmativas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar.</p>	<p>Número de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres se incluyan en la normatividad interna de la Secretaría.</p> <p>Número de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras de la Secretaría al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.</p> <p>Número de acciones que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.</p>	<p>Porcentaje de medidas para propiciar que los derechos de mujeres y hombres se incluyan en la normatividad interna de la Secretaría.</p> <p>Porcentaje de acciones para promover el acceso de los y las trabajadoras de la Secretaría al cuidado infantil a través de la ampliación, cobertura y atención de guarderías y estancias infantiles en los centros de trabajo.</p> <p>Porcentaje de acciones que fomenten la participación equilibrada de los y las trabajadoras en la formación y educación de los hijos, atención y cuidado de personas mayores, así como en las actividades del hogar.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Capacitar a las y los servidores públicos de la Secretaría de Desarrollo Social en perspectiva de género a fin de promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, así como de prevención de violencia de género en el ámbito laboral.</p>	<p>Impartir talleres de capacitación en materia de género y derechos humanos que aporte al personal de la Secretaría de todos los niveles jerárquicos, los conocimientos básicos que favorezcan la sensibilización y comprensión de la visión de género.</p>	<p>Número de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género de la Secretaría.</p> <p>Número de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal de la Secretaría.</p> <p>Número de funcionarios/as de primer y segundo nivel que hayan recibido cursos de capacitación en género.</p>	<p>Porcentaje de cursos de certificación impartidos al personal para la formación como agentes de equidad que integrarán la Unidad de Género de la Secretaría.</p> <p>Porcentaje de talleres permanentes de capacitación y profesionalización en materia de género y derechos humanos impartidos al personal de la Secretaría.</p> <p>Porcentaje de funcionarios/as de primer nivel que hayan recibido cursos de capacitación en género.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7	ESTRATEGIA	FÓRMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA: PORCENTAJE
<p>Propiciar la eliminación del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral a través de mecanismos de acción permanente para la atención y difusión de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral y de los mecanismos para su denuncia y exigibilidad.</p>	<p>Prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y laboral a través de medidas específicas orientadas a erradicar cualquier tipo de violencia institucional contra las mujeres.</p>	<p>Número de acciones para el desarrollo del Plan de prevención, atención y sanción sexual y laboral en la Secretaría.</p> <p>Número de acciones de difusión de las normas que previenen, atienden y sancionan el acoso sexual y laboral.</p> <p>Avance de desarrollo de la campaña de tolerancia 0 contra el acoso sexual y laboral.</p> <p>Avance en el diseño y distribución de un folleto informativo sobre el acoso sexual y los mecanismos de denuncia en los ámbitos penal, administrativo, así como las sanciones respectivas.</p> <p>Número de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación, sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia.</p> <p>Cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo.</p>	<p>Porcentaje de acciones de difusión de las normas que previenen, atienden y sancionan el acoso sexual y laboral.</p> <p>Porcentaje de avance de desarrollo de la campaña de tolerancia 0 contra el acoso sexual y laboral.</p> <p>Porcentaje de avance el diseño y distribución de un folleto informativo sobre el acoso sexual y los mecanismos de denuncia en los ámbitos penal, administrativo, así como las sanciones respectivas.</p> <p>Porcentaje de talleres y cursos establecidos dentro de las políticas de inducción/capacitación, sobre el acoso y hostigamiento sexual, a fin de propiciar una cultura de la denuncia.</p> <p>Porcentaje de cumplimiento en agregar al código de ética de la Secretaría un mensaje concreto acerca de que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual y laboral no serán toleradas en las áreas de trabajo.</p>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones afirmativas

Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

Agentes de equidad

El personal especializado en materia de género y derechos humanos que integra la unidad de género.

Buenas Prácticas

Se refiere a aquellos programas, proyectos o políticas públicas desarrolladas por actores públicos, privados o sociales que se caracterizan por haber logrado cumplir eficazmente las metas planteadas, contar con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados, que sean innovadoras, que tengan una alta incidencia pública y social, y que sean replicables y sostenibles en el tiempo.

Conciliación de Trabajo y Familia

Permitir que las personas con responsabilidades familiares desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Tomar medidas para que los y las trabajadoras con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Cultura Institucional

El conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y normas compartidas entre quienes integran la institución.

Debida diligencia

La obligación de las personas que tienen la calidad de servidoras/es públicos de la Secretaría de dar respuesta eficiente, eficaz, oportuna y responsable para garantizar los derechos de las mujeres.

Discriminación contra las mujeres

Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil, o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

Empoderamiento de las mujeres

El proceso que permite el tránsito de las mujeres de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión hacia un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio pleno de sus derechos y garantías.

Equidad de Género

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.

Estereotipos

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. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Igualdad de Género

Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.

Jefas de Familia

Mujeres que encabezan hogares rurales o urbanos y que generalmente asumen la doble función de jefas de hogar y proveedoras del sustento económico.

Lenguaje Incluyente

Bien cultural oral y escrito que visibiliza y valora lo femenino y masculino en condiciones de igualdad, ante la interpretación de la realidad y la creación de conceptos. El lenguaje incluyente, desaparece el sexismo en los diferentes medios de comunicación humana.

Lenguaje Sexista

Formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres en formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Mujeres en Condición de Vulnerabilidad

Aquellas en mayor situación de riesgo de ser víctimas de discriminación en atención a su raza, origen étnico, edad, discapacidad, condición social,

económica, de salud, embarazo, lengua, idioma, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil; cuando tengan la calidad de migrante, refugiada o desplazada.

Oficios no Tradicionales para Mujeres

Inserción laboral a prácticas no admitidas socialmente para mujeres, que les permite adquirir las competencias técnicas necesarias para mejorar las remuneraciones que los oficios tradicionalmente para las mujeres no permiten. Esta actividad permite subsanar la situación de discriminación histórica que han vivido las mujeres.

Perspectiva de Género

Visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente entre mujeres y hombres y establece acciones gubernamentales para disminuir las brechas de desigualdad entre ambos géneros.

Plan

Plan de Igualdad de la Secretaría de Desarrollo Social.

Programa Sectorial

Programa Sectorial para la Equidad de Género.

Transversalidad

Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Unidad de Género

Área operativa dentro de la Secretaría que coordina, da seguimiento y evalúa la aplicación del Plan de Acción.

Bibliografía

CONAPO, 2000. *Situación Actual de la Mujer en México. Diagnóstico Sociodemográfico*, México.

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia AC, 2010. *Programación y Presupuestación con Perspectiva de Género*, Diplomado impartido a servidoras y servidores públicos del Estado de Nuevo León, Informe final.

Gobierno del Estado de Nuevo León. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2003. *Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 9 de octubre.

Estado de Nuevo León, 2003. *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2006. *Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León*, última reforma publicada, 29 de septiembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2009. *Reglas de Operación del Programa para Personas con Discapacidad*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León, 2010-2015*.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Programa Sectorial de Desarrollo Social 2010-2015*.

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

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010. *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*, última reforma integrada, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 24 de diciembre.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Reglas de Operación del Programa Jefas de Familia*, Secretaría de Desarrollo Social, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, abril.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Reformas a la Ley Estatal de Planeación*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 1º de julio.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Nuevo León*, publicada en el Periódico Oficial del Estado, 26 de diciembre.

Gobierno Federal, 2008. *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012*, México.

Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde, 2006. “La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia”, en *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*, Mercedes Barquet (Coord.), Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados, México.

INEGI, 2006. *Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*, México.

INEGI, 2011. Boletín de prensa Núm. 430/11, noviembre.

INEGI, 2008. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. Estudio de Diagnóstico de las Condiciones Prevalentes de Igualdad y Discriminación en la Secretaría de Desarrollo Social.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. *Programa de Cultura Institucional*.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2010. *Unidad de Género*.

INMUJERES, 2001. “Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Plataforma de Acción”, en *Acciones para erradicar la violencia intrafamiliar y contra las mujeres. Leyes y convenciones*. México.

INMUJERES, 2001. *Ley del Instituto Estatal de las Mujeres*, México.

INMUJERES, 2007. *Glosario de Género*. México.

INMUJERES, 2008. *Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México.

INMUJERES-INEGI, 2009. *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. México.

INMUJERES, 2011. *Mujeres y Hombres en México*, México.

Maier, Elizabeth, 2009. “Diagnóstico de Conocimiento, Actitudes y Estrategias de Equidad de Género en Servidoras y Servidores Públicos de Primer Nivel en Baja California”, *Frontera Norte*, Núm. 43., Vol. 26, pp. 211-238.

Plataforma de la Coalición “Juntos por Nuevo León” 2009, 2015.

Rico, María Nieves, 2008. Capacidades institucionales y liderazgo para políticas de equidad de género en América Latina. Los mecanismos para el avance de la mujer. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Buenos Aires, Argentina, 4 – 7 de noviembre.

Secretaría de Desarrollo Social, 2011. Resultados del Programa de Apoyo al Adulto Mayor.

Secretaría de Desarrollo Social, 2011. Resultados del Programa Red de Centros Comunitarios.

Secretaría de Desarrollo Social, 2011. Resultados del Programa de Apoyo a las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Secretaría de Desarrollo Social, 2011. Resultados del Programa Unidos Transformando mi Comunidad.

Villezca Becerra, Pedro e Irma Martínez Jasso, 2008. “Familias y tipos de hogar en Nuevo León: Ciclo de vida, incidencia de la pobreza, enfoque de género”, en *Desarrollo Social en Nuevo León: Reflexiones en torno a la pobreza, desigualdad, migración, bienestar, consumo y grupos vulnerables*, Cuadernos del Consejo de Desarrollo Social.

Zaremborg Lis, Gisela y Marta Subiñas, 2010. Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. Ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, México DF, 26, 27 y 28 de mayo.

Páginas WEB

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 2003. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de julio, última reforma publicada el 27 de noviembre de 2007.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Consultado el 2 de febrero de 2012.

CEDAW, Recomendación No. 19

[http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19)

[sp.htm#recom19](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm#recom19) Consultado el 16 de febrero de 2011.

Gobierno del Estado de Nuevo León, 2011. *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, 26 de diciembre.

[http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0077598-](http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0077598-0000001.pdf)

[0000001.pdf](http://sg.nl.gob.mx/Transparencia_2009/Archivos/AC_0001_0002_0077598-0000001.pdf), consultado el 2 de febrero de 2012.

INMUJERES, *El avance político de las mujeres . . . en la mira*, *Ley Electoral del Estado de Nuevo León*,

[http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=](http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=114&edo=19#Art112)

[183&Itemid=114&edo=19#Art112](http://enlamira.inmujeres.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=183&Itemid=114&edo=19#Art112), consultado el 4 de febrero de 2012.

INMUJERES, *Sistema de Indicadores de Género*, *Tarjeta Estatal de Nuevo León*,

<http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas.php?pag=2>, consultado el 4 de febrero de 2012.

ONU, División para el avance de las Mujeres, Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer,

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>,

consultado el 5 de febrero de 2012.

Otras fuentes de información

Entrevistas en profundidad realizadas con personal de segundo y tercer nivel de la Secretaría de Desarrollo Social, diciembre de 2011.