

Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León



Instituto Estatal de las Mujeres. Nuevo León

Nuevo León, 2012.



GOBIERNO
FEDERAL



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

Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Directorio

Gobierno del Estado de Nuevo León

Gobernador Constitucional del Estado de Nuevo León

Lic. Rodrigo Medina de la Cruz

Secretario General del Trabajo

Lic. Pedro Pablo Treviño Villareal

Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Lic. María Elena Chapa Hernández

Secretaria Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Dra. María del Refugio Ávila Carmona

Gobierno Federal

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

Lic. María del Rocío García Gaytán

Directora General de Institucionalización de la Perspectiva de Género

Lic. Claudia G. Salas Rodríguez

Dirección de Igualdad y Equidad de Género en las Políticas Públicas

Lic. María de Lourdes Ávila Santacruz

Elaboró A&A Consultoría S.C.



GOBIERNO FEDERAL



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



Vivir Mejor

Acrónimos

Comisión Nacional de los Derechos Humanos	CNDH
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW
Consejo Nacional de Población	CONAPO
Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	ENOE
Instituto Mexicano Para la Competitividad A.C.	IMCO
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	INEGI
Instituto Nacional de las Mujeres	INMUJERES
Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León	IEMNL
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	LGIHyM
Nuevo León	NL
Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015	PED, 2010-2015
Población Económicamente Activa	PEA
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo	PNUD
Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	PROIGUALDAD 2008-2012
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	STPS
Secretaría del Trabajo	ST
Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	SNIMH

Índice

Prólogo	1
Resumen ejecutivo	4
Antecedentes institucionales	6
Marco Institucional	7
Convenciones Internacionales	8
Marco jurídico Nacional y Estatal	14
Diagnóstico	25
Aproximaciones Institucionales. Caracterización institucional de la Secretaría del Trabajo en materia de transversalidad de género	45
Misión	46
Visión	46
Metodología	47
Trabajo de campo	48
Diseño de Políticas públicas y estrategias para impulsar procesos de transversalidad de género en la Secretaría del Trabajo	62
Análisis sobre las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Secretaría del Trabajo en el Estado	70
Objetivos, estratégicas y líneas de acción	74
Indicadores de resultados	83
Cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo	97
Factores críticos para el éxito de las acciones	103
Glosario de términos	109
Anexos	114
Anexo 1: Minuta con el Titular de la Secretaría del Trabajo	
Anexo 2: Minuta con servidoras y servidores públicos de la Secretaría del Trabajo	
Anexo 3: Modelo de Institucionalización de la perspectiva de género	
Anexo 4: Instrumento captador de información	

Índice de gráficas

Gráfica 1. Comparativo de la población neolonesa vs. la población nacional	26
Gráfica 2. Distribución porcentual desagregada por sexo y por grupo etáreo	27
Gráfica 3. Población ocupada desagregada por sexo	33
Gráfica 4. Presencia de mujeres y hombres según el sector laboral	34
Gráfica 5. Principales actividades del sector terciario desagregadas por sexo	35
Gráfica 6. Nivel de ingreso desagregado por sexo	36
Gráfica 7. Esperanza de vida de mujeres y hombres	38

Aproximaciones Institucionales. Caracterización institucional de la Secretaría de Trabajo en materia de transversalidad de género.

Gráfica 8. Estado civil de las y los funcionarios	49
Gráfica 9. Escolaridad de las y los funcionarios	50
Gráfica 10. Percepción de acciones institucionales sensibles a género	52
Gráfica 11. Presupuestos institucionales etiquetados para acciones sensibles a género.	53
Gráfica 12. Suficiencia de acciones institucionales sensibles a género	54
Gráfica 13. ¿Considera adecuado que el programa que opera tenga enfoque sensible a género?	55

Índice de cuadros

Cuadro 1. Erogaciones de Programas que incorporan la perspectiva de género	9
Cuadro 2. Crecimiento de la población neolonesa <i>versus</i> la población nacional	29
Cuadro 3. Crecimiento de la población de mujeres neolonasas	29



GOBIERNO
FEDERAL

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

Prólogo

El ámbito laboral es un tema de vital importancia en tanto que, repercute en todos los niveles de la vida económica y social en el Estado de Nuevo León. Para el Estado, la cultura laboral, representa una de sus principales fortalezas e incluso, un elemento identitario de las y los neoloneses, reflejado en el valor al trabajo, su abundante capital humano con cultura de atención, la disposición a la constante profesionalización así como los antecedentes de paz laboral que lo han convertido en un líder en esta rama a nivel nacional.

De acuerdo a la Ley Orgánica Administración Pública para el Estado de Nuevo León, la Secretaría del Trabajo, es la dependencia encargada de coordinar y conducir la política laboral en el Estado. Esta dependencia se encarga de fungir como enlace entre las fuentes de empleo y, las y los buscadoras de empleo, son generadores de constante capacitación en temas de calidad, seguridad e higiene así como el empoderamiento sindical, la conciliación en los conflictos obrero-patronales, y también brindan apoyo a través de asesoría en la creación de nuevos negocios.

Lo anterior a partir de invertir en la promoción y desarrollo de políticas, programas y acciones institucionales tendientes a consolidar en el Estado de Nuevo León una cultura laboral que impulse la productividad y la competitividad para el mejoramiento de las condiciones de vida de las y los trabajadores, en un clima de armonía y respeto¹.

De tal manera que en Nuevo León, el trabajo se considera, no sólo un factor en la producción, sino una actividad humana en la que las y los trabajadores articulan su identidad y pertenencia social y desarrollan su potencial humano para mejorar las

-
- ¹ Portal de la Secretaría del Trabajo. <http://www.nl.gob.mx/?P=st> Fecha de consulta: Diciembre, 2011.

condiciones sociales de la comunidad.

El Plan Sectorial De Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo de Nuevo León, armoniza desde la perspectiva de género el Programa Sectorial de Mercado de Trabajo y Justicia Laboral, ello basado en los principios orientadores del Plan Estatal de Desarrollo (PED 2010-2015).

Lo anterior en aras de transformar los proceso estructurales de planeación en las políticas públicas e impactar por consecuencia en la transformación de la cultura institucional incluyente, que reconozca las brechas de desigualdad de género que existen entre mujeres y hombres neoloneses.

Si bien, el ámbito laboral, ha sido un eje fundamental para el desarrollo económico del Estado de Nuevo León, es pertinente reparar en que las mujeres ocupan un lugar fundamental en la sociedad y, aún existen rezagos en el terreno de la exclusión y discriminación. En este sentido, la incorporación de acciones – temporales- sensibles a la perspectiva de género representan un área de oportunidad en el desarrollo institucional y de competitividad en el cual ha destacado el Estado a nivel nacional.

El *Programa Sectorial de Mercado de Trabajo y Justicia Laboral*, tiene como objetivos estratégicos apoyar a las y los buscadores de trabajo, favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral, impulsar la capacitación para y en el trabajo y fomentar la paz laboral²; en este sentido, el *Plan Sectorial De Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo de Nuevo León*, incorpora líneas de acción concretas orientadas a la participación y movilidad equitativa e incluyente de las mujeres y los grupos vulnerables en diferentes niveles dentro de la estructura laboral, así como en la generación de nuevos negocios recuperando sus actuales competencias. Además, se considera

• ² Programa Sectorial Mercado de Trabajo y Justicia Laboral, Nuevo León, 2010.



"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"

que las relaciones laborales armónicas entre las y los diferentes actores en la producción, así como la consideración en las relaciones familiares, que, sin duda forman parte sustantiva del sujeto e inciden en la cultura laboral y viceversa.

Es así que, el presente documento es un instrumento que hace visible la aportación de las mujeres y promueve la institucionalización de la perspectiva de género a partir de la revisión y realineación de las políticas públicas de la Secretaría General del Trabajo a partir de líneas de acción concretas con las que se alcanzará la visión de ser el Estado líder en la generación de empleos bien remunerados y con relaciones laborales armónicas.

Lic. María Elena Chapa Hernández

Presidenta Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

Nuevo León, 2011.



"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"

Resumen ejecutivo

Evaluar el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de las políticas y programas públicos puestos en marcha por el Estado de Nuevo León, a través de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, es un principio básico para la transversalidad de género en todos los niveles de gobierno.

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

El presente documento es una revisión y realineación de las políticas públicas de la *Secretaría del Trabajo (ST)*, sensibles al enfoque de género y, con ello dar consecuencia a lo dispuesto en el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 (PED, 2010-2015)*, para institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal a través del impulso de una cultura de la igualdad y de la no discriminación, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario a las oportunidades, a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo, así como promover la institucionalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y órdenes de gobierno.³

-
- ³ Gobierno del Estado de Nuevo León, *Equidad de Género, Programa Especial, 2010-2015*, Nuevo León, México, 2010, p. 11.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

Se abordarán las acciones que la *Secretaría del Trabajo (ST)* tiene a su cargo, vistas e interpretadas desde un enfoque de género, sumando a ello el conocimiento y pertinencia de las acciones, a partir de elementos documentales, así como los aportados a través de diversos grupos focales y elementos estadísticos, y la revisión de los principales indicadores Estatales en la materia.

A pesar de los logros alcanzados, en el Estado de Nuevo León, existen importantes y grandes áreas de oportunidad en el diseño e implementación de políticas públicas sensibles al enfoque de género, por lo que, en la parte final del presente documento, se proponen recomendaciones concretas encaminadas a mejorar las condiciones en el espacio del trabajo de las mujeres en la entidad.



"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"

Antecedentes institucionales



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Marco institucional

Impulsar acciones institucionales desde la perspectiva de género, implica proponer y resolver participativamente, los problemas cotidianos de mujeres y hombres, sin omitir que existen relaciones socio culturales subyacentes mismas, que es necesario visibilizar y transformar con acciones públicas que, pongan de manifiesto la posición y condición de las mujeres y hombres y sume propuestas para resolver las brechas de desigualdades de género.

Por lo tanto, impulsar procesos de planeación de políticas públicas desde la perspectiva de género (PEG), exige, diagnosticar para comprender las variadas expresiones y consecuencias que presentan las desigualdades de género y aquellas acciones que no “distinguen” entre mujeres y hombres y asumen un supuesto de “neutralidad”.

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



"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"

Convenciones Internacionales

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

Es un instrumento fundamental para la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1979 y ratificada por México en 1981.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), observa los patrones socioculturales relacionados con los comportamientos de género que deberán modificarse a fin de eliminar prácticas frecuentes y prejuicios fundamentados en ideas de inferioridad o superioridad estereotipadas de mujeres y hombres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW) es una herramienta de políticas públicas de carácter internacional que obliga a los países firmantes a impulsar medidas de carácter institucional para prevenir, sancionar y eliminar la discriminación en contra de las mujeres. México, ello es una medida específica que promueve el derecho de la igualdad entre mujeres y hombres.

Paralelamente, existen algunas *Recomendaciones Generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, mismas que son importantes ya que retoman, en particular la *Recomendación 25*, donde se habla de las medidas especiales de carácter temporal para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de las mujeres.

Las políticas públicas del Gobierno Federal en la materia, contemplan objetivos estratégicos y lineamientos de acción para impulsar la adopción de medidas tendientes a corregir desigualdades en distintas materias, incluso se maneja un



GOBIERNO FEDERAL

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

presupuesto etiquetado dirigido a mejorar la condición y posición de las mujeres; el cual proviene del propio ordenamiento de Ley. Lo propio dispone la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León* en el Artículo 13 señala que:

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

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

A nivel federal, el *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, (PROIGUALDAD 2008-2012), considera en sus objetivos estratégicos y líneas de acción, que se adoptarán medidas de carácter especial para coadyuvar en disminuir las brechas de desigualdades en los distintos ámbitos de la vida de las mujeres y los hombres del mexicanos.

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

Cuadro 1

Erogaciones de Programas que incorporan la perspectiva de género

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

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



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

GOBIERNO
FEDERAL

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

En el ámbito estatal, Nuevo León, cuenta con el *Programa Especial de Equidad de Género Nuevo León, 2010-2015*), donde en el Objetivo Estratégico número Dos, se visualizan las líneas estratégicas sobre las cuales se ejecutarán las políticas públicas sensibles a género en el Estado.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará*, fue creada con el apoyo de la Organización de Estados Americanos (OEA), en el año de 1994. Dicho instrumento tiene mayor pertinencia, porque ubica el ámbito de la violencia en contra de las mujeres y, establece que ésta tiene incidencias en los espacios de lo privado y lo público.

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará*, se especifica que es responsabilidad del Estado, establecer qué se considera por “*violencia contra las mujeres*”.

El derecho que las mujeres tienen a vivir una vida una vida libre de violencia, incluye el derecho a ser libre de todas las formas de discriminación lo que obliga México, como país firmante a, adoptar un marco jurídico e institucional que prevenga y sancione la violencia hacia las mujeres.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, 1995.

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, se realizó en Beijing, China, (1995), y como resultado de la reunión fue publico la *Declaración de Beijing*, y la *Plataforma de Acción de Beijing*, con 12 ámbitos de particular atención:

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

En Beijing, se abordó la pertinencia de modificar el centro de la atención de las acciones institucionales basadas en *"la mujer"* al concepto de *"género"*, lo que conlleva a una nueva valoración de las relaciones que entablan mujeres y hombres.

La *Plataforma de Acción de Beijing*, comprometió los países participantes y firmantes a trabajar en el componente de *"género"* en todas las instituciones, políticas públicas, procesos de planificación y de toma de decisiones.



GOBIERNO
FEDERAL

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

Cabe mencionar que en México, como país firmante, se realizó en el estado de Nuevo León en enero 2011, la reunión de trabajo *Beijing +15, Un Alto en el Camino* donde se destacaron los avances en la materia y los retos a trabajar para las mujeres del país y las neolonesas en particular.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

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

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



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

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

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

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

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

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

en relación con las cuestiones de género.

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

Marco Jurídico Nacional y Estatal

En el presente apartado se examinarán los ordenamientos en la legislación que mandata el derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres.

La legislación nacional y estatal incluyen los siguientes ordenamientos:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, cobija la garantía y goce de los derechos humanos de todas y todos los ciudadanos plasmados en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte; la igualdad entre las mujeres y los hombres, está reconocida en dicho documento.

En 2001, se reconocieron los derechos para que las mujeres indígenas participen políticamente y en condiciones de igualdad respecto a los hombres, asimismo se reconoce el interés de favorecer el desarrollo de las mismas al participar en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria de sus localidades.

En el Artículo Primero Constitucional, se sustenta que los tratados y acuerdos internacionales aceptados y ratificados por el Estado Mexicano son parte del marco jurídico, ubicándose a la par de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por sobre las leyes federales y locales.



"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"

Para estos fines, implica que las leyes federales, estatales y municipales no podrán contravenir el texto constitucional y deberán estar armonizadas a los tratados y convenios internacionales que México sea parte.

En el Artículo 123 Constitucional, se protege el derecho a la maternidad en el ámbito laboral, y es de señalar que se le atiende desde un punto de vista tutelar y patriarcal. En dicho Artículo se garantiza que las mujeres en estado de gravidez no realicen trabajos que pongan en peligro su salud, y sólo se consideran las licencias de maternidad, y no de paternidad, resaltando el carácter doméstico- reproductivo de las mujeres.

El 1 de julio de 2011, fueron aprobadas modificaciones al texto Constitucional donde el respeto y garantía de los derechos humanos de todas y todos los mexicanos se resguardará y garantizará por el Estado Mexicano

Ámbito estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León

En la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, en el Artículo 1º dice:

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



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, señala que cuando se hable en los textos legislativos en masculino se deberá entender que, se refiere al varón como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario.

Derivado del Artículo 1 Constitucional del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, se pueden invisibilizar las acciones de carácter afirmativo a favor de las mujeres y otros grupos en desventaja, por lo tanto, es imposible visibilizar las acciones de políticas públicas si no existe desagregación por sexo del quehacer institucional.

Las acciones institucionales sensibles a género pueden confundirse con las políticas ciegas a género y acciones de carácter temporal. Dicha precisión es pertinente para medir el impacto real y directo sobre la población en lo general y en lo particular y no disolver las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres.

El Artículo 4 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, señala

"Toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, a efecto que se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a las leyes."

Cabe destacar que estas disposiciones a favor de la no discriminación, dan cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 2º de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, que estipula el compromiso de adoptar medidas legislativas que prohíban todo acto de discriminación hacia las mujeres.

En Nuevo León, es reconocida la igualdad jurídica y la no discriminación entre las mujeres y los hombres, ello establecido en el Artículo 1º de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, es así que, se da cumplimiento a la



"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"

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en el Artículo Segundo establece la obligación de condenar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y consagrar en su Constitución, así como en los ordenamientos jurídicos correspondientes el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

El *Instituto Nacional de las Mujeres*, (INMUJERES) fue creado en el año 2001, con el mandato de fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, y de trato entre los géneros así como impulsar mecanismos para el pleno ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación, en condiciones de igualdad, en la vida política, cultural, económica y social del país⁴.

Ello a través el Gender Mainstreaming o traducida al español como transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, para ejecutar programas y acciones coordinadas en la Administración Pública Federal y Estatal. El INMUJERES trabaja desde un enfoque federalista para el desarrollo de programas y actividades encaminadas al fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios⁵.

Una de las atribuciones con las que cuenta el *Instituto Nacional de las Mujeres* (INMUJERES), es que permite la formulación y firma de convenios con las autoridades en los tres niveles de gobierno, ello a fin de promover, con los sectores social y privado, políticas públicas, programas y acciones institucionales que se establezcan en el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No*

• ⁴ Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.

• ⁵ Todo lo anterior en base al Artículo 4º de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, 2001.

Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2008-2012).

Es importante trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional para el desarrollo, mediante los programas sectoriales y/o institucionales, con su correspondiente programa y Presupuesto de Egresos de la Federación, que permitan realizar dichos programas con los estados y municipios; bajo la orientación del Artículo Décimo Séptimo Transitorio del Presupuesto Público de la Federación, el cual señala:

- El Gobierno Federal promoverá que el desarrollo de las mujeres sea prioridad a fin de alcanzar una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres, a través del fortalecimiento de la perspectiva de género en la implementación de toda política pública, en particular, en aquellas instancias estatales y municipales, dedicadas al impulso del avance de las mujeres y la equidad de género.
- El Poder Ejecutivo impulsará que en el ejercicio de los recursos públicos que realiza a través de las Secretarías, se incorpore la perspectiva de género.
- Para el seguimiento de los recursos destinados a la equidad de género y a la promoción del adelanto de las mujeres, todo programa del Gobierno Federal que contenga padrones de beneficiarias y beneficiarios, procurará generar información desagregada por sexo, grupo de edad, región del país, entidad federativa y municipio.
- Todo programa del Gobierno Federal dirigido a las mujeres y a la promoción de la equidad de género, procurará actualizar permanentemente la información de la población beneficiaria desagregada por sexo, así como el monto de los recursos ejercidos, para ser publicada en las páginas de internet de cada dependencia de la Administración Pública Federal trimestralmente.



GOBIERNO
FEDERAL

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

- Las Dependencias Coordinadoras de Sector y los Organismos Públicos Autónomos que ejerzan presupuesto para programas dirigidos a mujeres y a promover la equidad de género, procurarán no realizar adecuaciones presupuestarias en este rubro, así como detallar en los informes trimestrales los objetivos específicos, población objetivo, metas, programación de las erogaciones y ejecución de gasto, así como garantizar un acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres a los beneficios de los programas.
- En los informes trimestrales se procurará reportar las acciones para el adelanto de las mujeres y la equidad de género realizadas en cada una de las instancias y dependencias de la Administración Pública Federal y los recursos erogados para la ejecución de las mismas.
- Las dependencias al elaborar los Proyectos de Reglas de Operación procurarán presentar en sus informes trimestrales indicadores de resultados desagregados por sexo y por grupo de edad, a fin de que pueda medirse el impacto y su incidencia de manera diferenciada en las relaciones entre mujeres y hombres.

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León

El *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León* (IEMNL), fue creado en el año de 2003, para promover e impulsar condiciones que permitan la no discriminación, la equidad entre los géneros, la igualdad de oportunidades y de trato, 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, todo ello plasmado en el Artículo Tercero de la Ley del Instituto Estatal de las Mujeres.



"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"

El Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL) está integrado en su estructura funcional con la Junta de Gobierno, que tienen la facultad y obligaciones para aprobar anualmente los informes que proporciona la Presidencia Ejecutiva.

El Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL) también cuenta con los Consejos de Participación Ciudadana, que funcionan como órganos asesores y de apoyo que están integrados por grupos plurales de mujeres y hombres neoloneses destacados por su labor social, política, económica o académica en beneficio de las mujeres en sus municipios de origen.

El Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL) de acuerdo a su Ley tiene atribuciones, en materia de planeación y operación concernientes a:

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



"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"

establezcan en el Programa Estatal para la Equidad;

VII. Establecer vínculos de colaboración y cooperación con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en otras entidades federativas, con otros gobiernos y organismos nacionales e internacionales para promover y apoyar las políticas, programas y acciones en materia de igualdad y equidad de género; así como difundir y dar seguimiento a las obligaciones contraídas.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El objeto de presente *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* es , prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y promover la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía son independencia de su género.

El Artículo 4º de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, señala que:

“Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.”

En la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, se consideran medidas afirmativas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres como: fomentar la formación mixta, ofertar información actualizada de los programas gubernamentales, así como seguimiento focalizado sobre salud reproductiva y



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos

GOBIERNO
FEDERAL

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

métodos anticonceptivos para proteger el derecho a decidir sobre el número y espaciamiento de sus hijas e hijos, estableciendo en las instituciones de salud y seguridad social las condiciones para la atención obligatoria de las mujeres que lo soliciten.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMyH)

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (*LGIMyH*), es un instrumento de políticas públicas que promueve la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, también propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (*LGIMyH*) se considera, que los congresos estatales expidan las disposiciones legales necesarias para promover los siguiente ejes:

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

El Artículo 17 de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* focaliza la necesidad de promover mecanismos que conlleven a la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. Para lo cual planea realizar las siguientes acciones:

- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres,
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León

La *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Nuevo León (LIMyH NL)* la cual tiene por objetivo: regular, proteger, y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, en los ámbitos público y privado, a través de lineamientos y la creación de mecanismos institucionales que orienten al Estado Mexicano y al sector privado, en los ámbitos económico, político, social, cultural, civil, y familiar hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Los principios rectores, expresados en el Artículo Cuarto, de la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Nuevo León (LIMyH NL)* son:

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



"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."

Programa Especial de Equidad de Género (2010-2015)

El presente es un instrumento de políticas públicas donde se plantean los objetivos, estrategias y líneas de trabajo para construir procesos de transversalidad de la género en el estado de Nuevo León.

Especialmente, en materia de transversalidad de género en la Secretaría del Trabajo (ST), se observa que el Objetivo Específico 1 trabajará a favor de:

Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres de Nuevo León, creando, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.

Objetivo Específico 2 el cual, trabajará a favor de:

Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno a través de políticas públicas y acciones coordinadas, a fin de establecer una nueva cultura institucional orientada a la igualdad y equidad de género.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Diagnóstico

Caracterización general de las mujeres y hombres neoloneses.

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

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

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia, según datos del Censo de Población y Vivienda 2010 y Mujeres y Hombres en México 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

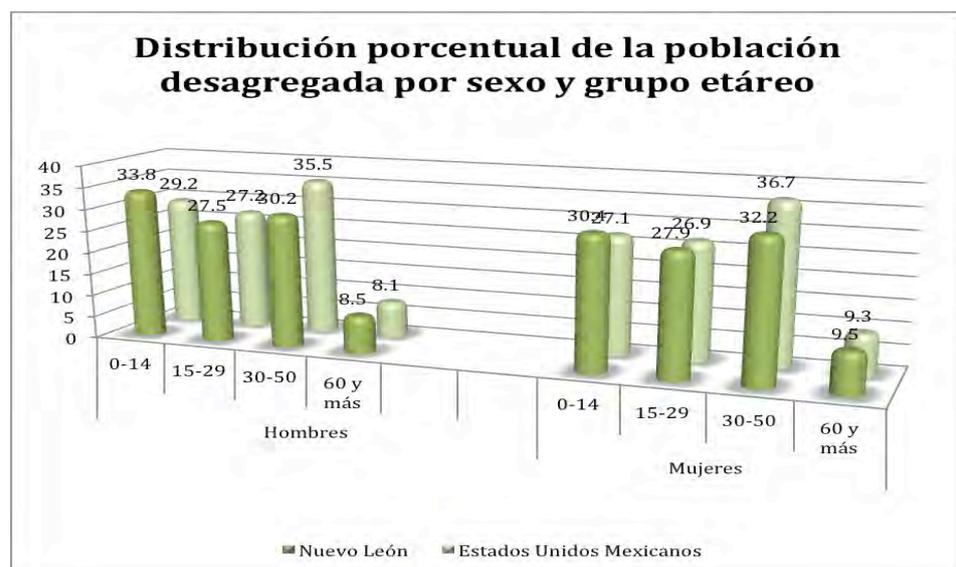
El estado de Nuevo León, cuenta con una población joven, ya que de acuerdo con los resultados del *Censo de Población y Vivienda, 2010*, el 50% de su población tiene 27 años de edad o menos. No obstante, las mujeres tienen una estructura

relativamente más envejecida en relación con la de los hombres, la edad mediana de las mujeres es de 28, mientras que la de los hombres es de 27 años.

Lo anterior tiene que ver con factores demográficos tales como que el número de nacimientos de hombres es mayor al de las mujeres; sin embargo, las mujeres registran una mayor sobrevivencia, o bien, por la salida predominantemente de hombres del país por efecto de la migración en edades productivas, así como la alta incidencia de muertes en accidentes y cada vez son más las muertes violentas relacionadas a las bandas criminales y de otro tipo.

Al segmentar la población por grupos de edad y sexo, se observa que, aquellos cuyas edades están comprendidas entre los 15 y 29 años suman el 27.9 por ciento de mujeres respecto al 27.5 por ciento del total de hombres; de los grupos de edad que comprenden de los 30-50 años, el 32.2 por ciento está compuesto por mujeres, mientras que el 30.2 por ciento corresponde a los hombres.

Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia con insumos de Mujeres y Hombres en México 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.



"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"

Cabe destacar que, en la entidad, el grupo que corresponde de los 30 a los 50 años de edad, está compuesto principalmente por mujeres (32.2 por ciento).

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

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

Crecimiento de la población

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

En el Estado de Nuevo León, la tasa de crecimiento de la población está sobre las tasas nacionales, donde las mujeres reportan un crecimiento como grupo de población más representativo con 1.32, mientras que los hombres crecerán un 1.26.

Cuadro 2

Tasa de crecimiento de la población.

Entidad	Mujeres	Hombres	Total
Federativa			
Estados Unidos Mexicanos	0.92	0.77	0.84
Nuevo León	1.32	1.26	1.29

Fuente: Mujeres y Hombres en México 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

De acuerdo con las proyecciones del *Consejo Nacional de Población* (CONAPO), la población femenina, se incrementará de 2, 333,273 en 2010, a 2,369,436 para el 2015, ello indica que el grupo de población compuesto por las mujeres son quienes están demandando oportunidades para hacerse de medios de vida.

Cuadro 3

Proyecciones de crecimiento poblacional

Año	Mujeres	Hombres
2010	2, 333, 273	2, 320, 185
2015	2, 369, 436	2, 388, 743

Fuente: Elaboración propia, con datos proporcionados de Mujeres y Hombres en México 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el Consejo Nacional de Población, Proyecciones de Población



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

Brechas Salariales

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

En este sentido, con base en los datos proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se estima que en Nuevo León el ingreso promedio de los hombres es 36.7 por ciento más alto que el de las mujeres⁶.

Participación de las mujeres en actividades económicas

El Estado de Nuevo León, ha sido concebido como el gran polo de desarrollo del país, generando así, una macroeconomía competitiva, donde el papel del Gobierno del Estado, ha sido crear las condiciones necesarias para acrecentar la competitividad del Estado y, hacer que las inversiones fluyan para acelerar el ritmo de crecimiento económico y, crear así, las fuentes de empleo que demanda la población⁷. Sin embargo, no basta con lograr un rápido crecimiento industrial, ya que se trastocan las relaciones familiares y sociales tradicionales que son la base de la cultura y el bienestar social.

⁶ Equidad de Género, Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

⁷ Programa Sectorial, *Mercado de Trabajo y Justicia Laboral*, Gobierno de Nuevo León, 2010.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

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



GOBIERNO
FEDERAL

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

Situación de las mujeres en el trabajo

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

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

En Nuevo León, según datos la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS), con datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), en el último trimestre del 2011, la Población Económicamente Activa (PEA) del Estado asciende a 2,203,085, de las cuales, 811,750 son mujeres y representan el 36.8% de la PEA total, es decir, más de la cuarta parte de la población económicamente activa.

De acuerdo a la tasa neta de participación, se estima que aproximadamente 46 de cada 100 mujeres tienen un empleo y 79 de cada 100 hombres.

Por su parte, las tasas de participación por edad, señalan que la Población Económicamente Activa (PEA) femenina es mayor en el rango de edad de 20 a 49

años, es decir en plena edad reproductiva y productiva de las mujeres⁸.

Del total de mujeres que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) en Nuevo León, el 88.6 por ciento combina sus actividades extra domésticas con quehaceres domésticos, aspecto que resulta contrastante con porcentaje de los hombres donde solamente el 42.6 por ciento cumple con esta condición⁹.

En Nuevo León, de acuerdo a la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010*, las mujeres que participan en la producción de bienes y servicios (población ocupada) representan 91.8 por ciento del total de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina, en tanto que 8.2 por ciento corresponde a mujeres que buscan trabajo y no lo encuentran (Tasa de Desocupación). Porcentaje que aumentó 2.1 por ciento respecto al año 2000.

En cuanto a la Población Ocupada, tres cuartas partes de las mujeres (75.3 por ciento), son subordinadas, asalariadas; una quinta parte (19.3 por ciento) son trabajadoras independientes (empleadoras o por cuenta propia); en los hombres la proporción de empleadores es mayor a la de la mujer, 5.2 por ciento, contra 2.2 por ciento, y el porcentaje de mujeres que trabajan sin pago (5.4 por ciento) es mayor al de los hombres (2.1 por ciento).

-
- ⁸ Programa especial, *Equidad de Género*, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010.
 - ⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, Datos de Nuevo León*, México, 2011.

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, datos del III Trimestre de 2011

Respecto a la población ocupada desagregada por sexo, es evidente que la condición de empleadores está principalmente a cargo de los hombres.

El mayor número de mujeres trabajadoras se encuentra dentro de la categoría t de "trabajadoras no remuneradas", seguida por aquellas "trabajadoras por cuenta propia", "asalariadas" y subordinadas", lo cual señala la desigualdad salarial, en la toma de decisiones, así como falta de oportunidades de desarrollo para sí mismas y sus familias.

Gráfica 4



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, datos del III Trimestre, 2011.

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

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

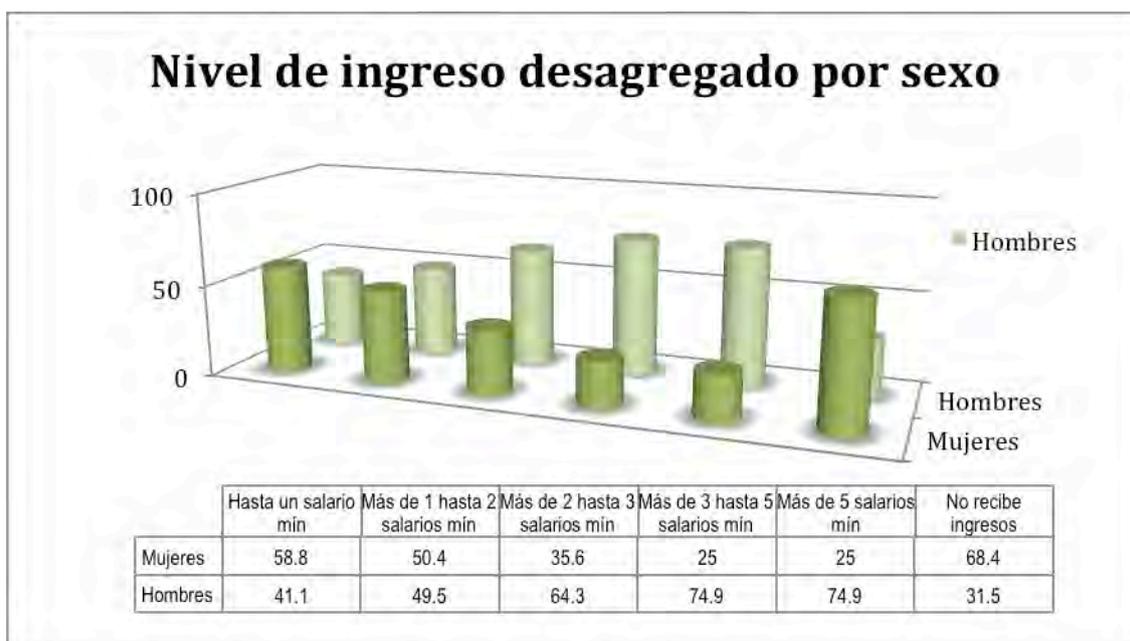
Gráfica 5



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, datos del III Trimestre, 2011.

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

Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia con datos del Portal del Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, datos del III Trimestre, 2011.

En el Estado de Nuevo León, se observa que quienes trabajan pero no reciben ingresos, son principalmente mujeres, en un 68.4 por ciento, seguidas de quienes reciben un salario mínimo, y de uno a dos salarios mínimos 50.4 por ciento. Ello da cuenta de que las mujeres que, están integradas al mercado laboral, lo hacen en condiciones de falta de oportunidades y mucha desigualdad salarial.

En contraste con ámbito nacional, se observa que del total de mujeres que trabajan sin percibir ingreso son el 43.3 por ciento, seguidas por quienes trabajan por un salario mínimo en un 51 por ciento por lo que el Estado de Nuevo León se encuentra muy por encima de los niveles nacionales, lo que manifiesta una desigualdad salarial y laboral importante.

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

Las mujeres de 30 a 39 años muestran mayor tasa de desocupación (7.7 por ciento) que los hombres (3.2 por ciento); en los grupos de 14 a 29 y 40 a 49 años las tasas entre mujeres y hombres presentan variaciones mínimas y es a partir de los 50 años donde empiezan a ser mayores las tasas de desocupación en hombres, mostrando una diferencia de 0.5 puntos porcentuales¹⁰.

Hogares

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

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

De acuerdo con datos arrojados por la ENOE, al tercer trimestre de 2010, uno de cada cuatro hogares neoloneses (21.7 por ciento) está encabezado por una mujer, casi una cuarta parte de los hogares de todo el Estado.

-
- ¹⁰ INEGI, Datos sobre Nuevo León, Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, 2011.

De los hogares dirigidos por una mujer, el 17.3 por ciento son familiares y el 42.5 por ciento no familiares.

Los hogares neoloneses encabezados por un hombre son predominantemente de tipo familiar (91.8 por ciento), de los cuales siete de cada diez tienen cuatro integrantes o más¹¹.

Natalidad y esperanza de vida

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

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

Gráfica 7



Fuente: Mujeres y Hombres en México 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

• ¹¹ *Ibíd.*

Las mujeres de Nuevo León tienen una esperanza de vida igual a la media nacional.

Migración

La tendencia a la movilidad de la población marca nuevos retos para enfrentar las consecuencias del crecimiento desigual en las diferentes regiones del país, lo que refleja cada vez más la concentración en zonas urbanas y numerosos asentamientos dispersos.

Las y los migrantes recientes a nivel nacional son en su gran mayoría menores de 30 años, destaca el grupo de 20 a 24, donde los hombres participan con 11.4% y las mujeres con 10.6%. Los migrantes hablantes de lengua indígena salen principalmente de Oaxaca, Veracruz, Chiapas y Guerrero; los estados con menor desarrollo humano. Nuevo León, en paralelo con Quintana Roo, el Distrito Federal, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sonora y Sinaloa son los estados de mayor atracción migratoria al tener mayor desarrollo económico. Específicamente en Nuevo León la actividad laboral se enfoca principalmente a los servicios.

Entre 1990 y 2005 las y los migrantes registran diferencias significativas en su estructura por edad y sexo, principalmente en cuanto a la disminución de la participación de las mujeres del grupo de 15 a 19 años y en el incremento de los hombres de este grupo de edad.

La tasa neta migratoria, de acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), indica el porcentaje que representa la diferencia entre emigrantes e inmigrantes. En el caso de Nuevo León, el número de inmigrantes es de 8,776 y la tasa neta migratoria es de 1.4 por ciento, ubicándose en el décimo peldaño por debajo de media nacional, la cual indica un 1.9.



"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 de Desarrollo Humano (IDH)

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una medida que sintetiza los logros en desarrollo humano en términos de tres aspectos básicos: salud, educación e ingresos. De acuerdo al Índice de Desarrollo Humano Municipal 2000-2005 según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el IDH del Estado de Nuevo León fue de 0.8513 ubicándose en segundo lugar, sólo por debajo del Distrito Federal con un índice de 0.8837; de tal manera que Nuevo León se ubica por arriba de la media nacional por catorce lugares, ya que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) del promedio nacional es de 0.8031.

En este sentido, los municipios que ocupan los primeros lugares a nivel nacional en términos de Índice de Desarrollo Humano (IDH) están concentrados en el Distrito Federal delegaciones (Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Coyoacán) y en Nuevo León: San Pedro Garza García, San Nicolás de los Garza ocupando los lugares 15 y 19, respectivamente.

Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDG)

Por otro lado el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) ajusta el progreso medio para reflejar las desigualdades entre mujeres y hombres. El Distrito Federal tuvo un índice de 0.8802 mientras que Nuevo León 0.8455, es así que se ubican en las mismas posiciones respecto al Índice de Desarrollo Humano (IDH), en primero y segundo lugar respectivamente.

Índice de Potenciación de Género (IPG)

Por otro lado, el Índice de Potenciación de Género (IPG), evalúa la participación política y poder para toma de decisiones (porcentaje de mujeres y hombres que ocupan escaños parlamentarios), la participación económica y el poder para toma de decisiones (porcentajes de mujeres y hombres como altos funcionarios y directivos, puestos profesionales y técnicos) y el poder sobre los recursos económicos (ingreso estimado proveniente del trabajo femenino y masculino). Respecto a este indicador Nuevo León se ubica en el quinto lugar con un índice de 0.6539, es decir, tres lugares menos si se compara con su posición respecto al IDH e IDG. Es así que se ubica por debajo de Quintana Roo, Baja California Sur, Campeche y el Distrito Federal y tres lugares arriba de la media nacional cuyo indicador es de 0.5841.

Lo anterior es interesante cuando algunos de los estados con menor Índice de Desarrollo Humano (IDH) e Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) a nivel nacional (Veracruz y Oaxaca), respecto al Índice de Potenciación de Género (IPG) vinculado con el poder y la toma de decisiones de las mujeres-, se encuentran separados solamente por dos y tres posiciones del Estado de Nuevo León, el cual se ubica en segundo lugar nacional en IDH e IDG.

En paralelo, el *Instituto Mexicano de Competitividad A.C. (IMCO)*¹², en el *Análisis de Competitividad 2010*, el Estado de Nuevo León, ha sabido mantener un nivel de competitividad alto, derivado principalmente de la fortaleza económica y de la infraestructura con la que cuenta.

Sin embargo, el Estado enfrenta un gran reto en el tema de la inseguridad y en términos de equidad, *"las mujeres neoleonesas tienen una baja participación en la*

• ¹² Análisis de Competitividad 2010. Instituto Mexicano de Competitividad A.C. Nuevo León.



"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"

vida política del Estado (lugar 27) y en el mercado laboral (lugar 23), con una gran desigualdad entre los ingresos de mujeres y hombres (lugar 25).

Así mismo, el Estado mantiene avances en la educación, ya que indicadores como escolaridad, analfabetismo, calidad educativa y eficiencia terminal en secundaria, se mantienen entre los cinco mejores lugares a nivel nacional."

De acuerdo con las algunas mediciones del *Instituto Mexicano para la Competitividad* (IMCO), el Estado de Nuevo León se ubica en el segundo lugar entre las entidades federativas en este rubro, pero hay áreas importantes de oportunidad que deben capitalizarse.

Sin embargo y de acuerdo al *Instituto Mexicano para la Competitividad* (IMCO), el Estado muestra rezagos sustantivos en términos de equidad, *"las mujeres neoleonesas tienen una baja participación en la vida política del estado y en el mercado laboral con una gran desigualdad entre los ingresos de mujeres y hombres"*¹³.

Violencia hacia las mujeres

El porcentaje de mujeres de 15 años y más, casadas o unidas que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja (ENDIREH, 2006) llega al 32.9 por ciento, por debajo de la media nacional, 40. De estas 26.1 se vincula con la violencia emocional, 18.8 por ciento, con violencia económica, 8.2 por ciento, con violencia física y 3.8 por ciento, con violencia sexual.

Derivado de lo anterior, se observa que en el Estado, que si bien más de una cuarta parte está integrada al campo laboral, se acompaña de una desigualdad salarial y falta de oportunidades, además de ocupar principalmente actividades segmentadas de acuerdo a roles de género.

• ¹³ IMCO Competitividad, 2010.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Gran número de mujeres que participan del mercado laboral, lo hacen con salarios muy bajos, y un muy alto porcentaje de la población, no percibe ingresos por su trabajo.

Así mismo, un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, así como de mujeres jefas de familia, en casi la mitad de estos casos, está a cargo de 4 o más integrantes lo cual representa una sobrecarga de trabajo en el cuidado familiar y, en las labores domésticas, considerando que éstas son realizadas principalmente por las mujeres.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Aproximaciones institucionales

*Caracterización institucional de la
Secretaría del Trabajo en materia de
transversalidad de género.*



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Misión

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

Visión

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

Metodología

La estrategia de metodológica para articular el trabajo de campo, se desarrolló a través de dos mecanismos:

- A. Entrevista semi-estructurada con el titular de la dependencia.
- B. Grupo focal con informantes clave de la Secretaría del Trabajo (ST), todos ellos titulares de las diferentes áreas que componen la Secretaría.
 - a. Aplicación del instrumento captador de información en materia de políticas públicas y transversalidad de género (Anexo 4)
- C. Sistematización y cruce de información.

El instrumento captador de información, (Anexo 4) se orientó a explorar el conocimiento de la incorporación de acciones sensibles a género en los programas operativos de las áreas que componen la Secretaría del Trabajo (ST), así como explorar algunos elementos de discriminación y/o exclusión hacia las mujeres y otros grupos vulnerables.

También se exploró la percepción de las servidoras y los servidores públicos, sobre la incorporación de la perspectiva de género en los programas operativos, anuales y en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

En este instrumento captador de información cuantitativa se incluyó un glosario de términos sobre la perspectiva de género a fin de que las y los participantes estuvieran en posibilidad de dar respuesta con pleno conocimiento de los conceptos, acerca de los cuestionamientos planteados.

La dinámica de trabajo, en modalidad de grupo focal, permitió profundizar en las percepciones sobre la incorporación de la perspectiva de género de acuerdo a las diferentes funciones de cada área de la Secretaría del Trabajo (ST).

El glosario de términos también fue una herramienta útil para contrastar el marco normativo con la operación diaria, y recuperar que en ésta, se pueden presentar elementos de desigualdad entre mujeres y hombres que no necesariamente están contemplados por los programas o el plan sectorial actual.

Trabajo de campo

Secretaría del Trabajo

Reunión con el C. Secretario del Trabajo, Mtro. Pedro Pablo Treviño Villareal.

El día 11 de noviembre del 2011, en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, se llevó a cabo la sesión de trabajo, en modalidad de entrevista semi-estructurada, con el titular de la Secretaría del Trabajo.

El titular comentó su interés por impulsar a las mujeres, considera que ellas tienen habilidades y cualidades que las hacen altamente competitivas en el terreno de lo laboral. Principalmente en las maquilas donde las líneas de producción tienen una representatividad de un 70 por ciento de mujeres *versus* el 30 por ciento que representan los hombres en el mismo sector.

El Secretario, manifestó su compromiso en el tema de las mujeres ya que ha instruido que se de apoyo a las mujeres madres trabajadoras jefas de hogar.

Respecto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, el titular refirió que es un campo de participación donde las mujeres están consideradas, por ejemplo, en aquellos trabajos que requieren mano de obra fina, donde las líneas de producción se componen de un mayor porcentaje de mujeres, un 70 por ciento, sobre 30 por ciento de hombres.

Cabe destacar que el Secretario comentó que, las mujeres son más cumplidas, ordenadas, leales, serias y comprometidas con las diferentes tareas que les son encomendadas, *"tanto que el puesto de mayor confianza y cercanía a mi trabajo, lo tiene una mujer"*.

Enfatizó su compromiso de trabajo interinstitucional para con el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNNL) y, señaló que su equipo de trabajo son miembros muy participativos de los eventos de capacitación a los que ha convocado el Instituto (IEMNL).

Se mostró muy interesado en conocer los datos sistematizados, las conclusiones y recomendaciones.

Grupo Focal

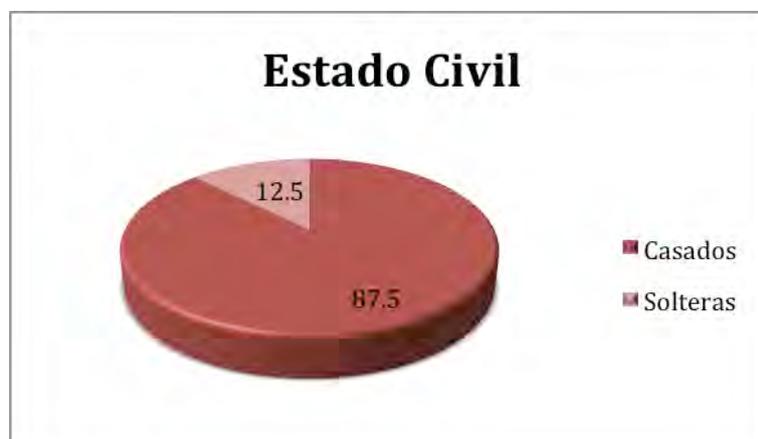
El día 11 de noviembre del 2011, en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, se llevó a cabo la sesión de trabajo en modalidad de *grupo focal* con informantes clave, donde se aplicó el instrumento metodológico captador de información (Anexo 4), para la realización del *Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades para la Secretaría del Trabajo*.

Asistieron a la reunión los ocho directores de las áreas sustantivas de la Secretaría.

- Subsecretaría de Capacitación Laboral
- Representante del Consejo de Participación Ciudadana
- Secretaría Técnica y de Asuntos Jurídicos
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- Dirección del Servicio Estatal de Empleo
- Dirección de capacitación y Competitividad
- Dirección de Inspección del Trabajo
- Dirección Administrativa

Respecto al estado civil de las y los participantes al grupo focal, se observa que, el 87.5 por ciento son casados, hombres y el 12.5 por ciento solteras mujeres.

Gráfica 8



Fuente: Elaboración propia

Respecto a la escolaridad, del grupo focal, se reporta que el 62.5 por ciento cuenta con post grado y, el 37.5 por ciento con licenciatura. Cabe señalar que las mujeres están ubicadas en el grupo con grados de educación de nivel post-gradó.

Gráfica 9



Fuente: Elaboración propia

Los programas institucionales de la Secretaría del Trabajo en los cuales operan los participantes al grupo focal son los siguientes:

- Procuración de Justicia Laboral
- Administrativos
- Visitas de Inspección del Trabajo
- Asesoría de Seguridad y Salud
- Programa Bécate
- Nuevo León Sí Estudia Sí Trabaja
- Fomento al Autoempleo
- Movilidad Laboral
- Abriendo Espacios
- Generación de Riquezas, Empleo, Capacitación
- Jóvenes al Empleo
- Jornadas de Acercamiento Laboral Específico (JALE)

Con relación a los principales resultados arrojados en los instrumentos captadores de información, se observa que:

El 100 por ciento de los participantes, considera que es adecuado que el Plan Estatal de Desarrollo (PED, 2010-2015) del Estado de Nuevo León disponga de orientación y acciones en materia de equidad de género para la instrumentación de políticas públicas, al señalar que promoverá condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres

Las respuestas están justificadas a partir de:

- *El impulso de mujeres y hombres respecto a igualdad de derechos, obligaciones, oportunidades y responsabilidades.*
- *Inclusión de ambos sexos para el mejor desempeño y desarrollo de la sociedad.*
- *Son lineamientos con el marco normativo federal y políticas de la actual administración estatal.*

Cabe mencionar que como parte del grupo de discusión, el consenso se orientó a destacar la importancia y el compromiso de la participación de las mujeres en el campo laboral remunerado, además de considerar que ésta es amplia y equitativa respecto a la participación de los hombres. Lo anterior, particularmente, en las zonas urbanas del Estado de Nuevo León y en comparación con otros estados, ello vinculado a los niveles de industrialización y escolaridad.

El 37.5 por ciento, de los participantes mencionan que los programas institucionales que operan en la Secretaría del Trabajo (ST), sí tienen acciones sensibles a género, donde se señala el apoyo a grupos vulnerables que incluyen a mujeres con condiciones particulares de acuerdo a su estado civil: *"En "Fomento al Autoempleo" y, en "Abriendo Espacios" se apoya a grupos vulnerables (madres solteras, viudas, etc.)"*, así como la procuración de condiciones de trabajo

equitativas a hombres: *"Supervisamos las condiciones en las que laboran tanto mujeres como hombres"*.

El 62.5 por ciento, mencionaron que los programas que operan actualmente, no incluían acciones sensibles a género, señalan que el trabajo y apoyo es a partir de habilidades sin distinción de sexo: *"No, acciones con mujeres y hombres pueden realizar."*, *"Mi área es de apoyo técnico a todos los orientadores"*. Asimismo, en un caso la respuesta se argumenta a partir del marco normativo y no a partir de un programa específico, aún así, no se señalan acciones sensibles a género: *"En la procuración de justicia laboral actuamos conforme a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, sin distinguir si es hombre o mujer..."*

Gráfica 10



Fuente: Elaboración propia



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León

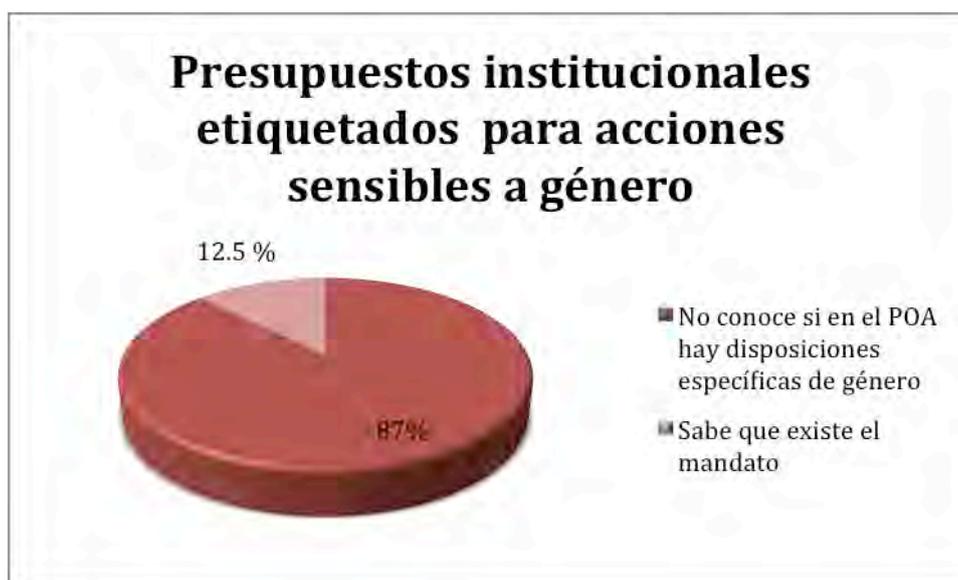


GOBIERNO
FEDERAL

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

El 87.5 por ciento, mencionó no conocer si en sus Programas Operativos Anuales, existen acciones con perspectiva de género para atender a la población externa en la dependencia. Es importante destacar que aquí, el 12.5 por ciento refiere a que saben de la existencia del mandato y el presupuesto etiquetado, *“pero no se aplica en la Secretaría, así de forma tan puntual y específicas”, “...algunas de las acciones institucionales están encaminadas a partir de la procuración de condiciones de trabajo equitativas para ambos sexo, así como la atención particular a madres jefas de familia”*.

Gráfica 11



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los programas y proyectos que operan en la Secretaría del Trabajo, se observa que el universo de usuarios son hombres principalmente. El grupo focal calcula que menos de la mitad son mujeres beneficiarias de los programas. Si se contrasta con el dato de que 36 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA) de Nuevo León lo componen las mujeres; y en algunos sectores, como mencionó el Secretario del Trabajo, *"...el campo de participación de las mujeres es amplio, por ejemplo en aquellos que requieren mano de obra fina donde las líneas de producción se componen de un mayor porcentaje de mujeres, un 70 por ciento sobre 30 por ciento de hombres"*.



"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"

Con relación a la descripción de la población objetivo, se expresó que son:

- *“Trabajadores (as) (sic), que son despedidos o terminan por alguna causa su relación contractual con la empresa.”*
- *“Empleados de la Secretaría del Trabajo.”*
- *“Desempleados, subempleados y grupos vulnerables.”*
- *“Toda la población laboral de acuerdo a nuestras metas y; se han beneficiado alrededor de 250,000 trabajadores de ambos sexos.”*
- *“Trabajadores y empleadores del Estado.”*
- *“Personas mayores de 15 años con la necesidad de capacitarse.”*
- *“Los jóvenes de 16 a 29 años.”*

Otro punto que se abordó, fue si el grupo percibía que existía discriminación por motivo de ser mujer u hombre en la atención que se brinda a la ciudadanía en los programas institucionales que opera la dependencia; el 100 por ciento, mencionó que no se discrimina en la Secretaría y no tenían conocimiento de ningún caso; se argumentó que la atención que se proporciona al público es *“indistinta”* e *“igual”* aunado a que además, la Secretaría del Trabajo responde a los requerimientos y necesidades de las empresas, que son quienes envían las vacantes que hay en el mercado:

"Porque nuestro trabajo se desarrolla en función a lo que necesitan las empresas, independiente del género".

"Se brinda el servicio de asesoría y representación laboral en forma indistinta de género".

"Atendemos a la comunidad en general, no importa el sexo¹⁴".

Con relación a la suficiencia de acciones institucionales sensibles a género, en función a la población objetivo que se atiende y, dando respuesta a la realidad del Estado en la materia, el 50 por ciento de los participantes menciona que, las acciones implementadas a la fecha sí se consideran suficientes y apropiadas y, el 37.5 por ciento, considera que aún es necesario impulsar mayores esfuerzos focalizados hacia las mujeres jefas de hogar. El 12.5 por ciento omitió dar opinión al respecto.

Gráfica 12



Fuente: Elaboración propia

Derivado de lo anterior, se preguntó si la atención que se brinda a las mujeres es suficiente, el 50 por ciento respondió que, es poco y el otro 50 por ciento

• ¹⁴ Los comentarios arriba señalados son emitidos por hombres.

respondió que era suficiente.

Quienes señalaron que sí consideran la atención suficiente y apropiada, no expresan consideraciones particulares hacia las mujeres ya que:

"Se atiende por igual a las mujeres que a los hombres, no se hacen diferencias ni algo de mejora hacia la mujer (sic)."

"Se realiza el mayor esfuerzo. Siempre será insuficiente la atención a las necesidades que tiene la población, se atiende con la calidad y rapidez pero siempre se puede mejorar."

Es decir, se percibe que es "suficiente" el apoyo institucional que brinda la Secretaría a todos aquellos que lo necesitan, pero no se percibe que las acciones que se implementan sean de alguna manera discriminatorias o ciegas hacia las necesidades reales de las mujeres neolonesas.

"En mi área atendemos de inicio a las personas y después las canalizamos a la Dirección correspondiente, pero se han atendido a un gran número de mujeres y se les ha apoyado con algún proyecto para iniciar su negocio o con vinculación de empleo en una empresa".

"Todo aquel trabajador que acude a la procuraduría es atendido."

El otro 50 por ciento, quienes mencionaron que es suficiente y apropiada la atención de los grupos de apoyo, resaltan enfáticamente la falta de recursos económicos, humanos y de infraestructura proporcionales al número de la población para cubrir las necesidades, mas allá de ser desagregados por sexo:

"La población laboral objetivo del Estado ha crecido sin que nuestra área de servicios lo haya hecho."



"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."

"Falta personal, presupuesto, equipo e instalaciones para darle un enfoque más específico y eficaz."

"Falta de personal de operación (inspectores y asesores) para cubrir más centros de trabajo y por ende más trabajadores."

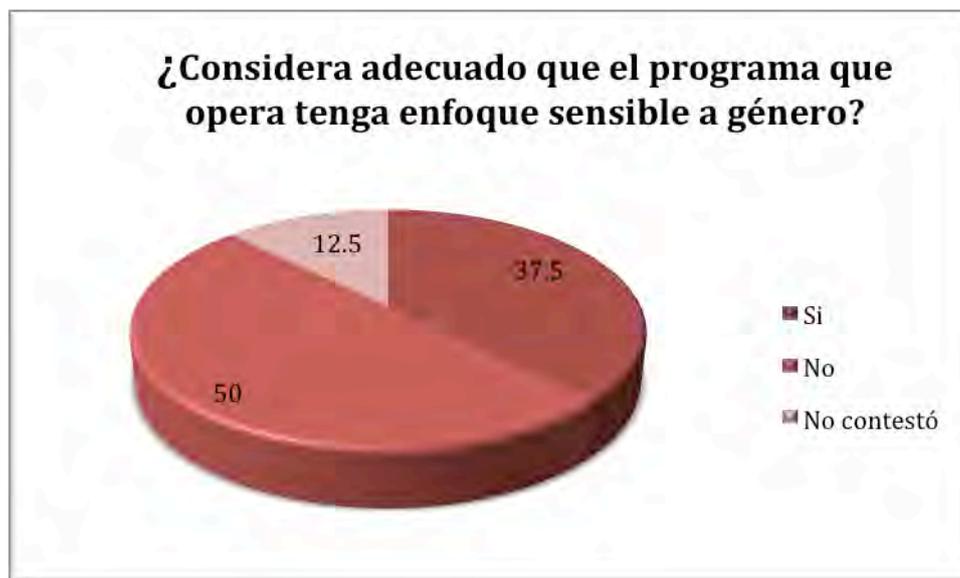
"Tenemos actualmente 76 mil jóvenes desempleados."

En cuanto al instrumento normativo que regula los beneficios y/o apoyos que otorga la Secretaría del Trabajo (ST), a través de sus programas institucionales principalmente se mencionan las Reglas de Operación Jóvenes al Empleo y la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a si consideran adecuado que el o los programa(s) institucional (es) en el que operan los participantes, tenga un enfoque sensible a género, se observa que; existe la percepción (50 por ciento) de que actualmente sí hay equidad en la operación de los programas institucionales. Cabe señalar que este grupo enfatiza la no discriminación y el beneficio institucional ciego a género ya que se *"se atiende indistintamente al sexo"*, *"No discriminamos, se atiende a la población en general."*, *"Con nuestras visitas beneficiamos a todos por igual"*.

Quienes contestaron que no es adecuada la integración de la perspectiva de género a los programas institucionales que operan (37.5 por ciento), parecen reafirmar que no es necesaria hacer una distinción de acuerdo a necesidades particulares asociadas a construcciones de género: *"Está abierta a toda la población de Nuevo León"*, *"El servicio de asesoría se brinda de manera indistinto del género"*.

Gráfica 13



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, es de destacar que particularmente, cuando se solicitan recomendaciones con un enfoque sensible al género para mejorar los programas institucionales de la Secretaría del Trabajo (ST), en los que operan los participantes en el ejercicio, se señalan algunas áreas de oportunidad:

- *Identificación de usuarios desagregados por sexo.*
- *Difusión de los programas o servicios hacia las mujeres.*
- *Hacer análisis serios y especializados en la materia laboral.*
- *Dar seguimiento a los juicios laborales emprendidos por mujeres.*
- *Privilegiar la consolidación laboral de las mujeres, mayor inclusión en la contratación y prestaciones.*
- *Consideración de las mujeres en puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones.*
- *Mejorar la atención con mayor calidez.*
- *Involucrar a mujeres en el tema de técnicos.*
- *Ampliación del abanico de los programas para incluir grupos vulnerables y mujeres (sic).*

- *Sensibilizar a las empresas para que contraten en forma equitativa.*

Finalmente se abrió la discusión para la incorporación efectiva de las mujeres a las políticas públicas, es de destacar que las respuestas se orientan hacia el seguimiento puntual de las disposiciones actuales, para abrir espacios que permitan la contratación de más mujeres.

También se señaló que a la fecha no se ha trabajado en el vínculo que existe entre los roles de género y diferentes tipos de giros dentro del campo laboral y desagregados por sexo.

De igual manera, se mencionó que: *“...el trabajo en el cuidado del hogar y la familia pueden afectar el desempeño laboral.”*, se enfatizó que, *“dichas actividades están a cargo principalmente de las mujeres de acuerdo a construcciones arraigadas a la cultura mexicana”*. Se señaló que, *“en general, las mujeres en el Estado cuentan y ejercen sus derechos labores vinculados principalmente con la maternidad y el cuidado de las y los hijos”*, incluso percibiendo *“como beneficios que los hombres no tienen, lo cual se consideran ámbitos discriminatorios hacia ellos”*.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Diseño de políticas públicas y estrategias para impulsar procesos de transversalidad de género en la Secretaría del Trabajo



"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."

En el presente apartado se comentarán los ordenamientos de ley así como el desarrollo metodológico para impulsar una estrategia de transversalidad de género en la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

De todas las etapas consideradas en el desarrollo del trabajo, la vinculada al diagnóstico es la que se exploró para el caso particular, toda vez que se realizaron entrevistas al titular de la dependencia y una reunión de trabajo, en modalidad de grupo focal con los titulares de las áreas sustantivas de la Secretaría del Trabajo (ST).

Se cierra el presente apartado, con una serie de indicadores sugeridos para ser implementados en la Secretaría del Trabajo (ST), en estrecha vinculación con el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.

Antecedentes

Las acciones para la implementación de las propuestas de transversalidad consisten en establecer criterios incluyentes de género para las políticas de los programas y proyectos que se pretenden ejecutar en el *Programa Sectorial de Igualdad de Oportunidades*, para la *Secretaría del Trabajo*, ello a fin de impulsar transformaciones sustantivas en la forma de cómo se concibe y construye social y culturalmente a las mujeres y a los hombres. Lo anterior, armonizado a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León que al efecto considera:

Transversalidad: Proceso que permite la incorporación de la perspectiva de género, con el objeto de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

En el Artículo 14 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, se establecen las facultades que tendrá el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, para impulsar la estrategia de género a nivel estatal.

- IV Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;
- V Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres;
- VI Recabar y clasificar información estadística que elaboren las dependencias y entidades del Estado relacionada con el principio de igualdad entre mujeres y hombres;
- VII Asesorar a las dependencias y entidades en la elaboración de informes sobre impacto por razón de género.

Derivado de lo anterior, queda de manifiesto que la estrategia de transversalidad de género en el Estado de Nuevo León es responsabilidad de todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal; donde cada uno de los titulares deberá proveer al Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (IEMNL), de información estadística desagregada por sexo, deberá impulsar procesos internos de planeación presupuestal con impactos diferenciados entre mujeres y hombres, e impulsar Programas de Igualdad de Oportunidades, para atención y seguimiento a lo dispuesto en el Plan Estatal de Desarrollo (2010-2015) en los apartados *de Generación de Riqueza y Desarrollo Social y Calidad de Vida*.

Es importante no olvidar que, para impactar de manera diferenciada en las políticas públicas, es importante generar dos vertientes de trabajo; una de ellas enfocada al impulso de acciones afirmativas y; la otra, enfocada a la generación de estrategias de transformación en la Secretaría del Trabajo (ST), ligada a la estructura institucional, para el logro de la igualdad sustantiva; ello con la finalidad de armonizar el actuar institucional con el marco normativo en la materia.

Dichas líneas de trabajo, no se excluyen una de la otra, dependerá fundamentalmente de las condiciones institucionales, contexto de aplicabilidad y voluntad política, principalmente para cristalizar las acciones en avances sustantivos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Para este tipo de acciones, es necesario tener presente que todo actuar institucional deberá ser pensado desde una perspectiva de género para establecer una guía y avances desagregados por sexo tendientes a la visibilización de los avances sustantivos y el cierre de brechas de desigualdades de género; lo que permitirá impulsar procesos de desarrollo económico y social con mayor eficacia y eficiencia a favor de la ciudadanía en su conjunto.

A fin de abordar la ruta para el diseño de la estrategia de género en la Secretaría del Trabajo (ST), se utilizará el modelo aportado por Incháustegui y Ugalde (2004) Ver Anexo tres.

Evaluación de condiciones para el punto de partida

Regularmente, una estrategia de transversalidad de género, se inserta en las políticas públicas que se operan con los lineamientos y mandato institucional vigentes.

Actualmente para el caso del Estado de Nuevo León, se cuenta con la oportunidad de que es un mandato institucional del quehacer gubernamental, ello según lo plasmado en el *Plan Estatal de Desarrollo (PED, 2010-2015)*, en los numerales 7.3.8 *Equidad de Género*, segundo numeral que señala: Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones estatal y municipal.

La consolidación de una estrategia de transversalidad de género, requiere la consideración de las dimensiones pertinentes conforme a la siguiente

categorización del cuadro número tres. En ésta, se hace una descripción de las condiciones a evaluar para el inicio de los trabajos institucionales para el impulso de una estrategia de transversalidad de género en la *Secretaría del Trabajo (ST)*, además contienen la parte metodológica y una descripción de las condiciones y consideraciones de los servidores públicos al momento de operar la política pública sectorial.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Análisis sobre las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la Secretaría del Trabajo en el Estado



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

FORTALEZAS

- Apoyos económicos estatales y federales para la prestación de los servicios, que se desagregarán por sexo.
- Relaciones armónicas con las organizaciones sindicales y empresariales.
- Se cuenta con servidoras y servidores públicos con conocimientos y capacitación en materia de género y altamente comprometidos en el desempeño de sus funciones.
- La Secretaría del Trabajo organiza, coordina y ejecuta eventos para el fomento a la cultura integral de prevención de riesgos laborales.
- Existe paz laboral en el Estado, la cual se ha reflejado a través de casi 12 años sin huelgas.
- Reconocimiento de la comunidad laboral compuesta por trabajadoras y trabajadores.
- Crecimiento de la demanda de mano de obra calificada para el trabajo especializado en las maquilas, donde las mujeres representan un importante núcleo de población.



"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"

OPORTUNIDADES

- Innovación y creatividad en el desempeño de las funciones interinstitucionales.
- Demanda de servicios de capacitación técnica en diversos temas no tradicionales para mujeres, ello a fin de potenciar el acceso a otros apoyos económicos.
- Certificación de oficios en competencias laborales no tradicionales para mujeres y hombres.
- Difusión de los servicios y funciones de la Secretaría.
- Actualización frecuente en temas especializados en género al personal en función a sus responsabilidades institucionales.
- Desarrollar un sistema de evaluación de desempeño laboral sensible a las necesidades de género.
- Mantener la paz laboral en el Estado.
- Reforzar la conciliación ante los conflictos laborales principalmente en los sectores donde las mujeres tienen un amplio margen de representatividad.
- Establecer el servicio público de carrera con criterios sensibles a las necesidades de género.



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"

DEBILIDADES

- No se cuenta con el suficiente capital humano para cumplir con la demanda de servicios laborales, especialmente donde las mujeres tienen mayor representatividad.
- Las condiciones físicas y presupuestales de las diferentes dependencias que integran la Secretaría no son las adecuadas para ofrecer un servicio de calidad en los sectores donde las mujeres tienen amplia representatividad.
- Equipamiento obsoleto.

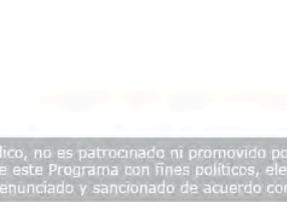
AMENAZAS

- Radicación inter institucional de recursos económicos fuera de tiempo para ejecutar acciones de capacitación y empleo.
- Incumplimiento en capacitación y condiciones de seguridad e higiene en los centros laborales en época de crisis económica.
- Baja cultura de prevención de riesgos de trabajo.
- Falta de continuidad en los programas establecidos.



"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"

Objetivos, Estrategias y Líneas de acción



"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"

Objetivo general

Promocionar y desarrollar políticas públicas, programas y acciones interinstitucionales que permitan consolidar en el Estado de Nuevo León, una cultura laboral que impulse la productividad, la competitividad y la adopción de la perspectiva de género para el mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores, en un clima de armonía, respeto a los derechos humanos de las mujeres e inclusión social, para el óptimo desarrollo de los factores involucrados en el proceso de producción.

Objetivos, estrategias y líneas de acción

Objetivo estratégico 1. Apoyar a las buscadoras y los buscadores de trabajo.

Estrategias y Líneas de Acción:

1.1 Fortalecer los programas institucionales de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores desempleadas(os) y nuevas(os) buscadoras(es) de empleo.

Incorporar a la población desempleada y subempleada, de mujeres, hombres y grupos vulnerables, a cursos de capacitación laboral de corto plazo para que obtenga la calificación o, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.

Promoción y financiamiento de proyectos productivos y capacitación en el área de interés de beneficiarias y beneficiarios, que favorezcan su integración a la comunidad, y la generación de ingresos.

Impulsar una estrategia de empoderamiento económico para los grupos emergentes y vulnerables del Estado, para que accedan a un trabajo digno sin condiciones de discriminación.

1.2 Promover acciones de vinculación entre buscadoras y buscadores de empleo y vacantes.

Facilitar la vinculación de las empresas que ofrecen vacantes con las y los buscadores de empleo en un mismo lugar así como brindar capacitación y asesoría en temas laborales a las y los interesadas(os).

Brindar el servicio de bolsa de trabajo, para las y los buscadores de empleo en las diferentes oficinas localizadas en el Estado.

Impulsar procesos de capacitación laboral no tradicional para mujeres

Impulsar una cultura laboral en las empresas para el diseño y solicitud de perfiles vacantes que eliminen la segregación ocupacional de género y edad.

Objetivo estratégico 2. Favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral.

Estrategias y Líneas de Acción:

2.1 Fortalecer la cultura de prevención de riesgos laborales entre empleadoras, empleadores, trabajadoras y trabajadores

Brindar asesoría a empresas con áreas de oportunidad en materia de seguridad e higiene detectadas en el proceso de inspección o por solicitud de las mismas.

Aplicar el modelo de asesoría en seguridad e higiene consistente en elaborar y evaluar el diagnóstico situacional, elaborar programa de actividades correctivas y preventivas, establecer la Política de Seguridad e Higiene sensible a género, integrar y capacitar a las Comisiones de Seguridad e Higiene y dar seguimiento focalizado al programa a través de la unidad de género de la Secretaría del Trabajo.

Realizar evaluaciones integrales de salud de las y los trabajadores en los centros laborales con la participación de practicantes de las escuelas de enfermería del Estado.

Llevar a cabo Brigadas de Salud especializadas para la detección temprana de enfermedades de transmisión sexual (ETS), entre ellas el VIH así como de los cánceres de mama, cérvico-uterino y de próstata en las obras en construcción del Estado, en coordinación con las Instituciones Educativas y de Salud en el



GOBIERNO FEDERAL

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

Estado.

Realizar evaluaciones de salud integral a las y los trabajadores en los centros laborales, como la prevención de riesgos de trabajo, a fin de lograr una cultura institucional incluyente que genere un ambiente sano y seguro para las mujeres y hombres que laboran en las empresas del Estado, considerando impactos diferenciados y focalizados para mujeres y hombres.

Realizar eventos formativos tales como diplomados, seminarios, cursos, pláticas, la Semana Estatal de Seguridad e Higiene, para las y los trabajadores, así como empleadoras y empleadores del Estado para la prevención de temas relevantes de salud de las mujeres y de los hombres (cáncer de mama, cáncer cérvico uterino, cáncer de próstata, prevención de osteoporosis, menopausia, andropausia, salud sexual y reproductiva) entre otros temas.

2.2 Apoyar a empleadoras, empleadores, trabajadoras y trabajadores en la observancia de la normatividad sobre condiciones generales de trabajo.

Favorecer la contratación de inspectoras laborales y focalizar los espacios laborales donde se encuentra el mayor número de mujeres trabajadoras.

Inspeccionar la mayor cantidad de centros de trabajo del Estado, vigilando la aplicación de la normatividad laboral en materia de seguridad e higiene y condiciones generales de trabajo considerando los impactos diferenciados y focalizados entre mujeres y hombres.

Inspeccionar desde un enfoque de género a empresas de mayor tamaño para abarcar la mayor cantidad de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.

Inspeccionar los centros de trabajo de las actividades económicas con mayor índice de riesgos de trabajo desagregados por sexo.

Encabezar la certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009.

Objetivo estratégico 3. Impulsar la capacitación para y en el trabajo.

Estrategias y Líneas de Acción:

3.1 Gestionar mayores volúmenes de recursos económicos y materiales para ampliar el alcance de las acciones de capacitación para y en el trabajo.



GOBIERNO
FEDERAL

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

Etiquetación de recursos destinados para el apoyo de micro y pequeñas empresas encabezadas por mujeres en sectores no tradicionales.

Apoyo a la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas encabezadas por mujeres, a través un diagnósticos focalizados en la problemática que enfrentan las mujeres respecto a los hombres en el tema.

Brindar servicios de consultoría en sistemas de calidad, mejora continua ello a través de un enfoque transversal de género, para acelerar procesos de certificación a PYMES y que más mujeres sean las que accedan a los beneficios.

3.2 Ampliar la cobertura de los servicios de capacitación hacia regiones que carecen y requieren de estos servicios.

Ampliar los servicios de capacitación administrativa y desarrollo gerencial a proveedores de clúster y grandes empresas impulsando la participación de las mujeres.

Fortalecer y focalizar la asistencia de mujeres los Diplomados y Seminarios para informarlas sobre la existencia de programas y prestaciones sociales y fortalecer los liderazgos femeninos en las diferentes regiones

Ampliar la capacitación técnica para las mujeres y facilitar la reconversión de las y los trabajadores a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

Ampliar el servicio de capacitación focalizando en grupos de mujeres y otros actores emergentes en empleos no tradicionales para dicha población a través de unidades móviles.

Iniciar actividades en nuevos planteles (Allende), donde se focalice la participación de las mujeres.

Ampliar la oferta formativa sensible a género en sectores económicos no tradicional para mujeres y grupos vulnerables que lo demanden.

Diversificar la oferta educativa hacia los oficios no tradicionales para mujeres

Desarrollar un programa y protocolo de atención dirigido a mujeres y grupos vulnerables para el fortalecimiento de sus capacidades laborales.

Iniciar una incubadora de empresas considerando asesoría y capacitación

focalizada en las condiciones específicas de las mujeres.

Estimular la constitución de empresas impulsadas por mujeres a través de la exención tributaria y otras acciones afirmativas.

3.3 Impulsar la creación de un sistema de certificación de competencias laborales para el trabajo que favorezcan la empleabilidad de las y los trabajadores.

Rediseñar desde una perspectiva de género transversal, los esquemas de capacitación para facilitar la certificación y evaluación de competencias laborales para la formación de un capital humano en función de las nuevas necesidades económicas y sociales que enfrenta el aparato productivo estatal.

Crear una entidad certificadora y evaluadora de competencias laborales donde se considere vital el avance de las mujeres para el cierre de brechas de desigualdades en la Entidad.

Desarrollar un programa de fomento a la cultura de la certificación de competencias laborales no tradicionales para las mujeres.

Desarrollar un catálogo de normas y estándares de competencias laborales sensible a género, en áreas demandadas por el sector productivo en el Estado.

Incluir las variables de no discriminación, y respeto a los derechos humanos en cualquier tipo en la evaluación de competencias laborales.

Elaborar un instrumento de Diagnóstico de Necesidades de Certificación sensible a las necesidades de las mujeres y hombres trabajadores.

Integrar comités de gestión por áreas productivas donde se encuentren representadas las mujeres

Incorporar a mujeres como parte de dichos comités.

Elaborar las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y los Estándares de Competencias (EC) que requiera el Sector productivo del Estado sensibles a género.

Ofertar la Capacitación con la Certificación en actividades no tradicionales para mujeres.

Impulsar el reconocimiento oficial a las competencias ocupacionales desagregadas por sexo.



"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"

Objetivo estratégico 4. Fomentar la paz laboral.

Estrategias y Líneas de Acción:

4.1. Privilegiar la conciliación en los conflictos entre trabajadoras, trabajadores y empleadoras y empleadores.

Aplicar modelos de métodos alternos de solución de controversias para la mejor solución de los conflictos como se establece en la mediación priorizando los intereses de las mujeres y hombres trabajadores.

Aplicar la programación neurolingüística y la perspectiva de género como herramienta práctica en las pláticas conciliatorias.

Brindar asesoría al personal de los centros educativos de enseñanza media y superior para darles a conocer sus obligaciones y derechos diferenciados entre mujeres y hombres.

Incrementar la plantilla de funcionarias y funcionarios responsables de la conciliación.

Certificar las competencias del personal responsable de la conciliación.

Certificar las competencias del personal responsable de la conciliación en materia de igualdad de oportunidades y derechos humanos de las mujeres.

Realizar campañas permanentes para concientizar a las y los patrones sobre la importancia de asistir a las citas conciliatorias previas a juicio.

Fortalecer el diálogo con los sectores obrero y patronal para fortalecer los intereses de las mujeres trabajadoras.

Promover la realización de Convenios Individuales Fuera de Juicio para favorecer la situación de las mujeres en dicha situación.

4.2. Mejorar la eficiencia y calidad en los servicios de impartición de justicia laboral.

Atención oportuna y eficaz a demandas laborales iniciadas por mujeres.

Participar en programas de mejora continua como son el Premio Nuevo León a la Competitividad y la Re-certificación en la Norma ISO 2001-2008 y la certificación en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y



GOBIERNO FEDERAL

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

Hombres NMX-R-025-SCFI-2009.

Brindar capacitación actual, efectiva y equitativa a mujeres y hombres que conforman el personal.

Crear un Comité de Seguimiento con apoyo económico y jurídico a juicios laborales emprendidos por mujeres y grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Vigilar el cumplimiento de indicadores sensibles a género por área.

Realizar auditorías periódicas sensibles a género, con el fin de revisar celeridad y cuellos de botella.

Procurar la unificación de criterios sensibles a género entre las Juntas Especiales.

Incrementar y fortalecer la conciliación dentro de juicio principalmente los encabezados por mujeres.

Emisión de laudos y resoluciones legalmente fundados y motivados.

Incrementar el número de módulos para la sanción de convenios y terminaciones fuera de juicio.

Dar celeridad y mejorar la sistematización del Registro de contratos colectivos, con la actualización del sistema electrónico actual.

Continuar con el servicio de consulta de expedientes vía Internet, único en el país.

Juicios Laborales Burocráticos.

4.3. Impulsar la creación de una cultura institucional que fomente la conciliación entre la vida familiar y la laboral de las trabajadoras, trabajadores, empleadoras y empleadores.

Realizar campañas, cursos y talleres para concientizar a mujeres y hombres sobre la corresponsabilidad familiar con el fin de impulsar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.

Crear acciones sustantivas y afirmativas que permitan negociar permisos, horarios y espacios laborales de tal forma que incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.



GOBIERNO
FEDERAL

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

Objetivo 5. Promover la equidad y la igualdad laboral entre trabajadoras, trabajadoras, empleadoras y empleadores.

Estrategias y Líneas de Acción:

5.1. Fomentar la igualdad de oportunidades a trabajadoras, trabajadores, empleadoras y empleadores.

Desarrollar sistemas de diagnóstico, seguimiento y evaluación focalizada y desagregada por sexo para la certificación sobre condiciones que apunten a un trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, libertad sindical, seguridad y un ambiente de respeto y no discriminación por ninguna causa, principalmente por la de género.

Diseño de una serie de acciones afirmativas, que fomenten la igualdad salarial, incentivos, compensaciones, movilidad, ascenso, fomento y permanencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

5.2. Elaborar acciones afirmativas para prevenir y combatir la violencia laboral y la discriminación.

Crear unidades de atención focalizada a la violencia y discriminación laboral y de género en los espacios laborales de la administración pública estatal

Contratar a mujeres inspectoras laborales para vigilar la observancia de los derechos laborales y humanos de las mujeres trabajadoras.

Desarrollar sistemas de diagnóstico, seguimiento y evaluaciones de impacto desagregada por sexo sobre condiciones de discriminación, violencia de género y principales brechas de desigualdades en los espacios del mercado de trabajo.

Realizar campañas informativas, cursos, seminarios, foros talleres y pláticas, para concientizar a mujeres y hombres sobre la violencia en el ámbito laboral que considere los diferentes tipos de violencia y discriminación desagregados por sexo.

Promover que los mecanismos de sanción existentes a las prácticas de violencia y discriminación laboral sean aplicados a cabalidad.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Indicadores de resultados



"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"

Indicadores de resultados

El Plan Sectorial para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría del Trabajo (ST), sigue indicadores de resultado para armonizarlo con el que existe (Plan Sectorial 2010-2015, Mercado de Trabajo y Justicia Laboral) para dar seguimiento a los avances expresados y comprometidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 para el sector.

Se ha adoptado el sistema que la Secretaría del Trabajo (ST), tiene para su Programa Sectorial 2010-2015. Mercado de Trabajo y Justicia Laboral, que es un sistema de planeación y evaluación para la medición de resultados de los programas y proyectos desagregados por sexo, para considerar el impacto último de sus beneficiarias y beneficiarios, en el cual se identifican dos tipos de indicadores: de resultados y estratégicos. Los de resultados han sido definidos para medir el efecto último de las políticas públicas, es decir, su impacto en la población ello focalizando en las necesidades particulares de mujeres y hombres neoloneses.

Finalmente se incorporan algunos Indicadores para la institucionalización de las políticas públicas con perspectiva de género en la Secretaría del Trabajo (ST), mismos que se abordan en la parte inicial del apartado respectivo y se refieren principalmente a procesos internos de la Secretaría para promover mecanismos para la incorporación de dichas políticas públicas con perspectiva de género en la institución.



"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"

Desempeño esperado y metas

Como en todo proceso de medición destacan las metas, con un valor numérico obtenido a partir de considerar una cuarta parte de la población total comprometida y plasmada en el *Plan Sectorial 2010-2015, Mercado de Trabajo y Justicia Laboral*, es decir, se propone el impulso estratégico de acciones temporales a fin de cumplir con los resultados comprometidos en el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015*.

Las metas establecidas para el presente *Plan de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría del Trabajo*, siguen la ruta marcada por el Programa Sectorial 2010-2015, Mercado de Trabajo y Justicia Laboral y, tienen diferencias en términos relativos más que absolutos, sobre todo cuando se trata de incorporar el criterio de acciones afirmativas para cerrar brechas de desigualdades entre mujeres y hombres.

Para el avance en los objetivos del *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades de la Secretaría del Trabajo*, es importante enfatizar que las políticas públicas que se ejecutan actualmente en la dependencia requieren de la transformación estructural de los procedimientos, en el diseño, planeación y ejecución, acorde a lo planteado por *Plan Estatal de Desarrollo (PED 2010-2015)*, en materia de igualdad de género; adicionalmente y en para a ello, se requiere el desarrollo de modelos de capacitación para servidoras y servidores públicos, que en escala suficiente pudiesen constituir una palanca para la transformación institucional enfatizando en el impulso de políticas públicas sensibles a las necesidades de mujeres y hombres. Finalmente, aunque es un elemento indispensable, se requiere la etiquetación de recursos exclusivos para ejecutar acciones que respondan al logro de los objetivos aquí plasmados.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

Objetivo General

- Promoción y desarrollo de políticas públicas, programas y acciones institucionales que permitan consolidar en el Estado de Nuevo León una cultura laboral que impulse la productividad, la competitividad y la inclusión de las mujeres para el mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores, en un clima de armonía y respeto a los derechos humanos y laborales y su vinculación con los factores de la producción.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015 ¹⁵
Empleos formales para mujeres generados en el periodo	Total de empleos en el año 2015 menos Total de empleos en el año 2009. Induciendo cuando menos una cuarta parte de empleos sean orientados para impulsar la agencia económica de las mujeres en el Estado como acción afirmativa de la ST	Número de empleos formales para mujeres	Escenario deseable 60,000 de 240,000 Escenario probable 48,000 de 192,000 Escenario adverso 33,500 de 134,000

¹⁵ Derivado del escenario descrito en páginas anteriores, el porcentaje base que se toma es un 25 por ciento, del total de cada uno de los escenarios planteados



GOBIERNO FEDERAL

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

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015 ¹⁶
Índice de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la planeación y ejecución de políticas públicas de la Secretaría del Trabajo	Se cuenta estadísticas de la población usuaria desagregados por sexo,	Índice	Escenario deseable .64
	Se cuenta con diagnóstico de población objetivo con perspectiva de género		Escenario probable .50
Estadísticas de usuarias y usuarios desagregadas por sexo	Se cuenta con estadísticas de usuarios y usuarias desagregadas por sexo x100/Número total de población beneficiada	Porcentaje	Escenario adverso .35
			Escenario deseable 100
			Escenario probable 80
			Escenario adverso 60

¹⁶ Derivado del escenario descrito en páginas anteriores, el porcentaje base que se toma es un 25 por ciento, del total de cada uno de los escenarios planteados



GOBIERNO FEDERAL

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

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Acciones institucionales que integran sus acciones con diagnósticos de población objetivo con Perspectiva de Género.(PEG)	Porcentaje de acciones institucionales que integran sus acciones con diagnósticos de población objetivo con Perspectiva de Género.(PEG).x100/Número total de población atendida.	Porcentaje	Escenario deseable 100
			Escenario probable 50
			Escenario adverso 25



GOBIERNO FEDERAL

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

Objetivo específico

Diseñar e implementar políticas públicas de atención a la ciudadanía con perspectiva de género en las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Índice de Institucionalización de la Perspectiva de Género en las acciones de política interna de la Secretaría del Trabajo	Proporción de personal capacitado en materia de género que opere los proyectos con PEG+ Proporción de áreas estratégicas y administrativas con acciones de Programa de Cultura Institucional+ Proporción de Unidades administrativas con recurso etiquetado para dichas acciones.	Índice	Escenario deseable 1.0
			Escenario probable 0.50
			Escenario adverso 0.35
Personal de la Secretaría del Trabajo que opera proyectos capacitados en transversalidad de	Número de personas que operan proyectos estratégicos/personas capacitadas en	Porcentaje	Escenario deseable 100 Escenario probable 80



GOBIERNO FEDERAL

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

género a las políticas públicas		estrategias de transversalidad de género		Escenario adverso 60
Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015	
Áreas sustantivas de la Secretaría del Trabajo que cuentan con acciones de cultura institucional	Número de áreas sustantivas de la ST con acciones programadas en el Programa de Cultura Institucional x100	Porcentaje	Escenario deseable 100	
			Escenario probable 50	
			Escenario adverso 25	
Se cuenta con Unidad de Género con personal y presupuesto etiquetado para su óptimo funcionamiento	Unidad de Género	Acuerdo	Escenario deseable 100	
			Escenario probable 50 (en negociación)	
			Escenario adverso 25 (en acercamiento institucional)	



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

Áreas sustantivas de la Secretaría del Trabajo que cuentas con acciones afirmativas sensibles a las necesidades de las mujeres y otros grupos emergentes	Número de acciones afirmativas con PEG en el POAx100	Porcentaje	Escenario deseable
			100
			Escenario probable
			50
			Escenario adverso
			30

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	del	Unidad de medida	Meta 2015
Índice de Conciliación Laboral sensible a las condiciones de las mujeres trabajadoras del Estado	(Demandas terminadas/ demandas presentadas) x100/25, procurando que una de cada cuatro demandas se orientará para que sea la de una mujer		Porcentaje	Escenario deseable
				26 de 105
				Escenario probable
				25 de 100
				Escenario adverso
				19 de 75

Objetivo estratégico 1. Apoyar a los buscadores de trabajo.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Mujeres colocadas	Total de mujeres colocadas por los servicios de Empleo (*)	Número de mujeres colocadas	Escenario deseable 60,000 de 240,000 Escenario probable 52,500 de 210,000 Escenario adverso 45,000 de 180,000

(*) Incluyen las mujeres colocadas por medio de los programas de vinculación laboral.

Objetivo específico

Diseñar e implementar políticas públicas transversales a la perspectiva de género desde la Unidad administrativa de la Secretaría.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
La Unidad Administrativa cuenta con presupuesto etiquetado para acciones transversales a género	Total de recursos destinados para tal acción/ sobre el presupuesto global de la Secretaría del Trabajo	Porcentaje	Escenario deseable 100 Escenario probable 60 Escenario adverso 25



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Gobierno
FEDERAL

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

Objetivo estratégico 2. Favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Índice de trabajadoras beneficiadas por inspección	(Total de trabajadoras beneficiadas con inspección / Total de asegurados del IMSS en Nuevo León) x 100/25	Porcentaje de trabajadoras del total de trabajadores	Escenario deseable 4 de 17
			Escenario probable 3 de 15
			Escenario adverso 2 de 13



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

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

Objetivo estratégico 3. Impulsar la capacitación para y en el trabajo.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Líderes y liderezas sindicales, así como mujeres en los primeros cuadros en la toma de decisiones, atendidas por tipo de capacitación	Capacitación brindada a líderes y mujeres tomadoras de decisiones al interior del sindicato	Líderes y representantes sindicales	Escenario deseable 5250 de 21,000
			Escenario probable 4,500 de 18,000
			Escenario adverso 3750 de 15,000
Personas Capacitadas (Egresadas)	Total de mujeres que recibieron capacitación con apoyos del programa BECATE + las mujeres capacitadas por ICET + las mujeres capacitadas por la DCYC.	Egresadas	Escenario deseable 97,500 de 390,000
			Escenario probable 82,500 de 330,000
			Escenario adverso 67,500 de 270,000



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

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

Objetivo estratégico 4. Fomentar la paz laboral.

Nombre del Indicador	Descripción. Fórmula del indicador	Unidad de medida	Meta 2015
Índice de emplazamientos de huelga conciliados	(Emplazamiento a huelga conciliados / emplazamientos presentados) x 100	Porcentaje	Escenario deseable 105
			Escenario probable 100
			Escenario adverso 80
Huelgas estalladas	Número de huelgas estalladas en el período	Huelgas	Escenario deseable 0
			Escenario probable 0
			Escenario adverso 1 ó más



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

Cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

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

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Meta a corto plazo	Meta a mediano plazo	Meta a largo plazo ¹⁷
Empleos formales para mujeres generados en el periodo	Número de empleos formales para mujeres	Escenario deseable 20,000 de 240,000	Escenario deseable 40,000 de 240,000	Escenario deseable 60,000 de 240,000
		Escenario probable 16,000 de 192,000	Escenario probable 32,000 de 192,000	Escenario probable 48,000 de 192,000
		Escenario adverso 11,166 de 134,000	Escenario adverso 27,266 de 134,000	Escenario adverso 33,500 de 134,000
Índice de Conciliación Laboral sensible a las condiciones de las mujeres trabajadoras del Estado	Porcentaje	Escenario deseable 9 de 105	Escenario deseable 16 de 105	Escenario deseable 26 de 105
		Escenario probable 25 de 100	Escenario probable 50 de 100	Escenario probable 75 de 100
		Escenario adverso 19 de 75	Escenario adverso 38 de 75	Escenario adverso 56 de 75

¹⁷ Derivado del escenario descrito en paginas anteriores, el porcentaje base que se toma es un 25 por ciento, del total de cada uno de los escenarios planteados



Gobierno Federal

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

Objetivo estratégico 1. Apoyar a los buscadores de trabajo.

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Meta a corto plazo	Meta a mediano plazo	Meta a largo plazo
Mujeres colocadas	Número de mujeres colocadas	Escenario deseable 20,000 de 240,000	Escenario deseable 40,000 de 240,000	Escenario deseable 60,000 de 240,000
		Escenario deseable 17,500 de 210,000	Escenario deseable 35,000 de 210,000	Escenario probable 52,500 de 210,000
		Escenario deseable 15,000 de 180,000	Escenario deseable 30,000 de 180,000	Escenario adverso 45,000 de 180,000



Gobierno Federal

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

Objetivo estratégico 2. Favorecer el cumplimiento de las disposiciones aplicables en materia laboral.

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Meta a corto plazo	Meta a mediano plazo	Meta a largo plazo
		Escenario deseable 1.4 de 17	Escenario deseable 2.8 de 17	Escenario probable 4 de 17
Índice de trabajadoras beneficiadas por inspección	Número de mujeres colocadas	Escenario deseable 1.3 de 15	Escenario deseable 2.5 de 15	Escenario adverso 5 de 15
		Escenario deseable 3.3 de 13	Escenario deseable 2.2 de 13	Escenario deseable 3.3 de 13

Objetivo estratégico 3. Impulsar la capacitación para y en el trabajo.

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Meta a 2015
		Escenario deseable 50
Estrategias de capacitación institucional en sensibilización de género y empoderamiento para nuevas y pequeñas emprendedoras	Número de talleres de capacitación en liderazgos femeninos, estrategias de empoderamiento en empleos no tradicionales para mujeres	Escenario probable 30
		Escenario adverso 15
		Escenario deseable 50
Estrategias de capacitación institucional en sensibilización	Número de talleres impartidos en sensibilización de género, derechos humanos y laborales de acuerdo la presencia de	Escenario probable



Gobierno Federal

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

de género, derechos humanos y laborales de acuerdo la presencia de mujeres en el área las maquinas	mujeres en el área las máquinas	30
		Escenario adverso 15
Dependencias de la Administración Pública Estatal certificadas en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009	Dependencias del Gabinete Legal y Ampliado de la Administración Pública Estatal certificadas en la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009	Escenario deseable Gabinete Legal y Ampliado
		Escenario probable Gabinete Legal
		Escenario adverso Gabinete Económico y Social



Gobierno Federal

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

Objetivo estratégico 4. Fomentar la paz laboral.

Nombre del Indicador	Unidad de medida	Meta a 2015
Mesas de trabajo sobre derechos humanos y cultural laboral e institucional con perspectiva de género	Mesas de trabajo sobre derechos humanos y cultura laboral con perspectiva de género	Escenario deseable 20
		Escenario probable 10
		Escenario adverso 5
Servidoras y servidores públicos con información y capacitación en materia de Derechos Humanos y cultura laboral con perspectiva de género	Servidores(as) públicos(as) estatales capacitados X 100	Escenario deseable 100
		Escenario probable 60
		Escenario adverso 40
	Total de servidores(as) públicos estatales	



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Factores críticos para el éxito de las acciones



GOBIERNO
FEDERAL

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

A fin de alcanzar los objetivos y dar cumplimiento a las metas planteadas, es indispensable considerar el conjunto de factores necesarios para realizar con éxito las estrategias y líneas de acción que se proponen en el presente documento.

El presente *Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo*, está articulado a lo dispuesto por el *Programa Especial de Equidad de Género y al Programa Sectorial de Trabajo, Mercado de Trabajo y Justicia Laboral* y, por lo que dispone el *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015*. De igual manera, da respuesta a los requerimientos institucionales de las políticas públicas convenidas con el Gobierno Federal, así como a las necesidades más sentidas de la ciudadanía neolonesa, principalmente aquella que es representada por las mujeres, quienes presentan mayores rezagos para alcanzar la igualdad sustantivas en las oportunidades para el desarrollo.

A fin de que las acciones impulsadas tengan efecto en la población objetivo, es prioritario trabajar en los procesos de cabildeo interinstitucional, para robustecer y, al mismo tiempo, afinar la voluntad política de quienes tienen las responsabilidades institucionales en la *Secretaría del Trabajo (ST)*.

La voluntad política se traduce en que el titular y los tomadores de decisiones de las diversas áreas que componen la *Secretaría del Trabajo (ST)*, se involucren proactivamente en el cumplimiento de las presentes metas para dar atención focalizada a la población económicamente activa que representan las mujeres en el Estado; así mismo, es fundamental que, los procesos de planeación interna estén dirigidos a dar cumplimiento así como recursos económicos a las acciones.

A fin de impulsar los trabajos tendientes a la institucionalización y transversalidad de las políticas afirmativas y políticas de igualdad de género, es deseable considerar los factores clave relativos a:



"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"

- **Visibilización institucional de las mujeres**

- Impulsar la realización de investigaciones, incluyendo las encuestas sobre el uso del tiempo, que contribuyan a estimar la aportación que las mujeres hacen a la economía a través del trabajo doméstico que, a pesar de su alta contribución social, no figura en la contabilización del Producto Interno Bruto.

- **La institucionalización de la perspectiva de género en las áreas sustantivas de la Secretaría del Trabajo (ST)**

La institucionalización de la perspectiva de género a las áreas sustantivas que componen la *Secretaría del Trabajo (ST)*, se orientarán a modificar los patrones patriarcales manifestados en los espacios laborales por medio de:

- La vinculación directa y al más alto nivel, entre la *Secretaría del Trabajo*, el *Instituto Estatal de las Mujeres*, con el Ejecutivo Estatal, para que instruya, cobije y acompañe los trabajos necesarios para el impulso de una estrategia de empoderamiento económico transversal, para las mujeres y los hombres neoloneses.
- La capacitación y sensibilización orientada a las y los servidores públicos de todas las áreas de la Secretaría en materia de igualdad jurídica, derechos humanos de las mujeres en los ámbitos del trabajo y la productividad que son competencia de la *Secretaría del Trabajo (ST)*.
- Desarrollar espacios y condiciones institucionales para ejecutar las acciones del presente *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Secretaría del Trabajo*, lo que conllevará a la instalación de la Unidad

de Género la cual dará seguimiento y evaluación permanente de las acciones impulsadas.

- La Secretaría del Trabajo, en estrecha vinculación con el Instituto Estatal de las Mujeres, etiquetarán presupuestos institucionales para la suma de acciones focalizadas para el cierre de brechas de desigualdades en materia de trabajo entre mujeres y hombres.
- Fortalecer al Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, para que a través de los Institutos Municipales de las Mujeres se tengan grupos focalizados de mujeres y hombres, para medir los avances en la materia, ello a través de prestar servicios al público objetivo desde una perspectiva de género, desagregando por sexo a las y los usuarios impulsando, acciones afirmativas señaladas en los indicadores del presente documento y, los planteados en el Programa de Cultura Institucional.
- Institucionalizar la Unidad de Género de la Secretaría del Trabajo, para integrar las acciones de la dependencia, con los avances sustantivos hacia las mujeres, prestando especial atención a la sensibilización y capacitación del personal de cada unidad de la Secretaría del Trabajo (ST).
- ***La Planeación con enfoque de género en las unidades de la Secretaría del Trabajo***
- Establecer la integración de los indicadores con los datos desagregados por sexo en la Unidades Administrativas de la Secretaría del Trabajo (ST), ello acorde a los servicios prestados a la ciudadanía y, a los requerimientos convenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y, el Índice de Desarrollo Relativo



GOBIERNO
FEDERAL

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

al Género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), principalmente.

- Fomentar y cabildear la aprobación de leyes o acciones inter-institucionales que incentiven condiciones equitativas, incluso acciones afirmativas, entre mujeres y hombres en materia de equidad y justicia laboral.
- La *Secretaría del Trabajo (ST)* deberá participar activamente en los Consejos Ciudadanos, mesas de concertación, de manera paritaria por mujeres y hombres en los casos procedentes para estimular una mayor participación y visibilización de las mujeres en la sociedad civil en el terreno del mercado de trabajo y la justicia laboral.
- Poner a consideración del Consejo de Participación Ciudadana y a la Junta de Gobierno del Instituto Estatal de las Mujeres, los planes y proyectos propuestos por la *Secretaría del Trabajo (ST)*, en materia de género para dar a conocer sus propósitos y alcances, exponiendo las herramientas para evaluar el impacto en la instrumentación de las acciones desde la perspectiva de género en las políticas públicas de la dependencia.
- Invitar y vincular a las empresas para el cumplimiento de las presentes metas, para el cierre de brechas de desigualdades de género en el Estado.
- En coordinación con el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, impulsar una estrategia de empoderamiento a la agencia económica y laboral de las mujeres, como mecanismo interinstitucional de transversalidad de género que coadyuvará para el cierre de brechas de desigualdades de género.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

- El *Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Nuevo León* en coordinación estrecha con la Secretaría del Trabajo, gestionarán diversos fondos federales para la consolidación de una estrategia de transversalidad de género en el Gabinete Económico, a fin de coadyuvar en la institucionalización de la misma y, fortalecer los diferentes procesos para el empoderamiento laboral y, por ende, se impulsarán procesos de empoderamiento de los liderazgos locales representados por mujeres que coadyuvarán en la mejora de las condiciones sociales de la comunidad neolonesa más vulnerable.
- La *Secretaría del Trabajo* con estrecha vinculación con el *Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León*, impulsarán proyectos estratégicos de capacitación que garanticen la formación de replicadores en materia de empoderamiento económico y fortalecimiento de los liderazgos locales de las mujeres.
- La Secretaría del Trabajo encabezará los esfuerzos y gestiones necesarias, para la consolidación espacios de capacitación y certificación técnica no tradicional para mujeres, para que cuenten con mayores calificaciones técnicas para una mejor inserción al mercado laboral.
- Coadyuvar y dar seguimiento a los esfuerzos necesarios para en la certificación de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres NMX-R-025-SCFI-2009.



"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"

Glosario de términos

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

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

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

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

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la

institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

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

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

Discriminación laboral directa: Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación, reciben tratos desiguales.

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

Equidad de Género: Es la plena participación de la mujer y del hombre, en

condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política, social y familiar del país en el que vive, así como la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo." (Fuente: Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León.

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

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

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

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



"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"

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

- A) Responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de las hijas e hijos, mantenimiento del hogar y las relaciones familiares.

- B) Las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios, y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo: la docencia y la enfermería. (Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de Género*, INM, México, 2007.)

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



"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"

Anexos



"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"

Anexo 1

Reunión con el titular de la Secretaría del Trabajo



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades para la Secretaría de Trabajo para el Estado de Nuevo León

Minuta de reunión de avances institucionales

SECRETARÍA DEL TRABAJO

Instituto Estatal de las Mujeres, Nuevo León

HECHOS

En las instalaciones de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, se llevó a cabo la reunión de trabajo para aplicar el instrumento captador de información, para la elaboración del proyecto, Estudio para elaborar un Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

En la Oficina del C. Secretario el Mtro. Pedro Pablo Treviño Villarreal, y él como anfitrión, se abordó la temática de la igualdad de oportunidades, para lo cual él opinó que es innegable la participación de las mujeres en el



Estado, ello se deja ver en su participación en las maquilas que requieren mano de obra calificada y entre ellas destacan las mujeres.

El Secretario reconoció, que el desempeño de las mujeres es superior que el de los varones, tanto en organización como en rendimiento, por lo cual las hace más atractivas para los empleadores en el Estado.

Orden del día

Presentación con el/la titular de la dependencia

Exposición del proyecto

Aplicación del instrumento captador de información

Comentarios generales

Agradecimiento

Datos de interés:

En Nuevo León más de la mitad de la población son mujeres (50.1%).

Nuevo León es todavía un estado de jóvenes donde 50% de su población tiene 27 años de edad o menos

El 45.1% de las mujeres de 14 años y más forman parte de la población económicamente activa (PEA), de las cuales, 88.6% combina sus actividades extradomésticas con quehaceres domésticos, aspecto que resulta contrastante con el de los hombres donde el 42.6% cumple con esta condición.

Uno de cada cuatro hogares neoloneses (21.7%), es encabezado por una mujer. De los hogares con jefatura de mujeres, 18.1% son unipersonales





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"

Anexo 2

Reunión con directores de la Secretaría del Trabajo



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades para la Secretaría de Trabajo para el Estado de Nuevo León

Minuta de reunión de avances institucionales

SECRETARÍA DEL TRABAJO

Instituto Estatal de las Mujeres, Nuevo León

HECHOS



En las instalaciones de la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León, se llevó a cabo la reunión de trabajo para aplicar el instrumento captador de información, para la elaboración del proyecto, Estudio para elaborar un Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades para la Secretaría del Trabajo del Estado de Nuevo León.

Orden del día

Presentación con el/la titular de la dependencia

Exposición del proyecto

Aplicación del instrumento captador de información

Comentarios generales

Agradecimiento

Con apoyo de la Enlace institucional, la Lic. Thania Rivera Reyes, Secretaria Técnica de la Secretaría del Trabajo, se conjuntó a los directores del Servicio Estatal de Empleo, Capacitación y Competitividad, Inspección del trabajo, y la Dirección Administrativa, quienes apoyan al C. Secretario en la gestión de políticas públicas.

Se mencionó que no existe suficiente personal y recursos para atender la demanda de la ciudadanía. Se percibe que solicitan más oportunidades de empleo las mujeres, aunque su política de atención es genérica, sin precisar si son hombres o mujeres.

Aunado a ello, la Secretaría responde a la demanda del mercado.

Datos de interés:

En Nuevo León más de la mitad de la población son mujeres (50.1%).

El Estado es todavía de jóvenes donde 50% de su población tiene 27 años de edad o menos

El 45.1% de las mujeres de 14 años y más forman parte de la población económicamente activa (PEA), de las cuales, 88.6% combina sus actividades extradomésticas con quehaceres domésticos, aspecto que resulta contrastante con el de los hombres donde el 42.6% cumple con esta condición.

Uno de cada cuatro hogares neoloneses (21.7%), es encabezado por una mujer. De los hogares con jefatura de mujeres, 18.1% son unipersonales





De manera general se percibe que existen ciertos servicios que oferta la Secretaría que están permeados ciertos roles de género, pero son las demandas concretas que solicita el mercado.

Quedó de manifiesto que existe una clara diferenciación en el trabajo y la productividad entre mujeres y hombres, ya que contratando mujeres, se reduce el ausentismo laboral, existe compromiso con los altos estándares de cumplimiento, eficiencia y organización, lo que redundaría en competitividad para el Estado de Nuevo León.

En materia de Inspección del Trabajo se puede observar que existen más mujeres que hombres realizando dicha actividad, ya que el mercado laboral está compuesto principalmente por mujeres.

Respecto a la parte administrativa, sobre cómo organizar los apoyos a la ciudadanía, se tiene claro que es necesario destinar mayores esfuerzos a las mujeres jefas de hogar.

Finalmente se comentó que algunos directores, estaban inscritos en los diplomados de marco lógico, presupuestos sensibles a género e indicadores de desarrollo, mismos que promueve el Instituto Estatal de las Mujeres, lo que les ha permitido tener mayor claridad en cómo impulsar las acciones que mandata la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) misma que entrará en vigor para el año que entra.

Distribución porcentual de la población ocupada de 14 años y más por posición en la ocupación según sexo



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consulta interactiva de datos (25 de febrero de 2011).



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Anexo 3

Modelo de Incháustegui y Ugalde



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León

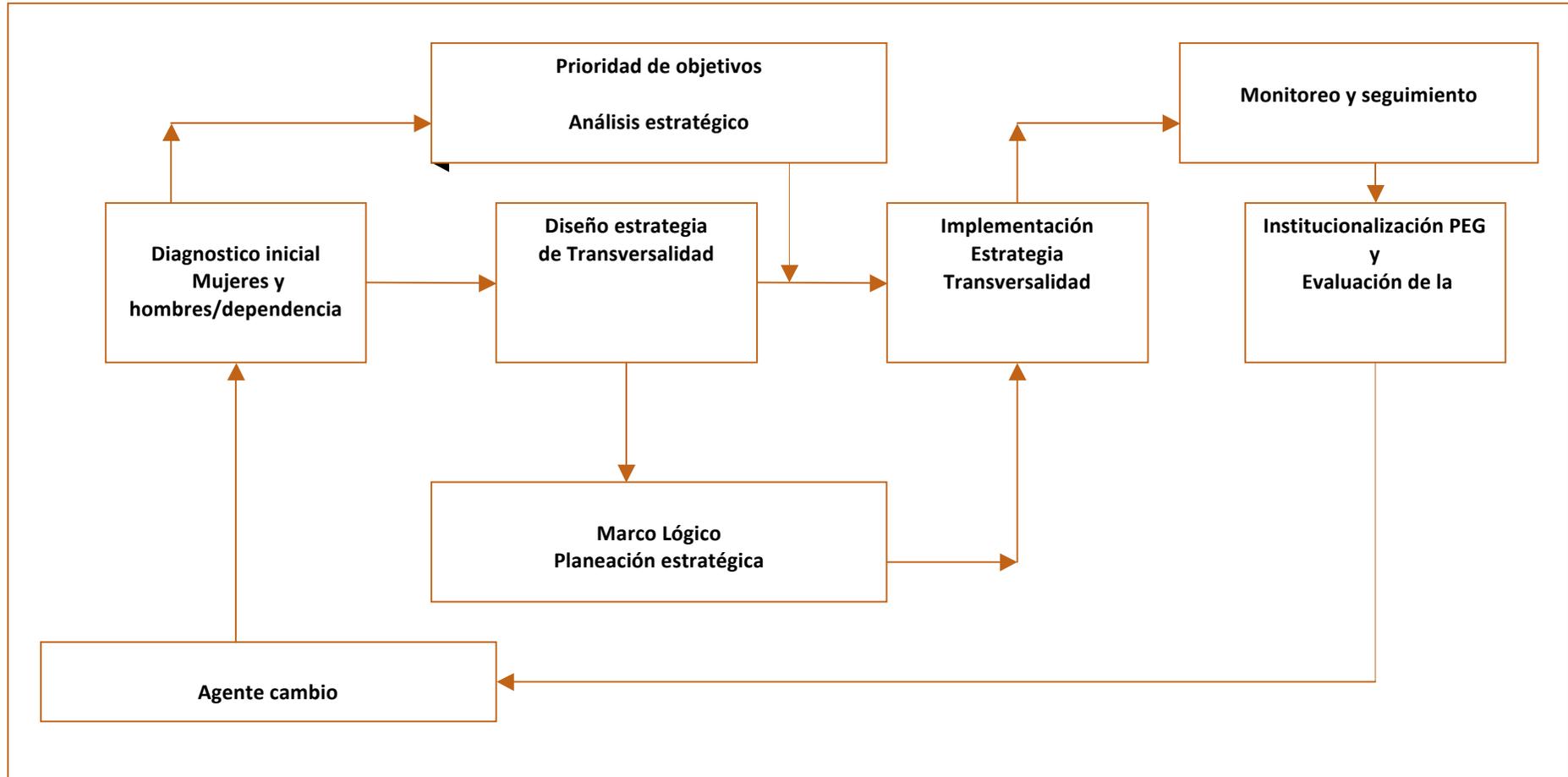


Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

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





Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



"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"

Anexo 4

Instrumento captador de información

**Estudio de Planes Sectoriales de Igualdad para dependencias del
Gobierno del Estado de Nuevo León
(Secretaría del Trabajo)
Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León
Entrevista a servidores(as) públicos relacionados con programas
gubernamentales**

"El Estudio de los Planes Sectoriales de Igualdad de Oportunidades para las Secretarías General de Gobierno y del Trabajo del Estado de Nuevo León, requiere de su opinión y se le solicita su apoyo para responder al presente instrumento de captación de información.

Objetivo: Conocer la pertinencia de implementar un Plan Sectorial de Igualdad al interior de las dependencias de la administración pública estatal.

La información que brinde será confidencial y se empleará estrictamente con la finalidad de mejorar las políticas públicas en la materia en el Estado.

FECHA DE ENTREVISTA DÍA:

MES:

AÑO:

Nivel que desempeña el/la entrevistada (o): a) Director (a)

b) Coordinador (a)

POLITICAS PÚBLICAS ESTATALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. El Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015 del Estado de Nuevo León, dispone una orientación de acciones en materia de equidad de género¹⁸ en la instrumentación de políticas públicas, al señalar que promoverá condiciones de igualdad para el desarrollo de mujeres y hombres . Le parece adecuada tal disposición?

a) Si b) No
Explique brevemente su respuesta

Si,¿porqué? _____

No,¿porqué? _____

2.- ¿En qué programa (s) institucionales de la dependencia opera usted?

- a)
- b)
- c)

¹⁸ "Equidad de Género: Es la plena participación de la mujer y del hombre, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política, social y familiar del país en el que vive, así como la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo." Fuente: Proyecto de Decreto que Expide la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León.



"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"

3.- ¿Sabe usted si en su Programa(s) Operativo(s) Anual(es), existen o se instrumentan acciones con perspectiva de género¹⁹ para atender a la población externa que cubre con sus programas su dependencia (ciudadanía mujeres y hombres)?

- a) Si b) No c) No sabe

3.1 Si su respuesta fue positiva, enumere las principales:

- a)
b)
c)

4.- ¿Alguno (s) de los programa (s) institucionales anteriores tienen acciones sensibles a género? (Ver glosario en última hoja de la encuesta)

- a) Si b) No c) No sabe

4.1 Explique brevemente su respuesta

a) Si, ¿porqué? _____

b) No, ¿porqué? _____

5.- ¿Percibe Usted que exista discriminación por motivo de ser mujer u hombre en la atención que se brinda a la ciudadanía en los programas de la dependencia que usted atiende?

- a) Si b) No c) No sabe

5.1 Explique brevemente su respuesta

a) Si, ¿porqué? _____

b) No

¿porqué? _____

¹⁹ “Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y los hombres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género; **Proyecto de Decreto que Expide la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, derivado del análisis llevado a cabo por el cuerpo técnico del Congreso del Estado y de un Representante de quienes promueven.**



"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"

6.- ¿En los programas y proyectos que usted opera en su dependencia, ¿qué composición de usuarias y usuarios observa aproximadamente? (mujeres respecto a hombres beneficiarios(os), en porcentaje.).

a) Mujeres _____% b) Hombres _____% Total: 100%

7.- ¿Considera apropiada y suficiente la atención a mujeres y hombres para las necesidades de la población externa (ciudadanía), que atiende la dependencia?; (porcentaje de mujeres vs hombres apoyados por el programa, en relación con las necesidades de la población objetivo)

a) Si b) No c) No sabe

7.1 Explique su respuesta

a) Si, ¿Porqué? b) No ¿Porqué?

8.- ¿Cuál es el instrumento normativo que regula los beneficios y/o apoyos del programa? (Reglas de Operación y/o disposición normativa).

a) _____
b) _____

9.- ¿Cuál es la población objetivo del programa (s) en el que usted opera, según las Reglas de Operación? (Describirla)

10.- ¿Es adecuado el apoyo proporcionado a mujeres y/o a hombres de acuerdo a la población objetivo y/o su universo de atención en el programa (s) que usted opera?

a) Nada b) Poco c) Suficiente d) Mucho

10.1 Explique su respuesta

Nada,
¿porqué? _____

Poco ,
¿porqué? _____

Suficiente, _____



"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"

¿porqué? _____

Mucho,
¿porqué? _____

11.- ¿Considera adecuado que el programa (s) en el usted opera tenga un enfoque sensible a género?

- a) Si
- b) No

12.1 Explique su respuesta

Si ,
¿porqué? _____

No,
¿porqué? _____

13.- ¿Qué recomendaciones tiene para mejorar los programas que usted opera con un enfoque sensible al género ?

Propuesta 1 _____

Propuesta 2 _____

Propuesta 3 _____

Propuesta 4 _____



"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."

Glosario básico de términos

DEFINICIONES RELACIONADAS CON LA ENCUESTA

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

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

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

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

Plan Sectorial de Igualdad: Conjunto ordenado de estrategias y acciones, diseñados con base a un diagnostico situacional tendiente a lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Los Planes sectoriales de igualdad fijan objetivos a alcanzas así como acciones de evaluación y seguimiento de los mismos.

Rol: Conjunto de funciones, tareas, responsabilidad y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas:

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

- A) Responsabilidades reproductivas que incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de las hijas e hijos, mantenimiento del hogar y las relaciones familiares.
- B) Las responsabilidades productivas, como la elaboración y comercialización de bienes, servicios, y recursos para su propio sustento y de su familia, por ejemplo: la docencia y la enfermería. (Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de Género*, INM, México, 2007.)

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



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



GOBIERNO
FEDERAL

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

Bibliografía

- Gobierno del Estado de Nuevo León, *Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015*, Nuevo León, México, 2010.
- _____, *Equidad de Género, Programa Especial, 2010-2015*, Nuevo León, México, 2010.
- Instituto Mexicano de Competitividad A.C., *Análisis de Competitividad 2010*, Nuevo León, 2010.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Censo de Población y Vivienda 2010*, México.
- _____, *Mujeres y Hombres en México 2010*, México
- Programa Sectorial, Mercado de Trabajo y Justicia Laboral, Gobierno de Nuevo León, 2010.
- Programa especial, *Equidad de Género*, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, Datos de Nuevo León, México, 2011.
- INEGI, *Censo de Población y Vivienda, 2000 y 2010*.
- CONAPO, *Proyecciones de la Población de México 2005-2050*
- *Plan estatal de Desarrollo 2010-2015*, Gobierno del Estado de Nuevo León, 2010, México.
- *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



**GOBIERNO
FEDERAL**

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