



MÉXICO
2010
Secretaría de
Economía



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO.

2011-2015

PLAN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO.

2011-2015

ÍNDICE

| | |
|------------------------------|----|
| PRÓLOGO. | 5 |
| INTRODUCCIÓN. | 6 |
| Misión | 14 |
| Visión | 14 |
| Objetivo general | 14 |
| Objetivos específicos | 14 |

CAPÍTULO I

Orientación de las Políticas Públicas hacia la Igualdad de Género en la Política Fiscal Tributaria de la Hacienda Pública.

A. Importancia del análisis de la Política Fiscal Tributaria de la Hacienda Pública del Estado desde la Perspectiva de Género. 17

B. Aplicación del principio de neutralidad de género y de igualdad en la Política Fiscal Tributaria de la Hacienda Pública del Estado. 24

CAPÍTULO II

Condiciones para incorporar en el enfoque de la transversalización de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas y Tesorería del Estado.

| | |
|---|----|
| A. Plan para la Igualdad ente mujeres y hombres para incorporar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas y Tesorería General de Estado. | |
| Enfoque de intervención para abordar el Plan. | 26 |
| 1. La Transversalidad de la Perspectiva de género. | 26 |
| B. Dimensiones del concepto de transversalidad. | |
| 1. Definición de la transversalidad o mainstreaming. | 27 |
| 2. Evolución desde la política a la Transversalidad. | 28 |
| 3. Transversalidad como enfoque y estrategia. | 29 |
| C. Integración global de la Perspectiva de Género en la actividad general en la Secretaría de Finanzas y Tesorería General de Estado. | |
| 1. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas. | 29 |
| 2. Condiciones para desarrollar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas. | 30 |
| 3. Puesta en marcha del proceso de incorporación del Enfoque de Género. | 31 |
| 4. Proceso de incorporación de la Perspectiva de Género a la actividad institucional de la Secretaría de Finanzas. | 32 |
| 5. ¿Qué se puede hacer en cada fase? | 34 |
| 6. Visión clara en el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género en las fases de las Políticas Públicas. | 35 |
| D. Acciones públicas estratégicas de intervención en la Secretaría. | |
| 1. En que áreas de actuación hay que incidir | 37 |
| E. Integración de la igualdad en la actividad estratégica de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado. | |
| 1. Lenguaje e Imagen no sexistas en el quehacer institucional de la Secretaría. | 39 |
| 2. Conocimiento acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | 40 |

CAPÍTULO III

Política de equidad de género, objetivos estratégicos, líneas de acción e indicadores del Plan de igualdad en la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

| | |
|--|----|
| A. Principios orientadores. | 42 |
| B. Principio de intervención estratégica. | 43 |
| Objetivo Estratégico 1 | 43 |
| Objetivo Estratégico 2 | 45 |
| Objetivo Estratégico 3 | 46 |
| Objetivo Estratégico 4 | 48 |
| Objetivo Estratégico 5 | 59 |
| Objetivo Estratégico 6 | 61 |
| Objetivo Estratégico 7 | 61 |
| Seguimiento y Evaluación | 63 |
| MATRIZ DE METAS E INDICADORES A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO. | 64 |
| GLOSARIO | 67 |
| REFERENCIAS DE CONSULTA. | 72 |

PRÓLOGO

Uno de los principales objetivos del Instituto Estatal de las Mujeres es incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la Administración Pública Estatal.

Para lograrlo, el Instituto ha establecido diferentes estrategias que permiten revisar la estructura y las atribuciones de la Administración Pública Estatal con un enfoque de igualdad y equidad; modificar normas, procedimientos, asignación de presupuestos, métodos de interpretación y diseños de planes y programas para que atiendan las necesidades particulares de las mujeres.

Un ejemplo de lo anterior, es la elaboración del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Finanzas y Tesorería General de Estado, cuyo objetivo es contar con un instrumento que contenga los elementos mínimos para incluir la equidad de género en sus programas, proyectos y en su quehacer institucional.

El Plan para la Igualdad, es una herramienta para visibilizar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer público y contribuir a una equitativa asignación y ejercicio del gasto público en los diferentes programas y proyectos de las dependencias desde un enfoque de género.

Es primordial, desde luego, que en este esfuerzo por transparentar la asignación de recursos a los programas que se destinan a la satisfacción de las necesidades de la población, se incorporen herramientas que contribuyan a visibilizar los gastos y los beneficios, así como el impacto que producen. Por ello se requiere el compromiso de las y los servidores públicos de la Secretaría de Finanzas en la aplicación de este instrumento, la cual servirá de base a las áreas para que, con oportunidad, instrumenten medidas que reconozcan las necesidades específicas de las mujeres. La implantación y desarrollo de este plan de igualdad será realizado en forma conjunta por la Secretaría de Finanzas y el Instituto Estatal de las Mujeres, ya que este último cuenta con la simpatía, las condiciones, el apoyo y el compromiso de la propia Secretaría de Finanzas para la elaboración y desarrollo de esta propuesta.

Es importante, asimismo, dar seguimiento y evaluar las acciones de la dependencia para generar información que visibilice resultados y proporcione la retroalimentación necesaria para el avance del Gobierno Estatal en materia de equidad de género.

María Elena Chapa H.
Presidenta Ejecutiva
Instituto Estatal de las Mujeres

INTRODUCCIÓN

El análisis de la Política Fiscal Tributaria de la Hacienda Pública del Estado, (1) así como de los presupuestos públicos desde la perspectiva de género, es un paso estratégico para constituir una iniciativa bastante reciente en el tiempo, —sólo han transcurrido dos décadas desde que se comenzaron a poner en marcha las primeras experiencias prácticas— se ha convertido en uno de los temas más recurrentes en los debates de la agenda de las mujeres relativos a la política económica en la actualidad.

En este sentido, es de suma importancia que de las cuentas públicas se inicie con la revisión de los beneficios fiscales a la ciudadanía y en especial a las mujeres para considerar la importancia de que formen parte del presupuesto público de beneficios fiscales.

El enfoque de género es la herramienta estratégica para ejecutar gran parte de la política social, con su análisis resulta imprescindible conocer el verdadero impacto de los presupuestos sobre mujeres y hombres. Por ello, en este Plan para la igualdad entre mujeres y hombres, se presenta, en primer lugar, una conceptualización de los beneficios fiscales y, en segundo lugar, el procedimiento necesario para iniciar dicho análisis, lo anterior, expuesto en las políticas y objetivos estratégicos de este plan.

Contar con esta estrategia que pretende insertar la perspectiva de las desigualdades de género existentes en la planificación y análisis de la política económica y de los presupuestos públicos (de aquí en adelante, Presupuestos con Enfoque de Género o PEG), es fruto de un trabajo de décadas a favor de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Trabajo impulsado principalmente por los movimientos feministas y que se ha ido materializando en acuerdos internacionales, nacionales y locales con diverso grado de obligatoriedad para las Administraciones Públicas. Este proceso, cuyo inicio se suele situar en la Carta Magna de Constitución de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1945, se ha ido profundizando en las Conferencias Internacionales de las Mujeres promovidas por esta Organización a partir de 1975 y ha generado normativa vinculante para sus Estados Miembros. Entre los acuerdos adoptados

(1) Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León

destacaríamos tanto la apuesta a favor de las políticas de acción positiva para avanzar en la superación de las discriminaciones por razón de género enquistadas en nuestras sociedades, como la necesidad de integrar el objetivo de igualdad de género en todas las políticas públicas, lo que se conoce como "transversalidad" de género, difundida internacionalmente a partir de la Plataforma de Acción consensuada en la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995. Este último es un concepto marco en el que se desenvuelve la argumentación a favor de los PEG, por ser el presupuesto público el instrumento básico que refleja las prioridades de la política económica. Por ello, su análisis desde la perspectiva de género permite evaluar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las Políticas Públicas.

Desde que el Gobierno Mexicano comenzó su caminar en el análisis presupuestario desde la perspectiva de género, a mediados de la década de los 80, estas experiencias que se han ido multiplicando por casi todos los países. En la actualidad, se calcula que se están impulsando en más de cincuenta países a diversos niveles administrativos. Además, la aportación de este instrumento de análisis, considerado asimismo como una estrategia de integración de la perspectiva de género en el quehacer de las autoridades públicas, es multidimensional.

Por una parte, en lo relativo a las metodologías de análisis utilizadas, se constata que en un gran número de casos, se está partiendo de una serie de técnicas que cuentan con muchos puntos en común, aunque requieren ser adaptadas a los diversos contextos en los que se aplican. En general, el conjunto de métodos analíticos utilizados impulsan el acercamiento de las cuentas públicas a las diversas realidades y necesidades que los colectivos sociales experimentan y así permiten visualizar la necesidad de cambios en las prioridades presupuestarias una vez detectadas las carencias existentes en las mismas, tal como sintetizaremos más adelante.

A medida que esta práctica se ha ido expandiendo geográficamente sus posibilidades han ido aumentando y en la actualidad se está cruzando con enfoques de gran interés desde la perspectiva de la calidad de vida como el del desarrollo humano sostenible; enfoque superador de la visión convencional de la economía que reivindica que los parámetros básicos para medir el éxito de las políticas económicas se basan en el nivel de satisfacción de las principales necesidades individuales y colectivas de mujeres y hombres de una determinada colectividad, desde una perspectiva integral.

Por otro lado, los agentes impulsores y dinamizadores de las experiencias desarrolladas hasta el momento varían también en función de los contextos en los que se han puesto en práctica. Algunas de ellas han sido impulsadas desde dentro de la administración por personal influyente, consciente de la diferente posición de partida de las mujeres y los hombres en la estructura social, lo que condiciona el alcance e influencia de las medidas políticas aplicadas. No obstante, ésta no es una pauta generalizable, puesto que dentro de las Administraciones Públicas se encuentra muy extendida la percepción de la neutralidad de la política pública. Neutralidad basada en el supuesto carácter universalista del impacto de las medidas políticas, puesto que éstas se diseñan con objeto de “beneficiar a toda la comunidad” sin distinguir entre hombres y mujeres.

Esta percepción ignora la división sexual del trabajo existente, la cual influye en la valoración social de las actividades asignadas a cada sexo y en las expectativas sociales puestas en cada persona en función de su sexo, raza y clase social, principalmente.

Por ello, en muchas ocasiones son los grupos de mujeres o algunas organizaciones de la sociedad civil preocupadas por las discriminaciones existentes contra las mujeres las que se han interesado, formado y reaccionado frente a la supuesta neutralidad de género de la política pública y en consecuencia, del presupuesto público, al ser éste el exponente principal de los contenidos y recursos asignados a las políticas. Independientemente del grupo impulsor, todas las experiencias realizadas parten de la premisa de que no existe política pública que pretenda ser eficaz a la que no se le asignen recursos económicos, por lo que es necesario analizar los presupuestos públicos y la política fiscal para poder evaluar cuales son las prioridades reales de las Dependencias de la Administración Pública y los recursos asignados para obtenerlas más allá de las declaraciones de intenciones.

A partir de las iniciativas puestas en marcha en nuestro país y de las expectativas que han creado, sin olvidar los obstáculos y resistencias a los que generalmente deben enfrentarse, el objetivo de estas líneas es tanto hacer un breve repaso de los principales fines, metodologías, instrumentos e indicadores aplicados a nivel nacional, como reflexionar sobre sus potencialidades y limitaciones, destacando los logros obtenidos y los retos por conseguir. En este sentido, queremos hacer hincapié en las experiencias impulsadas por la sociedad civil, dado el potencial efecto beneficioso que la participación de los diversos colectivos implicados en la Igualdad de Género tienen en el impulso de la democracia real. Así, estas

iniciativas refuerzan junto a la equidad, la transparencia de la gestión pública e impulsan una asunción más clara de responsabilidades en el quehacer político. Asimismo, queremos hacer una mención especial a las experiencias locales, dada su relevancia a pesar de ser las más recientes y por lo tanto, encontrarse la mayoría en fase de experimentación.

Somos conscientes de que éstas iniciativas se caracterizan por una gran diversidad en sus diferentes elementos constitutivos. Así, varían en función del origen de la experiencia (dentro o fuera de las administraciones), en función del nivel político en que se sitúan (gobierno central, regionales, locales...), del ámbito y extensión del análisis (políticas concretas de gasto o ingreso; de un sector, dependencia o unidad administrativa; del presupuesto en su conjunto o cambios específicos en la imposición o legislación), de la fase del ciclo presupuestario analizada (*ex ante*, *ex post*), de los instrumentos utilizados, por la forma de presentación de los resultados (documento anexo al presupuesto, como parte del mismo o de forma independiente), así como, en la duración de las experiencias.

Así tenemos que los presupuestos se dividen en dos grandes apartados: el estado de gastos y el estado de ingresos. Por tanto, el análisis del impacto de los presupuestos sobre mujeres y hombres no sería completo si nos ceñimos únicamente al primer apartado mencionado. Si bien es verdad que este impacto resulta ser más visible en los gastos, no por ello deja de ser menos cierto que los ingresos tampoco son neutrales desde el punto de vista de género por lo que también requieren su análisis.

Ahora bien, de los distintos componentes de los ingresos públicos —ingresos corrientes, ingresos de capital e ingresos por operaciones financieras— los primeros, de forma muy especial los tributos, son beligerantes respecto al género, además de ser los ingresos más importantes desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Por su parte, del conjunto de figuras que conforman los tributos (impuestos, tasas y contribuciones especiales), los impuestos —que suponen el 80%— presentan una más acusada perspectiva de género y, de entre ellos, los impuestos personales que recaen sobre las personas físicas.

Por lo tanto, y en aras a conseguir una mayor transparencia de las cuentas públicas, se deben de identificar todos y cada uno de los beneficios fiscales y cuantificar su pérdida recaudatoria, con independencia que formen parte o no del presupuesto de beneficios fiscales.

Por último, y como consecuencia que los beneficios fiscales constituyen el instrumento principal para ejecutar gran parte de la Política Social, su análisis resulta imprescindible para conocer el verdadero impacto de los presupuestos sobre mujeres y hombres. Por ello, en este Plan se ofrece, en primer lugar, una conceptualización de los beneficios fiscales y, en segundo lugar, el procedimiento necesario para iniciar dicho análisis, lo anterior, expuesto en las Políticas y Objetivos Estratégicos del Plan para la Igualdad.

Qué es el Plan Sectorial para la Igualdad entre mujeres y hombres

El Plan es un instrumento fundamental de intervención pública en materia de igualdad de género. Constituye un marco de actuación que contiene un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan combina la propuesta de medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos, programas y proyectos de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado. La elaboración de estos instrumentos supone un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de Igualdad de género.

Qué persigue el plan

Este Plan para la igualdad se ha elaborado con el propósito de facilitar a la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en su

gestión pública de manera innovadora, siguiendo los criterios y metodología con un enfoque de género marcadas a lo largo del mismo.

El propósito que se persigue es prioritariamente, brindar algunos instrumentos básicos para trabajar el enfoque de la transversalidad de la perspectiva de género en la gestión pública de la Secretaría de Finanzas con una perspectiva innovadora y eficaz en las fases estratégicas de sus políticas públicas .

Cómo se integra

Consta de tres capítulos que se alinean y complementan entre sí, con el objeto de crear mejores condiciones para la aplicabilidad del enfoque de género.

En el Capítulo I, se aborda la Importancia del análisis de la política fiscal tributaria de la Hacienda Pública del Estado desde la perspectiva de género, considerando a ésta como un instrumento crucial para avanzar hacia un modelo social y económico sostenible y justo. En particular, impuestos sobre la renta progresivos, servicios públicos y un sistema de transferencias personales convenientemente diseñado, constituyen las mejores armas de los Estados de la República y en el caso específico de Nuevo León, para luchar contra la desigualdad y la pobreza, así como la vía para proporcionar incentivos a comportamientos que mejoren el funcionamiento de la economía y de la organización social. Existe una fuerte correlación a escala mundial entre el grado de implantación de los sistemas fiscales democráticos, por un lado, y los índices de desarrollo, igualdad y cohesión social, por el otro.

En este Plan para la Igualdad nos da elementos estratégicos para atender los sistemas de Impuestos y prestaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.

En capítulo II, hace referencia a la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género para implementar el Plan como una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de la Secretaría. Con esta estrategia se ha

elaborado mediante un proceso de intervención que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, subrayando la plena participación de las mujeres en la misma. Exige, por tanto, una interacción tanto entre diferentes niveles jerárquicos, en sentido vertical, como entre diferentes sectores públicos u unidades administrativas, en sentido horizontal.

En este capítulo hace referencia también de las condiciones para desarrollar la perspectiva de género en la Secretaría de Finanzas, en la que es necesaria, una serie de condiciones que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad institucional de la Secretaría. Estas condiciones definen el marco óptimo para que las oportunidades de éxito de esta perspectiva sean amplias:

Compromiso político. En primer lugar, se requiere que la Secretaría de Finanzas asuma un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos.

Conocimiento de la realidad social. Es imprescindible contar con un conocimiento suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Uno de los pilares de la Transversalidad es la consideración del impacto que tienen las políticas públicas sobre las personas.

Cultura Organizacional. La integración de la perspectiva de género significa la introducción de determinadas pautas en la organización de las estructuras administrativas por lo que supone de coparticipación de diversos actores en el proceso global de toma de decisiones. iniciar en forma gradual en la transformación de los procesos internos.

Recursos humanos y materiales. El desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo.

La existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de la institución toman en consideración las políticas públicas en favor de la igualdad e introducen partidas específicas destinadas a tal fin. Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública.

La optimización en este sentido requiere un importante esfuerzo en el campo de la formación del personal, en el caso de la Secretaría de Finanzas generar los

lineamientos para que las Dependencias de la Administración Pública Estatal generen procedimientos de recursos humanos no discriminatorios y con un enfoque de género.

El capítulo III, hace referencia, al Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, como un instrumento de política pública que busca incorporar de forma transversal el enfoque de género a partir de los objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

Para ello, se busca trabajar en dos dimensiones: al interior y exterior de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado; en la integración de la política económica en la integración de las regulaciones que la Secretaría de Finanzas emite para ella y para otras dependencias; al interior de la institución en su propia cultura Institucional y la estructura de recursos humanos.

El plan para su operatividad consta de principios orientadores : de carácter estratégico e inclusivo; acumulativo y de largo plazo; respeto y no discriminación a los derechos fundamentales de las mujeres; articulador y globalizador.

Se implementa en 7 objetivos de intervención estratégica que van desde la **Institucionalización de la Perspectiva de Género en materia presupuestal a la implementación de los objetivos estratégicos**, líneas de acción e indicadores del plan de igualdad en la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

MISIÓN

Ser un instrumento de política pública que busca incorporar de forma transversal el enfoque de género en el impacto de la hacienda pública; así como en la propia cultura institucional y estructura de los recursos humanos de las instituciones de la Administración Pública Estatal para brindar un servicio integral a la ciudadanía.

VISIÓN

Convertirse en un plan intersectorial de intervención estratégica desde una visión clara del proceso de incorporación de la perspectiva de género en el quehacer, prácticas, procesos, políticas, programas y proyectos de la Secretaría de Hacienda y Tesorería General del Estado, así como en los programas gubernamentales de las Instituciones de la Administración Pública Estatal.

OBJETIVO GENERAL

-Avanzar hacia la igualdad de género desde el enfoque de la transversalidad y contribuir a una equitativa asignación y ejercicio del gasto público, en las fases estratégicas de las políticas públicas, los programas y proyectos de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado; así como de las instituciones de la Administración Pública Estatal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

-Contar con una política de igualdad que contribuya a la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional de la Secretaría de Finanzas y Tesorería del Estado.

-Generar una metodología que permita ir incorporando la perspectiva de género desde un análisis concreto de la situación real y actual de la Secretaría para poder determinar los desequilibrios de género existentes en la actuación institucional.

-Diseñar una estrategia que permita instrumentar acciones afirmativas en gasto público desde un enfoque de género.

-Generar una metodología que permita revisar las Leyes de la Administración Financiera para el Estado de Nuevo León y la Ley de Egresos del Estado desde la presupuestación del gasto público para lograr etiquetar recursos en materia de igualdad y de violencia de género; así como para el Programa Especial de Equidad de Género.

-Diseñar una metodología que permita analizar el Presupuesto de Egresos del Estado para incorporar el gasto etiquetado para mujeres y para promover la equidad de género.

-Generar lineamientos que permitan identificar las asignaciones presupuestales dirigidas a los programas para mujeres y para promover la equidad de género, hacerlas visibles, evidenciar su insuficiencia y buscar incrementos presupuestales.

-Diseñar una metodología que permita medir el impacto de género del sistema tributario, de la forma en que se recaudan los tributos y sobre quienes recae dicha carga al interior del Estado, el municipio y/o los hogares.

-Establecer un sistema de Indicadores de Género, de impacto, de resultados y de voluntad política, e índices que permitan visibilizar la situación de las mujeres y las desigualdades de género para vigilar el cumplimiento del Programa Especial de Equidad de Género.

-Establecer un área de género para la Política de igualdad y equidad de género en la estructura orgánica de la Secretaría de Finanzas para planear, establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, proyectos, políticas y programas que dan cumplimiento a la Política Estatal de equidad de género.

-Creación de una Comisión Interinstitucional de Género que tenga por objeto dar seguimiento al presupuesto destinado a la perspectiva de equidad de género.

-Crear la Mesa Interinstitucional para presupuestos con perspectiva de género, que impulse mayores recursos para la Igualdad de Género.

-Implementar el programa de cultura institucional a través de un plan de acción con metas a corto, mediano y largo plazo que permitan transformar los procesos y prácticas institucionales bajo un enfoque de género al interior de la Secretaría.

CAPÍTULO I

ORIENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA FISCAL TRIBUTARIA DE LA HACIENDA PÚBLICA.

A. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DE LA POLÍTICA FISCAL TRIBUTARIA DE LA HACIENDA PÚBLICA DEL ESTADO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Política Fiscal es un instrumento crucial para avanzar hacia un modelo social y económico sostenible y justo. En particular, impuestos sobre la renta progresivos, servicios públicos y un sistema de transferencias personales convenientemente diseñado, constituyen las mejores armas de los Estados de la República y en el caso específico de Nuevo León, para luchar contra la desigualdad y la pobreza, así como la vía para proporcionar incentivos a comportamientos que mejoren el funcionamiento de la economía y de la organización social. Existe una fuerte correlación a escala mundial entre el grado de implantación de los sistemas fiscales democráticos, por un lado, y los índices de desarrollo, igualdad y cohesión social, por el otro.

Este Plan para la Igualdad trata de atender los sistemas de impuestos y prestaciones desde la perspectiva de la igualdad de género.

Conviene recalcar una vez más que no se trata de aplicar ningún principio diferente de los que hoy en día se reconocen como los rectores de la política social en democracia.

Precisamente, se trata de integrar a las mujeres, acabando con la aplicación de principios separados, con el doble término y en definitiva, con la «excepcionalidad femenina» que tan malas consecuencias tiene tanto para las mujeres como para la sociedad. A lo largo de la historia, las mujeres han ido conquistando la extensión de principios generales de los que previamente estaban excluidas, el acceso a ámbitos que les estaban vedados. Durante la etapa histórica de la ilustración, el origen de las sociedades democráticas,

estaba basada en el contrato social entre pares; los cuales, según "Rousseau", eran «naturalmente» los hombres.

La reivindicación feminista surge como una demanda por parte de las mujeres de ser incluidas en ese proceso. Como señala Celia Amorós (2009), "el feminismo es una radicalización de la Ilustración en tanto que proyecto normativo de la modernidad, no su impugnación"(2). Los principios de ciudadanía universal, el derecho al voto, las libertades civiles, la igualdad en las leyes matrimoniales, el derecho al divorcio, no suponen más que hitos en el reconocimiento a las mujeres de derechos ya acuñados e incluso llamados impropiaemente «universales» cuando aún seguían excluyendo a la mitad de la población. Si el siglo XX ha sido el de la conquista de los Derechos Civiles por parte de las mujeres, el reto del siglo XXI es el de la eliminación de la división del trabajo.

Hoy ya son excepciones los Estados de la República cuyos Códigos Civiles se siguen rigiendo explícitamente por el principio de sometimiento de las mujeres a la autoridad masculina, como era el caso general hasta hace pocas décadas. Sin embargo, la mayoría de las regulaciones y prácticas económicas siguen reflejando y potenciando, el modelo de sociedad basado en la norma hombre sustentador/mujer cuidadora (o en el tipo de familia sustentador masculino/esposa dependiente). Y en los casos en los que las regulaciones económicas no existen, son muy débiles o simplemente no se cumplen, la «inercia social» suele reforzar la división sexual del trabajo de forma aun más «eficaz». En algunos casos, esto se evidencia en medidas diferenciadas según el sexo de las personas, aunque la mayoría de estos sesgos de género explícitos han sido eliminados adoptando un lenguaje neutro. Más frecuente y más difícil de detectar, es el caso de políticas que son neutras sobre el papel pero que contienen sesgos de género implícitos, bien porque proporcionan incentivos a la división del trabajo, bien porque descuidan necesidades de situaciones y/o colectivos mayoritariamente femeninos; ambos factores suelen ir unidos.

Las Políticas Fiscales y en particular los sistemas de impuestos y prestaciones personales, tienen una importancia decisiva por dos razones: porque deben atender las necesidades de la ciudadanía según un orden de prioridades justo (la equidad es uno de sus principios rectores) y porque proporcionan incentivos económicos que determinan el comportamiento de las personas y de las dependencias en un variadísimo elenco de ámbitos (participación en el mercado de trabajo, contratación, inversión, consumo, estatus familiar, etc.). Así, son un instrumento privilegiado para incrementar la eficiencia, el otro principio

(2)Celia Amorós Betas de ilustración: Reflexiones sobre el Feminismo e Islam, Madrid, Ed.Catedrú, 150 pp, 2009.

que debiera regir la actuación en los órdenes de gobierno. Este gran poder modificador de los comportamientos está presente en el diseño de los sistemas y en el análisis económico; hasta el punto de que se ha llegado a afirmar que la economía es la disciplina dedicada al estudio de los incentivos. Sin embargo, la investigación económica ha estado, en general, sesgada por una imagen de la sociedad que ya no es la actual. Así, se sigue afirmando frecuentemente que el comportamiento laboral se rige por la decisión individual de una determinada combinación entre ocio y trabajo, ignorando que para muchas personas la disyuntiva está más bien entre trabajo doméstico y trabajo remunerado. La invisibilidad de las mujeres como productoras, aparejada a la invisibilidad de los hombres como potenciales cuidadores y, más aún, al olvido total de la existencia del trabajo doméstico y de cuidados, trastoca todo el análisis acerca de las consecuencias de las políticas públicas.

Partiendo de que la desigualdad de género es socialmente injusta y económicamente ineficiente, solamente se trata de incorporar este extremo al análisis general; nada más que de aplicar coherentemente los principios de equidad y eficiencia; sólo de ampliar el zoom para considerar todas las necesidades y todas las potencialidades de la población en su conjunto, compuesta por hombres y mujeres. Si aplicamos esta óptica al análisis de los sistemas fiscales, ya en una primera aproximación se detectan tres aspectos relevantes.

- **En primer lugar**, que la inexistencia (o extensión muy limitada) de los Sistemas Fiscales que han dado en llamarse «ortodoxos» (impuestos progresivos y prestaciones universales, junto con servicios públicos de educación, salud y atención a la dependencia), es en sí misma particularmente perjudicial para una parte de la población: las mujeres. Esto se debe a que, según está ampliamente documentado, la debilidad de la protección social y la escasez de servicios públicos perjudica a la población femenina por una triple vía. Por un lado, fenómenos como la informalidad o el trabajo infantil, íntimamente relacionados con la inexistencia de sistemas fiscales potentes, afectan de forma particularmente intensa a las mujeres y a las niñas. Por otra parte, dado que las mujeres son económicamente más vulnerables que los hombres, están más necesitadas de esas coberturas, esos servicios y esas regulaciones; las mayores tasas de pobreza femenina indican también que son las mujeres las más perjudicadas por la inexistencia de un sistema de prestaciones adecuado. Finalmente, hay que considerar que son las

mujeres (ya sean esposas, madres, hijas, abuelas o hermanas) quienes en la inmensa mayoría de los casos cubren con su tiempo y su trabajo las carencias de la red social pública.

- **El segundo aspecto** a destacar es que la creación y ampliación de los Sistemas Fiscales, aun habiendo sido un paso fundamental y muy positivo para acortar las desigualdades, se ha producido en una etapa histórica en la que la división del trabajo aparecía como «natural» y por tanto la reflejan y la reproducen, dando así origen a nuevas discriminaciones de género. En efecto, los Sistemas Fiscales más extendidos y consolidados, los «ortodoxos», contienen innumerables regulaciones que no tienen fundamento y que refuerzan la desigualdad entre hombres y mujeres. Como analizaremos a lo largo de este Plan para la Igualdad, algunos elementos, combinados, potencian el mantenimiento de muchas mujeres en la situación de amas de casa o en la economía sumergida: las pensiones de viudez, la declaración en los impuestos personales (cualquiera que sea su modalidad), las prestaciones condicionadas a la no percepción de ingresos propios, o las «protecciones» laborales diferenciales que cargan la demanda de mano de obra femenina por parte de las Instituciones Públicas, son ejemplos clarificadores.
- **Finalmente, el tercer aspecto** relevante en este análisis es el papel de nuevos instrumentos fiscales que se han desarrollado al margen de los sistemas fiscales ortodoxos.

En definitiva, ya sean resultado de la inexistencia o debilidad de los Sistemas Fiscales vigentes, o sean los mismos Sistemas Fiscales de uno u otro tipo los que los refuerzan, existen muchos sesgos de género que reflejan la concepción de las mujeres como responsables del cuidado y «alejadas» de la producción, así como la de que los hombres son ajenos e incapaces para todo lo doméstico.

Esta idea, tan contraria a la realidad actual y a las legítimas aspiraciones de liberación de las mujeres, persiste aún en todos los sistemas vigentes aunque en

distinta forma y medida: desde la desigualdad entre los permisos de maternidad y paternidad a las prestaciones para que las mujeres sigan desempeñando áreas de cuidado.

Frecuentemente, se argumenta que las prestaciones o políticas que se han dado en llamar en la literatura sobre el tema políticas para las mujeres (en tanto que cuidadoras) les protegen, compensan su vulnerabilidad, reconocen el trabajo doméstico que realizan y/o les empoderan. Si la argumentación fuera válida, nos encontraríamos en un caso de contradicción entre los intereses de algunas mujeres y el avance hacia la eliminación de la división sexual del trabajo. Pero no es así, sino todo lo contrario y ello por dos razones:

En primer lugar, en todas estas figuras subyace un tratamiento a las mujeres en base a estándares inferiores a los que se consideran aceptables para las personas en general. En efecto, en comparación con el abandono total, una pequeña prestación por el cuidado puede parecer un reconocimiento, igual que lo sería pagar a un trabajador la mitad del salario mínimo en comparación con no pagarle. Sin embargo, en México se aplican estos «salarios de segunda categoría», existen derechos laborales y sociales que deben ser respetados para asegurar una vida digna independiente a las y los trabajadores, así como protección contra las contingencias que les priven de su remuneración salarial. Por otra parte, en los Estados en los que prevalece una red de derechos laborales y sociales muy precaria, la tarea prioritaria es avanzar en su construcción y/o su fortalecimiento y no precisamente «inventar» fórmulas de intervención social que institucionalicen y refuercen la informalidad, la desprotección laboral y los bajos salarios.

En segundo lugar, en todos los Estados estas políticas contribuyen, por acción y omisión, a que estas mujeres permanezcan en el hogar o en la economía informal, aunque sea durante periodos determinados y/o parcialmente: en nuestro país existen prestaciones de este tipo, éstas se otorgan a las mujeres mientras duran las tareas de cuidado y en general dificultan o impiden la inserción en el empleo de calidad. Y no podemos olvidar que la economía informal, así como la situación de ama de casa, va asociada a la falta de derechos sociales de las personas que están atrapadas en ella, con consecuencias devastadoras tanto a corto plazo como desde la perspectiva del ciclo vital.

Así pues, estas dos preguntas para determinar **el impacto de género de las políticas, individual y social, son complementarias**: no existe ninguna contradicción entre el avance social hacia la igualdad y la atención de las necesidades de las mujeres según los mismos criterios que se reconocen para la ciudadanía en su conjunto. Muchas veces da la impresión de que algunas medidas que comprometen el avance hacia la igualdad pueden favorecer a las mujeres en particular. En general, esto sucede con las prestaciones y facilidades disponibles para las personas en base a su condición de cuidadoras, pues conceden derechos a las mujeres en particular mientras que consolidan la concepción social de las mujeres como responsables de las tareas de cuidado y la de los hombres como ajenos a ellas.

Sin embargo, analizadas más en profundidad, resulta que estos derechos no están configurados para satisfacer las necesidades de las mujeres beneficiarias sino las de sus familias. De hecho, solamente se mantienen mientras ellas realizan las tareas de cuidado; no se rigen por los derechos laborales (por ejemplo salario mínimo, jornada máxima, vacaciones, etc.) y no dan lugar a la adquisición de derechos sociales o pensiones contributivas por encima de la mínima. Por todo ello, son perjudiciales para las mujeres beneficiarias en tanto y en cuanto siempre están por debajo de los derechos que adquirirían si en lugar de acogerse a esa vía continuasen en el mercado de trabajo; nunca garantizan la independencia económica; y aumenta el riesgo de pobreza futura de estas mujeres.

La aplicación del principio de Igualdad de Género al Sistema de Impuestos y prestaciones tampoco entra en contradicción con el principio de eficiencia económica. Al contrario, como se explica en el apartado anterior, la desigualdad de género es ineficiente. Los principios de la actuación del Poder Público son totalmente compatibles y complementarios si se aplican de forma coherente y sin tomar como restricción el mantenimiento de la división del trabajo. Por ejemplo, la desprotección de las familias monoparentales es, en primer lugar, contraria al principio de equidad horizontal. Basta considerar que las familias monoparentales son, en muchas ocasiones, objeto de menores desgravaciones que los matrimonios. Sin embargo, al mismo ingreso bruto, la capacidad de pago de una madre sola con un hijo a cargo es menor que la de un matrimonio sin hijos de un solo gasto, pues mientras que un hijo/a origina gastos, un ama de casa produce bienes y servicios para el hogar.

El tradicional olvido del trabajo doméstico hace que este extremo no se tenga en cuenta, y así se considera a una mujer adulta mayor carga económica que un hijo/a. El Principio de Equidad Vertical también se encuentra afectado, ya que las tasas de pobreza de estas familias son mayores que las de las familias biparentales. Finalmente, la desprotección de las familias monoparentales es la principal causa de pobreza infantil; y este fenómeno es una gran fuente de ineficiencias y externalidades negativas, dado que el bienestar y la atención a la infancia es clave para la formación del capital humano. Así pues, tomando como referencia los principios de equidad y eficiencia que deben regir las políticas públicas, analizaremos los Sistemas de Impuestos y Prestaciones para detectar los tratamientos diferenciados por sexos. Veremos cómo dichos tratamientos diferenciados se desvían de estos principios rectores; estimaremos las consecuencias de las desviaciones y, en su caso, propondremos reformas para corregir los sesgos de género encontrados. Estos sesgos de género pueden ser explícitos (todas aquellas disposiciones en las que se distinga el sexo de las personas contribuyentes o receptoras de prestaciones) o implícitos (afectan de modo diferencial a hombres y a mujeres debido a la preexistente división del trabajo). Se mantienen muy importantes; continúan sin constituirse sistemas de educación básica y salud de acceso universal; fenómenos como el trabajo infantil o la economía informal, nefastos desde un punto de vista tanto económico como social, continúan siendo rasgos centrales (no minoritarios) de las sociedades; existen problemas estructurales e importantes de violencia y singularmente de violencia de género y unos Sistemas Fiscales ya implantados, que han ido modificándose para incorporar disposiciones que permitieran compatibilizar esta incorporación femenina con su permanencia en las tareas de cuidado. Estas nuevas «medidas de conciliación» se dice que están dirigidas a favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pero algunas autoras argumentan que esa incorporación se produce de todas formas y que las medidas van detrás de ese proceso, modificándolo. Es interesante, como por ejemplo en México, la propia Constitución habla del reparto equitativo del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, aunque las regulaciones sigan considerando extensivamente a las mujeres como amas de casa y que el trabajo doméstico es responsabilidad exclusivamente femenina.

B. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE NEUTRALIDAD DE GÉNERO Y DE IGUALDAD EN LA POLÍTICA FISCAL TRIBUTARIA DE LA HACIENDA PÚBLICA DEL ESTADO.

La apariencia de que las Políticas Fiscales son neutras respecto al género es una percepción errónea, como ya se ha explicado en párrafos anteriores. Para conseguir dicha neutralidad es imprescindible, en primer lugar, que se apliquen los criterios generales que definen el Sistema de Impuestos y prestaciones, en vez de incorporar excepciones de trato dirigidas a las mujeres ya sea de manera directa o indirecta. En segundo lugar, para aplicar la igualdad de oportunidades hay que tomar en consideración la previsión de discriminaciones indirectas provocadas como efecto de la aplicación de políticas aparentemente neutras pero que no son tal.

Orientación de las Políticas Públicas hacia la Igualdad de Género.

Se trata de que todos los recursos públicos tengan como misión contribuir de manera efectiva a la Igualdad de Género; es decir, que lo que determine el diseño de las Políticas Públicas, incluyendo las Políticas Fiscales, no sea la división sexual del trabajo, sino su aportación para eliminarla.

El compromiso y rigurosidad con la aplicación de este criterio es lo que puede facilitar que proyectemos otro modelo de sociedad en el que las personas sean al mismo tiempo proveedoras económicas y proveedoras de cuidados.

Así pues, para avanzar hacia **Política Fiscal Tributaria de la Hacienda Pública del Estado bajo un Enfoque de Género, será necesario respecto a los Derechos Sociales:**

- Sustitución de los beneficios sociales asociados a la especialización en los cuidados familiares en situación de dependencia económica (como la pensión por viudez) u otro tipo de medidas de protección social que garanticen, en situaciones de necesidad, condiciones dignas de subsistencia.
- Aplicación del enfoque de corresponsabilidad en los derechos llamados de conciliación; consideración del cuidado infantil como un derecho del menor y no como una concesión a las mujeres y hombres; y también

garantía universal de la atención a la dependencia como un derecho básico de las personas que necesitan cuidados.

- Abandonar la inercia de ofrecer a las mujeres facilidades que las incentiven a seguir teniendo «huecos de cotización » que luego las penaliza a efectos de su pensión de jubilación.
- Eliminación de las prestaciones económicas para el «cuidado no profesional » en el entorno familiar.
- Servicios públicos de atención al cuidado de las personas, en condiciones suficientes para dar cobertura a las necesidades reales existentes, sin estar vinculados a la condición laboral o no de progenitores o descendientes.
- Reducción general de la jornada laboral en vez de facilitar excepcionalmente reducciones de jornada por existencia de responsabilidades familiares.

CAPÍTULO II

CONDICIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA DEL ESTADO.

A. PLAN PARA LA IGUALDAD ENTE MUJERES Y HOMBRES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DE ESTADO.

El Plan es un instrumento fundamental para la intervención pública en materia de igualdad entre los sexos. Constituyen marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan combina la propuesta de medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos, programas y proyectos de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado. La elaboración de estos instrumentos supone un paso hacia la coordinación interinstitucional y la planificación global de la intervención pública en materia de Igualdad de Género.

ENFOQUE DE INTERVENCIÓN PARA ABORDAR EL PLAN.

1. La Transversalidad de la Perspectiva de Género.

La Transversalidad es un concepto que fue propuesto inicialmente por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas en 1987.

Posteriormente fue asumido explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre hombres y mujeres (1991-1995).

En los últimos años han sido numerosos las Organizaciones Internacionales y los Organismos Estatales que han promovido el concepto de Transversalidad de Género.

El Género se define como los roles asignado socialmente a los hombres y las mujeres. La igualdad de género tiene una dimensión cualitativa y otra cuantitativa: el aspecto cuantitativo implica una distribución equilibrada de las mujeres y los hombres en todas las esferas de la vida pública y privada; el aspecto cualitativo supone que el conocimiento, experiencias y los valores de mujeres y hombres reciben la misma valoración social. Por tanto, entendida de esta manera, la integración de la Igualdad de Género se concibe en la actualidad como un proceso que sólo puede plantearse desde un enfoque transversal.

El concepto de Transversalidad tiene diversas acepciones dependiendo de los elementos que se subrayen en la definición. Así, puede entenderse como un enfoque y como una estrategia de actuación.

B. DIMENSIONES DEL CONCEPTO DE TRANVERSALIDAD.

1. Definición de la Transversalidad o Mainstreaming.

Es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la Perspectiva de Igualdad de Género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas (Instituto Estatal de las Mujeres).

La Transversalidad de Género es una estrategia nueva que busca complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes, las que se refieren a un área concreta de la actuación pública. Es más, el punto de partida para la Transversalidad es el desarrollo de un conjunto previo de políticas de igualdad de tipo sectorial puesto que sólo así se facilita el soporte necesario en cuanto al conocimiento y los datos imprescindibles para el diseño del nuevo enfoque.

El concepto de Transversalidad, además, tiene un valor añadido debido a las aportaciones que de él se derivan. Así, sitúa a las personas en el núcleo de la toma de las decisiones políticas. Este enfoque subraya la necesidad de basar cualquier política pública en su posible impacto sobre la situación concreta de las personas y los grupos sociales, teniendo en cuenta su realidad y sus necesidades. Esto requiere una mejora en el uso de indicadores tradicionales de tipo económico, posibilitando la elaboración y utilización de indicadores más apropiados para reflejar el bienestar de las personas.

2. Evolución desde la Política hasta la estrategia de Transversalidad.

Como se ha explicado anteriormente, podemos observar una evolución general en la intervención pública en favor de la igualdad entre los sexos. En este proceso evolutivo se pueden distinguir dos etapas principales: en la primera de ellas se combina el nivel legal y la intervención para mejorar la condición de beneficiarias de las mujeres. Las líneas políticas se vinculan exclusivamente a las mujeres y se orientan a paliar las diferencias existentes con respecto a los hombres. A esta etapa le corresponden las estrategias de igualdad legal, política social y la acción positiva. En la segunda etapa, se hace hincapié en el complejo carácter de la desigualdad social y se subraya progresivamente la necesidad. Se realiza una planificación global que integre todos los elementos que la configuran. A esta fase le corresponden las estrategias del Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Finanzas.

La sucesión cronológica de las dos etapas no supone la invalidación de la fase anterior por la posterior, sino que hace evidente la necesidad de hacer simultáneas las diversas estrategias, es decir, pone de manifiesto la conveniencia de combinar las medidas específicas con la integración sistemática de la igualdad en todos y cada uno de los ámbitos de la intervención pública.

3. Transversalidad como Enfoque y Estrategia.

La Transversalidad es un enfoque que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas, culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

La Transversalidad es una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia es elaborada mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, subrayando la plena participación de las mujeres en la misma. Exige, por tanto, una interacción tanto entre diferentes niveles jerárquicos, en sentido vertical, como entre diferentes sectores sociales o áreas orgánicas, en sentido horizontal.

La Transversalidad es a la vez un objetivo, la consecución de la Igualdad de Género y un instrumento de mejora en la toma de decisiones, es decir, debe ser entendida como un proceso político y como un procedimiento técnico.

C. INTEGRACIÓN GLOBAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD GENERAL EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DE ESTADO.

1. Incorporación de la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas.

El significado de la perspectiva de género debe ajustarse al contexto concreto en el que nos situemos en un momento dado. Lo llamamos perspectiva puesto que es un nuevo enfoque o manera de mirar la realidad. La novedad consiste en que desde esta perspectiva tendremos que hacer un esfuerzo por considerar también aspectos que suelen pasar desapercibidos a nuestra mirada. El resultado obtenido nos proporcionará una panorámica más completa de la realidad social lo que nos permitirá abordar de una manera más óptima la intervención pública.

2. Condiciones para desarrollar la Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas.

Hay una serie de condiciones que favorecen la integración de la perspectiva de género en la actividad institucional de la Secretaría. Estas condiciones definen el marco óptimo para que las oportunidades de éxito de esta perspectiva sean amplias:

- **Compromiso político.** En primer lugar, se requiere que la Secretaría de Finanzas asuma un compromiso político explícito con la igualdad entre los sexos. Esto se traduce en la expresión de la voluntad de eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad y del reconocimiento de la responsabilidad de los poderes públicos en ese proceso de transformación. Implica, asimismo, que las políticas específicas de igualdad desarrolladas previamente adopten una orientación más compleja.
- **Conocimiento de la realidad social.** Es imprescindible contar con un conocimiento suficiente acerca de las relaciones entre géneros y de la situación real y condiciones sociales en las que viven hombres y mujeres. Uno de los pilares de la Transversalidad es la consideración del impacto que tienen las Políticas Públicas sobre las personas. Este requisito requiere la realización de investigaciones y análisis con relación a los diversos ámbitos sociales. Esto sólo es posible si se cuenta con datos fidedignos y estadísticas que recojan información relevante tanto para los hombres como para las mujeres.
- **Cultura Organizacional.** La integración de la perspectiva de género significa la introducción de determinadas pautas en la organización de las estructuras administrativas por lo que supone de coparticipación de diversos actores en el proceso global de toma de decisiones. Estas pautas organizativas requieren un conocimiento preciso acerca del funcionamiento administrativo real así como de los agentes que participan en cada fase de la elaboración de las Políticas Públicas y así iniciar en forma gradual la transformación de los procesos internos.
- **Recursos humanos y materiales.** El desarrollo de cualquier objetivo necesita una disponibilidad suficiente de recursos humanos y materiales para poder llevarlo a cabo.

La existencia de recursos económicos supone que los presupuestos de la institución toman en consideración las políticas públicas en favor de la igualdad e introducen la necesidad de reordenar en caso de ser necesario partidas específicas destinadas a tal fin. Los recursos humanos son los medios indispensables para poder implantar la perspectiva de género en todas las áreas de la actuación pública. La optimización en este sentido requiere un importante esfuerzo en el campo de la formación del personal, en el caso de la Secretaría de Finanzas, generar los lineamientos para que las dependencias de la Administración Pública Estatal requieren procedimientos de recursos humanos no discriminatorios y con un enfoque de género.

- **Participación de las mujeres.** La Transversalidad parte de la premisa de que la participación de las mujeres en todas las fases de la toma de decisiones públicas de la Secretaría es una cuestión de gran relevancia. La participación se entiende como un requisito indispensable para garantizar que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres y que las transformaciones se hagan a un ritmo más rápido.

3. Puesta en marcha del proceso de incorporación del Enfoque de Género.

La estrategia aborda tres objetivos fundamentales que integran, a su vez, las tres dimensiones o aspectos que hay que considerar en el proceso de incorporación de la perspectiva de género y de la implantación de las Políticas de igualdad de oportunidades en la Secretaría de Finanzas, a saber, el antes, el ahora y el después: por lo que se refiere a la visión hacia el pasado es imprescindible procurar la visibilidad de las actividades realizadas; el presente hace hincapié en la detección de lagunas existentes y la mirada hacia el futuro subraya la búsqueda de propuestas y pautas de actuación.

4. Proceso de incorporación de la Perspectiva de Género a la actividad institucional de la Secretaría de Finanzas.

- Visibilidad de las actividades ya realizadas.
- Detección de las principales lagunas.
- Propuestas y sugerencias de actuación.

Visibilidad de las actividades realizadas: uno de los aspectos recurrentes de las Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres es que las actuaciones que se realizan en esta materia frecuentemente no suelen obtener un nivel de reconocimiento explícito suficiente.

Esto puede ser debido a diferentes razones: uno de los motivos es que las actuaciones a menudo son parciales y limitadas a un aspecto muy concreto, lo que conlleva un bajo nivel de relevancia y de proyección pública pero sobre todo, se debe a que muchas intervenciones no tienen como objetivo explícito el fomento de la igualdad entre los sexos o la mejora de las condiciones de vida de las mujeres aunque sus efectos sean positivos en este sentido. *Por ello, es fundamental reconocer y visibilizar las acciones que ya se han llevado a cabo por parte de la Secretaría de Finanzas.*

Detección de las principales lagunas: la incorporación del enfoque de género a las acciones de la Secretaría de Finanzas requiere un análisis concreto de la situación real y actual de la Institución correspondiente para poder determinar las lagunas y carencias existentes en este caso. Esto permite realizar un diagnóstico certero dirigido a detectar los déficits y establecer en consecuencia las áreas de mejora en la actuación pública. Resulta imprescindible contar con información suficiente acerca de las diversas partes que integran el funcionamiento del conjunto institucional para estar en disposición de establecer las áreas administrativas de la Secretaría de Finanzas que tienen que realizar un esfuerzo para producir información que refleje de manera adecuada la realidad de las mujeres y los hombres.

Búsqueda de propuestas y pautas de actuación: la siguiente fase en el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género es la elaboración de propuestas concretas para la implantación efectiva de medidas de igualdad de oportunidades.

No existen pautas universales preestablecidas que sirvan de utilidad para cualquier tipo de institución. La elaboración de propuestas debe entenderse como un proceso de búsqueda de sugerencias en la que intervengan los diferentes actores que toman parte, en mayor o menor medida, en todas las fases del desarrollo de la intervención pública. Esto subraya la necesidad de establecer cauces de participación que puedan generar propuestas y alternativas.

La integración de la Perspectiva de Género es una estrategia gradual que se inserta en todas las fases del proceso completo de adopción de las decisiones políticas en las diversas áreas estratégicas y que implica a todos los niveles de agentes y actores involucrados a lo largo del mismo. Obviamente, su impacto en el comportamiento de cada nivel de actuación y la forma de inserción en cada momento y área será diferente pues debe adaptarse a las características de cada caso.

A continuación se exponen las principales preguntas fundamentales que cabe plantear respecto a la forma de integrar la Perspectiva de Género en las acciones desarrolladas por la Secretaría de Finanzas.

PREGUNTAS PREVIAS:

- ¿Qué se puede hacer en cada nivel que vayamos incorporando?
- ¿Qué se puede hacer en cada fase?
- ¿En qué áreas de actuación hay que incidir?
- ¿En cada actuación hasta donde hay que llegar?

• Nivel Político.

El nivel jerárquico más alto en el proceso de adopción de decisiones de la alta gerencia de la Secretaría de Finanzas. A este nivel le correspondería la función de expresión de la voluntad política mediante la promulgación de medidas estratégicas, la definición de objetivos y también la asunción de su compromiso explícito, que podría resumirse en algún tipo de declaración de intenciones de la Institución Pública.

• **Nivel técnico-administrativo (Cultura Organizacional).**

Las diferentes áreas, el personal técnico y administrativo, lógicamente, constituyen un eje fundamental en el proceso de incorporación del enfoque de género en la actuación de la Secretaría de Finanzas. En este nivel de actuación hay que cumplir simultáneamente tres condiciones que configuran lo que se puede considerar como el “triángulo de elementos necesarios”: objetivos claros, recursos y voluntad.

• **Voluntad de Actuación.**

La voluntad constituye el tercer vértice en el triángulo de elementos. A pesar de la actuación en otros niveles y de la disponibilidad de cierto grado de recursos, no es posible la viabilidad de un proyecto de Transversalidad de género sin la voluntad del personal técnico-administrativo. Para ello, se hace un esfuerzo dirigido a fomentar la concienciación y sensibilización ante la igualdad entre hombres y mujeres sobre todo mediante el desarrollo de actuaciones dirigidas a promover la reflexión a este respecto.

Una propuesta plantea la posibilidad de que las propias personas que forman parte del personal puedan presentar quejas, reclamaciones y sugerencias cuando detecten signos discriminatorios en cualquier documento o situación producida en el seno de la Secretaría de Finanzas.

5. ¿Qué se puede hacer en cada fase?

Desde un punto de vista analítico puede decirse que el proceso de elaboración de políticas públicas consta de cinco fases (3) Jones, 1984 identificación del problema, propuesta de soluciones, adopción de la decisión, implementación y evaluación. Así, en primer lugar el Sistema Político, identifica y define un problema como tal para posteriormente introducirlo en el Plan de la Secretaría. Una vez identificado el problema sobre el que se va a incidir se ha de lograr un consenso (segunda) sobre las posibles soluciones para hacerle frente, para posteriormente adoptar una decisión (tercera) sobre la opción más adecuada, indicada o conveniente, que pasará a convertirse en una política o programa público legítimo. En cuarto lugar, este conjunto de actividades ya definidas se llevarán a la práctica, (quinta) para posteriormente y en función de la metodología de las fases de este proceso, ser evaluadas.

(3) “Jones,C.O. (1984). An introduction to the study of public policy, Monterey: Brooks/cole.

6. Visión clara en el proceso de incorporación de la Perspectiva de Género en las fases de las políticas públicas.

Las fases que se han mencionado no se cumplen estrictamente en la realidad y en este sentido pueden considerarse como fases teóricas. No obstante, resulta útil tener una visión del proceso por fases con el fin de entender el procedimiento de actuación de la Secretaría de Finanzas y la importancia de sus acciones y el papel de los distintos actores en el proceso de elaboración de las mismas, fases:

- Identificación del Problema.
- Propuesta de Soluciones.
- Adopción de Decisión.
- Implementación.
- Evaluación.

•Fase de Identificación del Problema.

Identificar la realidad de la desigualdad social de las mujeres y su diferenciación frente a la de los hombres como un problema público y su posterior inclusión en el Plan para la Igualdad, y por lo tanto, considerarla como una cuestión que desde el poder público ha de afrontarse, es de por sí todo un logro. En este sentido la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las nuevas políticas o en los programas que vienen realizándose desde la Secretaría de Finanzas supone un cambio fundamental a la hora de abordar esas políticas. Esta inclusión ha de emprenderse en todas las áreas que componen la Secretaría Pública, con el fin de que la Transversalidad tenga un alcance global abarcando todas y cada una de las actividades y ámbitos de actuación de la misma.

•Fase de Propuesta de Soluciones.

¿Qué soluciones se pueden plantear desde la perspectiva de género, para hacer frente a la cuestión que se quiere afrontar, la política que se quiere emprender o el servicio que se va a prestar? **Los programas emprendidos por la Secretaría de Finanzas no deben limitarse a incluir un párrafo en el que se indique su concordancia con la perspectiva de género, sino que han de incluir realmente este nuevo enfoque en las políticas y acciones de la Institución Pública.**

•**Fase de Adopción de la Decisión.**

Esta fase supone la elección de una de las alternativas propuestas para hacer frente a esa política de cualquier área de acción en la que se incluye la perspectiva de género. Esta fase es muy relevante ya que implica la dedicación de una serie de recursos públicos destinados a que los programas se adecuen a esta nueva visión de actuación pública. Precisamente una de las disfunciones que se oponen a la consecución de los objetivos planteados por las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, es la frecuente descoordinación que se da entre el presupuesto y los programas materiales de actuación. Por ello, es fundamental que el mismo proceso de elaboración de presupuestos incluya el enfoque de género en cada uno de las Unidades Administrativas.

•**Fase de Implementación.**

La **Red de Género (4)** de cada una de las Unidades Administrativas va a ser la encargada de implementar las políticas y los programas públicos donde se incluya la nueva conceptualización de las actuaciones. Esto implica que el personal encargado de la implementación de estos programas conviene que tenga una formación y una sensibilización adecuada en este campo. A su vez todos los documentos implicados en el desarrollo de la política y en la prestación del servicio han de hacer uso de un lenguaje no-sexista.

•**Fase de Evaluación.**

La evaluación puede ser interna o externa, en función de que la realice la propia administración que implemente, considerando en la evaluación la variable sexo y los resultados de la implementación de los programas que incluyen la perspectiva de género. Estas evaluaciones son básicas ya que las conclusiones obtenidas a partir de las mismas sirven de base a la hora de diseñar y planificar los programas y proyectos de la Institución.

(4) Red de Género: Grupo de personas de las diferentes unidades administrativas de una institución pública, cuyo objetivo está la de coordinar acciones de políticas y programas públicos relacionados con la perspectiva de género. Sin presupuesto propio para el desempeño de sus acciones

D. ACCIONES PÚBLICAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN EN LA SECRETARÍA.

1. ¿En qué áreas de actuación hay que incidir?

Por su propia definición, el enfoque transversal requiere la actuación simultánea en todos los ámbitos en los que interviene la Institución como rectora en la Hacienda Pública y de recursos humanos. No obstante, con frecuencia resulta estratégicamente más viable comenzar la implantación del enfoque de género en algunas áreas determinadas. La selección de estas áreas iniciales puede realizarse desde cuatro opciones distintas: las áreas críticas, las áreas supuestamente neutras, las áreas estratégicas o el desarrollo de un programa piloto.

Áreas Críticas de Interés.

Existen algunas áreas críticas de interés identificadas.

Áreas supuestamente Neutras.

Una perspectiva para actuar en aquellas áreas que se han considerado neutras desde un punto de vista de género, como si sus actividades no tuvieran impactos distintos en la vida y las condiciones sociales de los hombres y las mujeres. Esta línea considera que los efectos podrían ser muy eficaces puesto que además de los resultados de la propia intervención se facilitaría el desarrollo de la concienciación y la sensibilización social hacia la Transversalidad.

Áreas Estratégicas.

Otra opción insiste en la conveniencia de incidir en aquellas áreas que, por su ámbito de actuación, resultan especialmente estratégicas para mejorar la vida de las mujeres y avanzar hacia la igualdad.

Programa Piloto.

Con el objeto de facilitar el proceso de implantación de la Perspectiva de Género, puede resultar una opción adecuada seleccionar un área de intervención, diseñar y llevar a cabo un plan concreto de Transversalidad en el área responsable.

Dicho plan consiste en un programa piloto que sirva de referente y ejemplo para el ulterior desarrollo del enfoque transversal de género en todos los ámbitos y unidades administrativas.

La selección de la Unidad Administrativa idónea para el programa piloto es conveniente que se realice a través de la mesa Intrainstitucional/Red de género formada por responsables de la igualdad de oportunidades en cada Unidad Administrativa de la dependencia.

La mesa Intrainstitucional de género/Red de género ha de tener en cuenta dos cuestiones: en primer lugar, la elección del criterio más adecuado para determinar cuál es el ámbito prioritario de intervención según las opciones que se han citado arriba analizando las ventajas y desventajas de cada perspectiva; en segundo lugar, el estudio acerca del grado de cumplimiento de los requisitos previos en cada unidad administrativa. En este caso específico puede ser el área de recursos humanos.

Una vez seleccionada el área correspondiente, un programa piloto de este tipo debe diseñarse con la participación y el consenso de los diferentes agentes implicados en el área elegida, desde el personal administrativo hasta los responsables de llevar la toma de decisiones de la institución, los presupuestos y que consiste en un interesante proceso de debate y del impacto que tienen las partidas en la población, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

E. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ESTRATÉGICA DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO.

1. Lenguaje e Imagen no sexistas en el quehacer Institucional de la Secretaría.

En nuestra sociedad se asignan sistemas de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social, a mujeres y hombres impidiendo así la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. El lenguaje, en cuanto construcción social, refleja esta situación y contribuye a reforzarla, pero también se muestra como un posible instrumento para el cambio. El lenguaje tiene una importancia fundamental porque, además de nombrar la realidad, también la interpreta y la crea a través de conceptos y palabras.

Tradicionalmente se ha utilizado el masculino genérico para nombrar la pluralidad de mujeres y hombres: se decía “los hombres” cuando se quería decir “las personas”, se decía “los niños” aunque se estuviera hablando también de niñas y el lenguaje ocultaba e invisibilizaba a las mujeres una y otra vez.

Resulta de sumo interés el elaborar una campaña de difusión interna para concienciar a todo el personal sobre la importancia de la utilización de una lengua no-sexista. Realizar una formación a todo el personal sobre la necesidad y la importancia del lenguaje no-sexista.

IMAGEN

A menudo las imágenes reflejan una realidad estereotipada que perpetúa la división tradicional entre los sexos y favorece la desigualdad, por lo que el esfuerzo no está sólo en eliminar estas imágenes sexistas sino en introducir otras nuevas que reflejen realidades igualitarias y que puedan permitir el cambio. Eliminar imágenes sexistas e introducir otras que reflejen realidades igualitarias se trataría además de garantizar un número igualitario de personajes femeninos y masculinos en folletos, en los cuentos e incluso en los videos, y un equilibrio entre los personajes de ambos sexos no reservando siempre el papel protagonista a la figura masculina. El tema de la presencia cuantitativa de mujeres y de hombres es un aspecto importante, ya que es conveniente garantizar una presencia equilibrada y paritaria de ambos sexos.

2. Conocimiento acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

NIVEL INTERNO.

-Personal de la Secretaría de Finanzas y sus organismos coordinados.

-Mejorar y acercar la oferta de capacitación y otorgar un diploma de reconocimiento a los y las participantes en los temas de formación en materia de igualdad de oportunidades.

- Adecuar los horarios de los cursos a las necesidades y favorecer su realización durante el horario de trabajo.
- Incluir cursos de conocimiento acerca de la Perspectiva de Género para la formación del Personal.
- Diseñar cursos de contenido y título atractivo para favorecer la asistencia de todo tipo de personal.
- Favorecer la organización de cursos de menor duración mejorar los canales de difusión e información de los cursos.

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACCIÓN E INDICADORES DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO.

Las políticas públicas en general no han abordado suficientemente la problemática de género en materia de Política Fiscal y Hacienda Pública, y se ha avanzado poco a poco en el cambio jurídico y normativo para la protección de los derechos de las mujeres y los hombres.

Es voluntad del Gobierno del Estado de Nuevo León explícita en el Plan Estatal de Desarrollo y en el Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015, que a través de todas las Instituciones, se logre la participación de las mujeres y hombres que viven en el Estado, para promover una nueva política que evite cualquier acto de discriminación contra las mujeres y así alentar el respeto a los derechos humanos de las personas.

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, es un instrumento de Política Pública que busca incorporar de forma transversal el enfoque de género a partir de los objetivos estratégicos del Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.

DIMENSIÓN DEL TRABAJO.

Se busca trabajar en dos dimensiones: al interior y exterior de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

Al exterior de la Institución.

- En la integración de la política económica y de las regulaciones que la Secretaría de Finanzas emite para ella y para otras dependencias.
- En los impactos de la política económica y sus regulaciones en la propia Secretaría.

AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.

- En su propia Cultura Institucional y estructura de recursos humanos.
- En los impactos que tiene la Política Económica sobre la población.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO.

La Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado promoverá para el periodo 2011-2015 una política de igualdad y equidad de género, que comprenda los principios, objetivos, líneas de acción y condiciones de éxito, que se detallan a continuación:

A. Principios orientadores.

El Plan para la Igualdad, se sustenta en los siguientes principios orientadores:

- 1.- **Carácter estratégico e inclusivo**, en función de los retos actuales del Estado de Nuevo León para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.- **Carácter acumulativo y de largo plazo**, tomando como punto de partida los logros y desafíos acumulados por el Estado en materia de igualdad y equidad.
- 3.- **Ganancias compartidas** a partir de aspiraciones, alianzas y responsabilidades compartidas entre las diferentes dependencias de la Administración Pública Estatal.
- 4.- **Respeto a los derechos**, a partir de los enfoques de Derechos Humanos, igualdad de género y desarrollo humano para los cuales el respeto a la condición humana y su trato igualitario es un principio fundamental.
- 5.- **No discriminación contra las mujeres**, por cualquier causa asociada a su condición de género ni por cualquier otra.
- 6.- **Exigibilidad**, apuntando a la creación de condiciones materiales, sociales y culturales que permitan la exigibilidad de los derechos de las mujeres y eviten la discriminación por resultados.
- 7.- **Articuladora** en tanto por su Política de Estado, convoca a sectores públicos, tanto en el diseño, como en la ejecución, evaluación y vigilancia y rendición de cuentas del gasto público.

B. Principio de Intervención Estratégica.

1. Función globalizadora de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

2. Mandato de ser la responsable de la Administración Financiera, Fiscal y Tributaria de la Hacienda Pública del Estado, así como de otorgar apoyo administrativo en relación a los recursos humanos, materiales y servicios generales que requieran las Dependencias del Gobierno el Estado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Institucionalización de la Perspectiva de Género en materia presupuestal.

POLÍTICA 1

La Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado promoverá una Cultura de Igualdad y Equidad de Género en las Dependencias del Gobierno Estatal.

ESTRATEGIA 1.1

Impulsar la planeación, ejecución y seguimiento de los mecanismos necesarios para lograr la incorporación de la perspectiva de género en la Administración Financiera, Fiscal y Tributaria de la Hacienda Pública del Estado.

Líneas de acción.

1.1.1 Diseñar e instrumentar acciones afirmativas que permitan incorporar la perspectiva de género en el gasto público.

1.1.2 Revisión de las Leyes de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León y Ley de Egresos del Estado, para la realización de las modificaciones pertinentes que permitan la presupuestación del gasto público y se destinen recursos en materia de igualdad y de violencia género; así como para el Programa Especial de Equidad de Género.

1.1.3 Analizar el Presupuesto de Egresos del Estado para incorporar el gasto etiquetado para mujeres y para promover la Equidad de Género.

1.1.4 Asignar recursos que permitan proponer acciones de planeación, capacitación, impulso y coordinación de las funciones que mandatan las leyes de igualdad y de violencia en el Estado y en el Marco Normativo Federal con la finalidad de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

1.1.5 Generar lineamientos que permitan identificar las asignaciones presupuestales dirigidas a los programas para mujeres o para promover la Equidad de Género, hacerlas visibles, evidenciar su insuficiencia y buscar incrementos presupuestales.

1.1.6 Generar una metodología que permita Identificar los recursos que los ramos aplicarán en las diferentes funciones, programas, actividades y proyectos que obliguen a las dependencias a que planifiquen su gasto y realicen sus proyectos y programas desde la perspectiva de género que permita reducir las brechas de inequidad entre mujeres y hombres.

1.1.7 Diseñar una metodología que permita medir el impacto de género del sistema tributario, de la forma en que se recaudan los tributos y sobre quienes recae dicha carga al interior del Estado, la localidad y/o el hogar.

1.1.8 Revisar, analizar y realizar un diagnóstico del impacto de las tasas, tarifas y otros pagos de los servicios públicos sobre los hogares y sus miembros, considerando las diferencias existentes entre hombres y mujeres y cómo ello puede afectar los patrones de uso de estos servicios y/o reducir su utilización, lo que se traduce en un aumento de la carga de trabajo de las mujeres que cubren los vacíos que esa reducción genera.

ESTRATEGIA 1.2

Incorporar en los programas presupuestarios la perspectiva de género y reflejarla en una matriz de indicadores.

Líneas de acción.

1.2.1 Promover que en la programación, presupuestación y ejercicio del gasto público, las dependencias, organismos descentralizados y fideicomisos, apliquen el principio de igualdad y equidad de género procurando reducir las brechas de género entre mujeres y hombres.

1.2.2 Identificar la población objetivo atendida por los mismos, diferenciada por sexo, grupo de edad, región del Estado, municipio o demarcación territorial, incluyendo sus padrones de beneficiarias y beneficiarios.

1.2.3 Fomentar que en las Dependencias de la Administración Pública Estatal se incorpore la perspectiva de género en la ejecución de programas que, aún cuando no están dirigidos a beneficiar directamente al género femenino, es posible identificar los resultados que se dirijan específicamente a las mujeres.

1.2.4 Informar trimestralmente, a través del sistema de información y en los términos y plazos que de a conocer en su oportunidad a la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado, sobre las acciones realizadas en materia de mujeres y equidad de género, detallando objetivos específicos, población objetivo, indicadores utilizados, la programación de las erogaciones y el ejercicio de los recursos que se le han destinado.

OBJETIVO ESTRATEGICO 2

Incorporar el Enfoque de Género en la Política Fiscal, en la planificación, en la inversión y en el Presupuesto General del Estado del Gobierno Central y Municipal, estableciendo instrumentos técnicos que permitan realizar el seguimiento y control del presupuesto estatal, desde una Perspectiva de Género.

POLÍTICA 2

La Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado garantiza la incorporación del Enfoque de Género y Derechos en la planeación y en la presupuestación del Estado, para lo cual desarrollará un sistema de indicadores de género y sistemas de información que permitan medir el avance del Estado en esta materia.

ESTRATEGIA 2.1

Establecer un sistema de indicadores de género de proceso, de impacto, de resultados con índices que permitan visibilizar la situación de las mujeres y las desigualdades de género para vigilar el cumplimiento del Programa Especial de Equidad de Género y el impacto de las Políticas de Estado en la vida de las mujeres.

Línea de acción:

2.1.1 Promover la producción y difusión sistemática y periódica de información estadística oficial con enfoque de género, como insumo para la planeación y la presupuestación de las políticas públicas, así como para la rendición de cuentas.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género e impulsar la creación de los mecanismos que aseguren la Igualdad y Equidad de Género en la Administración Financiera, Fiscal y Tributaria de la Hacienda Pública del Estado.

POLITICA 3

Incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas presupuestarios.

ESTRATEGIA 3.1

Crear e institucionalizar comités de revisión para incorporar el Enfoque de Igualdad y Equidad de Género en políticas, programas y proyectos que den cumplimiento al Programa Especial de Equidad de Género.

Líneas de acción

3.1.1 Establecer un área de género para la Política de Igualdad y Equidad de Género en la estructura orgánica de la Secretaría de Finanzas para planear, establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, proyectos, políticas y programas que dan cumplimiento a la Política Estatal de equidad de género.

3.1.2 Promover reuniones de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar las metas y programas que dan cumplimiento al Programa Especial de Equidad de Género.

ESTRATEGIA 3.2

Creación de una Comisión Interinstitucional de Género que tenga por objeto dar seguimiento al presupuesto destinado a la perspectiva de equidad de género.

Línea de acción

Instalación de la Mesa Interinstitucional para Presupuestos con perspectiva de género, Contará con un Plan de trabajo para acordar e impulsar mayores recursos para la igualdad de género.

ESTRATEGIA 3.3

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de la política pública presupuestaria a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción.

3.3.1 Promover el uso de indicadores que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y proyectos tanto de la Secretaría de Finanzas como para las demás Secretarías, como instancia globalizadora del Presupuesto Estatal.

3.3.2 Incorporar en la ejecución de programas, proyectos y medidas de carácter temporal, los enfoques de Transversalidad de género en la política para lograr la igualdad de género.

3.3.3 Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances de la Transversalidad de género, planes y política en la materia.

3.3.4 Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos que permitan alcanzar la igualdad de género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Institucionalizar la Perspectiva de Género a la Cultura Institucional y procesos de Gestión de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

POLITICA 4

Implementar cada objetivo estratégico del Programa de Cultura institucional a través de un plan de acción con metas a corto, mediano y largo plazo que permita ir transformando los procesos y prácticas institucionales con un enfoque de género al interior de la Secretaría.

ESTRATEGIA 4.1

Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la Igualdad en la comunicación institucional y la comunicación social.

Línea de acción

4.1.1 impartir cursos de sensibilización en género y sobre la comunicación organizacional incluyente.

Estrategia 4.2

Lograr que la comunicación organizacional y de comunicación social promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista e imágenes y símbolos que fomenten la Igualdad entre mujeres y hombres al interior de las Instituciones.

Línea de acción

4.2.1 Diseñar e implementar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.

ESTRATEGIA 4.3

Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.

Línea de acción

4.3.1 Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.

4.3.2 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.

4.3.3 Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las Dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

4.3.4 Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad de las y los servidores públicos.

4.3.5 Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.

4.3.6 Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, religión, preferencia sexual, y/o políticas, etnia, clase social y cualesquier otra.

4.3.7 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

4.3.8 Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.

ESTRATEGIA 4.4

Se deberán tomar en cuenta el marco jurídico y normativo que enmarque las funciones y responsabilidades de las instituciones de la Administración Pública Estatal. Así mismo es importante detectar aquellas disposiciones normativas que hacia el interior de cada dependencia pudieran impedir la implementación o **nudos críticos (4)** para el avance.

Nudos Críticos: (4)* Se entenderá toda aquella situación o elemento que entraba el desarrollo eficiente del quehacer de una Dependencia en el logro de sus objetivos institucionales. En este sentido, un nudo crítico no es sólo aquel que paraliza completamente el accionar de una institución, sino que también aquel que demora y problematiza el logro de metas, haciendo que éstas sean poco eficientes.

Líneas de acción

4.4.1 Revisar el Marco Normativo Estatal que haga referencia al proceso de reclutamiento y selección de personal para analizar el enfoque de género y hacer su comparación con los lineamientos nacionales e internacionales.

4.4.2 Revisar que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la Institución cumplan con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley Federal del Trabajo, y otras vinculatorias, especificando en la descripción del perfil del puesto la equidad de género y que dichos procedimientos se apliquen en todos los niveles administrativos del personal.

4.4.3 Asegurar que la instrumentación de las Normas Jurídicas a través de reglamentos y prácticas institucionales se realice de acuerdo a criterios de objetividad institucional, transparencia y equidad de género.

4.4.4 Establecer un compromiso institucional para que hombres y mujeres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección, además de eliminar las metodologías de selección informales.

ESTRATEGIA 4.5

Desarrollar un procedimiento que describa el método de reclutamiento y selección de personal que considere al menos los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto.

Líneas de acción.

4.5.1 Asegurar que exista la misma oportunidad de ocupar una vacante entre hombres y mujeres, cuando existen iguales niveles de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

4.5.2 Verificar que los perfiles de puesto especifiquen los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto y que no reflejen las tareas que tradicionalmente se asigna a hombres y mujeres.

4.5.3 Especifica los niveles de educación, formación y experiencia estrictamente requeridos por cada uno de los puestos, que no privilegien competencias y eviten las discriminaciones por sexo, preferencias sexuales, raza, lengua, edad, estado civil, ideología, religión, origen étnico, discapacidad, embarazo, condición social o económica.

4.5.4 Asegurar que los métodos de reclutamiento y evaluación sean transparentes, objetivos e institucionales y sean difundidos ampliamente.

4.5.5 Revisar los formatos de pruebas, entrevistas y/o exámenes que se realicen a los candidatos/as a un puesto para asegurar que los criterios de selección sean equitativos y reconozcan las responsabilidades familiares de los hombres y las mujeres, sin que éstos sean considerados como elementos discriminatorios.

4.5.6 Elaborar un documento en el que se establezcan los criterios de reclutamiento y de selección de personal y los requisitos que deben ser cubiertos para ocupar una plaza. Este documento deberá ser dado a conocer a los candidatos y las candidatas y difundido por medios impresos y electrónicos.

ESTRATEGIA 4.6

Evitar discriminación en la selección de personal.

Líneas de acción

4.6.1 Instrumentar auditorías de verificación sobre el cumplimiento de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en relación al enfoque de género.

4.6.2 Apoyar y promover, a través del área de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una ocupación equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas y funciones de la institución.

4.6.3 Instaura mecanismos o sistemas que faciliten y canalicen adecuadamente quejas y / o denuncias respecto de actitudes discriminatorias o prejuicios.

ESTRATEGIA 4.7

Garantizar que en los documentos relacionados con las solicitudes de trabajo únicamente se incluyan preguntas referentes a capacidades y habilidades del perfil en el puesto y esta información sea difundida por medios impresos y electrónicos.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

Líneas de acción

4.7.1 Verificar que las solicitudes de trabajo, entrevistas y/o cualquier otro documento solicitado al candidato/a, sólo incluya preguntas e información relacionadas a capacidades y habilidades del perfil del puesto solicitado.

En caso de detectar elementos discriminatorios, hacer las modificaciones necesarias.

4.7.2 Analizar las Normas Jurídicas, prácticas institucionales, sistemas o metodologías formales e informales vigentes usadas por la dependencia para la selección y reclutamiento del personal, de tal forma que se identifiquen y eliminen las valoraciones subjetivas o informales que pudieran existir, buscando la desaparición de sistemas informales de reclutamiento y selección en todos los niveles de la Dependencia.

ESTRATEGIA 4.8

Analizar la plantilla de personal identificando los puestos y cargos en los cuales exista baja o nula representación de alguno de los dos sexos, para generar condiciones para la igualdad de oportunidades que permitan la participación equitativa de mujeres y hombres en los puestos y cargos.

Línea de acción

4.8.1 Elaborar una estadística desagregada por sexo en donde se refleja el número de hombres y mujeres por área, función o puesto, niveles y salarios y que se cruce con variables de nivel académico, antigüedad en la institución o sector, responsabilidades familiares, edades de los y las trabajadoras y sus dependientes económicos.

4.8.2 Identificar a los hombres y mujeres interesados en ingresar y/o ser promovidos (as) a un área o cumplir alguna función, en la que se presente participación exclusiva o mayoritaria de alguno de los dos sexos.

ESTRATEGIAS 4.9

Establecer guías de actuación para las actividades de reclutamiento, selección y desarrollo profesional, así como para el recorte de personal, a fin de equilibrar la participación de hombres y mujeres.

Instrumentar acciones afirmativas que permitan a las mujeres promoverse en puestos de toma de decisiones.

Líneas de acción.

4.9.1 Elaborar dentro del procedimiento de reclutamiento y selección de personal, guías de actuación para cubrir las vacantes existentes promoviendo una representación equitativa entre hombres y mujeres.

4.9.2 Diseñar una propuesta para detectar necesidades, situación personal y otras variables, para determinar los programas de capacitación, considerando metas de representación para revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.

4.9.3 Integrar dentro del procedimiento de reestructura institucional y/o eliminación de puestos, guías de actuación, que garanticen que el impacto sea proporcional entre hombres y mujeres.

4.9.4 Generar una estrategia de capacitación en género en todos los niveles, incluyendo los mandos medios y superiores.

4.9.5 Omitir en los exámenes de evaluación el nombre y el sexo de las personas entrevistadas para un puesto, respetando los resultados de los exámenes de selección para ingreso y promoción.

4.9.6 Especificar el perfil del puesto sin discriminación de sexo para evitar los estereotipos en los puestos.

ESTRATEGIA 4.10

Difundir en forma transparente las bases para competir por los puestos y cargos disponibles.

Líneas de acción

4.10.1 Establecer metas que reflejen cómo revertir la tendencia de desequilibrio entre hombres y mujeres.

4.10.2 Establecer metas de representación de hombres y mujeres para los puestos donde exista participación mayoritaria de alguno de los dos sexos.

4.10.3 Evaluar el cumplimiento de las metas y avances, para reflejar cómo esta tendencia cambia o se revierte.

4.10.4 Garantizar la proporcionalidad en la selección y reclutamiento de candidatos/candidatas.

4.10.5 Generar condiciones para que más mujeres ocupen puestos directivos.

4.10.6 Establecer horarios de capacitación accesibles para poder realizar las evaluaciones en las mismas condiciones que los varones y acceder a las promociones.

ESTRATEGIAS 4.11

Establecer salarios y prestaciones acordes a descripciones de los puestos que no impliquen discriminación por motivos de género.

Líneas de acción

4.11.1 Eliminar los criterios subjetivos o discriminatorios en la asignación de sueldos, salarios y plazas en la dependencia.

4.11.2 Capacitar al personal en el uso y la aplicación correcta de los lineamientos, normas y políticas salariales.

4.11.3. Revisar la situación del personal de honorarios y enlaces administrativos o equivalentes evitando disparidades en las condiciones salariales.

4.11.4 Establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros.

ESTRATEGIA 4.12

Establecer normas y lineamientos que permitan cumplir la obligación de que salario igual a trabajo de igual valor.

Líneas de acción

4.12.1 Garantizar que la política salarial, particularmente en los criterios de incentivos, prestaciones y beneficios, sea pública y transparente, a través de mecanismos e instrumentos de difusión hacia el personal.

4.12.2 Verificar que los criterios para la asignación de incentivos, prestaciones y beneficios sean claros, no discriminatorios, y conocidos por el personal de todos los niveles y que se difunda esta información.

4.12.2 Establecer un sistema de salarios que visibilice los méritos personales, la experiencia, la profesionalización sin diferencia entre los géneros.

ESTRATEGIA 4.13

Generar acciones afirmativas que permitan balancear entre jornada laboral y familiar.

Líneas de acción

4.13.1 Determinar un canal para que el personal externé sus necesidades particulares en relación con el tiempo y las actividades que realiza en su trabajo y fuera de él.

4.13.2 Difundir la existencia del canal de comunicación formal para externar las necesidades particulares en relación con el tiempo y las actividades que realiza en su trabajo y en su hogar las y los trabajadores de la dependencia.

4.13.3 Hacer propuestas para conciliar las jornadas domésticas y extradomésticas de las y los trabajadores.

ESTRATEGIA 4.14

Establecer políticas de permisos y/o compactación de horarios, por maternidad y paternidad, por nacimiento, adopción, enfermedad, cuestiones escolares y casos fortuitos, así como de atención y cuidado de los hijos e hijas.

Líneas de acción

4.14.1 Realizar una compilación de los análisis costo-beneficio que existen, respecto de contar con Centros de Desarrollo Infantil dentro de la dependencia o entidad, focalizarla institucionalmente y en su caso implementar las acciones necesarias para garantizar su creación.

4.14.2 Establecer mecanismos de ayuda para la atención y el cuidado de los hijos e hijas de Educación Básica.

4.14.3 Establecer un compromiso institucional para favorecer el cumplimiento de responsabilidades familiares, tales como: licencias de maternidad y paternidad por nacimiento o adopción, atención de los hijos e hijas en caso de enfermedad, discapacidad, cuestiones escolares y casos fortuitos de las hijas e hijos, así como, promover su inclusión en la norma interna de cada Institución.

4.14.4 Proponer que se legislen los derechos por paternidad, así como los servicios de guardería y/o cuidado de las y los hijos del personal masculino de las dependencias o entidades

4.14.5 Crear las políticas necesarias para que las guarderías existentes reciban menores de edad con capacidades diferentes, sin discriminación alguna.

4.14.6 Considerar la responsabilidad de maternidad y paternidad como criterio para otorgar flexibilidad en turnos, jornadas, permisos, vacaciones, así como, otras prestaciones.

ESTRATEGIA 4.15

Elaborar herramientas para detectar las necesidades de capacitación del personal.

Línea de acción

4.15.1 Establecer la metodología que permita determinar la competencia necesaria (Situación Ideal) y las necesidades de capacitación del personal (Situación Actual), involucrando a hombres y mujeres en las propuestas de alternativas de capacitación de acuerdo con sus necesidades e intereses.

4.15.2 Analizar y evaluar desde la perspectiva de Equidad de Género los resultados obtenidos de la detección de necesidades de capacitación para elaborar el programa de capacitación.

4.15.3 Identificar las necesidades de capacitación, para ampliar las alternativas de desarrollo de hombres y mujeres, adquiriendo habilidades que les permitan desempeñar puestos y funciones no tradicionales para su sexo para revertir la segregación ocupacional.

4.15.4 Orientar la capacitación a objetivos institucionales, considerando el perfil del puesto (descripción o características del puesto).

ESTRATEGIA 4.16

Elaborar y / o revisar el programa de capacitación vigilando que la duración, frecuencia, horarios y lugar en que es impartida no interfiera con las responsabilidades familiares de mujeres y hombres para garantizar su participación.

Líneas de acción

4.16.1 Promover que un comité o equipo de evaluación de capacitación de cada dependencia, elabore y/o revise el programa de capacitación, impulsando tanto la participación de las mujeres en el programa de capacitación como la elaboración de programas de capacitación con horarios flexibles.

4.16.2 Impulsar la participación de las mujeres en el programa de capacitación buscando cerrar la brecha existente en este rubro entre hombres y mujeres.

4.16.3 Elaborar los programas de capacitación considerando horarios flexibles e incentivos para que las mujeres y hombres que tienen responsabilidades familiares, puedan asistir sin desatender su vida personal.

ESTRATEGIA 4.17

Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de oportunidades, Equidad de Género, prevención del acoso y hostigamiento sexual y responsabilidad familiar compartida.

Líneas de acción.

4.17.1 Promover la inclusión dentro del programa de capacitación al personal, de talleres o cursos en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género.

4.17.2 Que los programas de capacitación en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género tengan cobertura en todos los niveles jerárquicos de la Dependencia o Entidad, motivando que sea equitativa la participación del público femenino y masculino.

4.17.3 Impulsar la capacitación y asesoría relacionada al acoso y hostigamiento sexual (Marco Jurídico, detección, tipificación, orientación y asesoría entre otras).

ESTRATEGIA 4.18

Contar con un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita medir el impacto de la capacitación con perspectiva de género en las y los Servidores Públicos de la Secretaría.

Líneas de acción

4.18.1. Seguimiento y evaluación del programa de capacitación con Enfoque de Género.

4.18.2 Dar a conocer los resultados del programa de capacitación al personal.

ESTRATEGIA 4.19

Diseñar y operar un programa de sensibilización en contra del acoso y el hostigamiento sexual que incluya temas de masculinidad y derechos humanos.

Línea de acción

4.19.1 Realizar pláticas sobre la importancia de conservar un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual y que promueva valores éticos.

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

4.19.3 Agregar al código de conducta o de ética de la institución un mensaje concreto sobre las situaciones y conductas de acoso y hostigamiento sexual en el sentido de que éstas no serán permitidas en el ambiente laboral.

4.19.4 Establecer un proceso para la atención, seguimiento y manejo de situaciones de acoso y hostigamiento sexual, que incluya los tiempos de respuesta a quejas y denuncias.

4.19.5 Asegurar que las mujeres u hombres que hayan realizado alguna denuncia conserven su trabajo y no padezcan ningún impacto negativo en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascender, garantizando la confidencialidad de los casos.

4.19.6 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, sanción y eliminación del acoso y el hostigamiento sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

4.19.7 Crear una instancia colegiada que dirima todos los asuntos relacionados con el acoso y el hostigamiento sexual.

4.19.8 Difundir el procedimiento de denuncia de acoso y hostigamiento sexual y sus sanciones.

4.19.9 Asegurar que los hombres y las mujeres de la Institución conozcan el procedimiento de denuncia de acoso y hostigamiento.

4.19.10 Establecer los mecanismos para la prevención y la sanción de falsas denuncias.

OBJETIVO ESTRATEGICO 5

Integrar la Perspectiva de Género a la Política Globalizadora de la Secretaría de Finanzas y Tesorería en Materia de Recursos Humanos en las Dependencias de la Administración Pública Estatal.

POLITICA 5

Contar con un estudio detallado del Enfoque de Género de la política laboral y salarial, considerando las diferentes brechas de género existentes, como son:

- La brecha de género numérica.
- La brecha de género salarial.

- La brecha de género por régimen de contratación (estabilidad laboral).
- La brecha de género por categoría de ocupación (funciones y niveles de responsabilidad).
- La brecha de género por nivel de profesionalización.

ESTRATEGIA 5.1

Promover procesos de selección de personal libres de discriminación de género a través de la normatividad legal vigente; así como la difusión y uso de imágenes y símbolos institucionales que promuevan la equidad de género en todas las jerarquías y cargos de las Dependencias de la Administración Pública Estatal.

Líneas de acción.

5.1.1 Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la Igualdad en la contratación del personal en la Administración Pública.

5.1.2 Mantener criterios, procesos y funciones administrativas referentes a la selección de personal, libres de discriminación de género, de conformidad con las competencias para todas las Dependencias de la Administración Pública Estatal.

ESTRATEGIA 5.2

Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal de las Dependencias de la Administración Pública Estatal.

Línea de acción.

5.2.1 Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal de las Dependencias del Gobierno Estatal.

5.2.2 Establecer acciones de capacitación, educación y formación para el trabajo, de las personas que en razón de su edad y sexo están relegadas.

5.2.3 Potenciar el acceso en condiciones de igualdad de las personas que en razón de su edad y sexo están relegadas de

puestos directivos en los ámbitos público y privado, así como destinar recursos para fomentar su contratación.

5.2.4 Favorecer que los servicios profesionales de carrera del Estado y de los Municipios promuevan la paridad genérica en los puestos que se consideran para tal efecto en los ordenamientos en la materia.

OBJETIVO ESTRATEGICO 6

Promover Programas Operativos Anuales con Enfoque de Género en las Dependencias del Gobierno Estatal.

POLÍTICA 6

Fomentar la perspectiva de género en la ejecución de programas y proyectos de las instituciones de la Administración Pública Estatal.

ESTRATEGIA 6.1

Generar herramientas que permitan incluir en los Programas Operativos Anuales recursos fiscales que tengan como propósito erradicar la discriminación de género, identificando al mismo tiempo su impacto en el desarrollo de las mujeres y vinculándolas con otras funciones de gasto para potenciar su efecto.

OBJETIVO ESTRATEGICO 7

Integrar la Perspectiva de Género a la Política Económica.

POLITICA 7

Llevar a cabo la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo.

Impulsar la participación activa de las mujeres en el desarrollo económico del Estado.

ESTRATEGIA 7.1

Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, e impulsar liderazgos igualitarios.

Líneas de acción

7.1.1 Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género, y

7.1.2 Establecer estímulos económicos, concediéndose anualmente a las dependencias que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Seguimiento y Evaluación.

Esta etapa tiene el propósito de que las y los responsables de la ejecución del Plan para la Igualdad cuenten con los resultados de la implementación. La coordinación de la institución, así como la instancia verificadora identifican los avances y soportes de los indicadores, así como el cumplimiento de los mismos.

Serán las funcionarias y funcionarios públicos responsables de los procesos administrativos en las redes internas de género/ Unidades de Género y /o responsables del Plan para la Igualdad de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado, en coordinación con las áreas del Instituto Estatal de las Mujeres, quienes deberán planear, operar y dar seguimiento y evaluación a este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

MATRIZ DE METAS E INDICADORES A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.

| OBJETIVO 1 | POLITICA 1 | INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
|---|---|--|--|-----------|
| Institucionalización de la perspectiva de género en materia presupuestal | La Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado promoverá una cultura de igualdad y equidad de género en las Dependencias del Gobierno Estatal. | <p>PORCENTAJE DE GASTO ETIQUETADO PARA MUJERES Y PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO</p> <p>-Número de Acciones Afirmativas que permitan Incorporar la perspectiva de género en el Gasto Público.</p> <p>-Leyes de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León y Ley de Egresos del Estado que permita la Presupuestación del Gasto Público con Enfoque de Género</p> <p>Número de Lineamientos que permitan identificar las Asignaciones Presupuestales Dirigidas a los Programas para Mujeres o para promover la Equidad de Género.</p> <p>-Número de Programas Presupuestarios que Incorporan la perspectiva de género.</p> | $\frac{\text{PGEMEG} - \text{NGEMEG}}{\text{TGPP}} \times 100$ <p>PGEMEG: Porcentaje de Gasto Etiquetado para Mujeres y Equidad de Género NGEMEG: Número de Gasto para Mujeres y Equidad de Género TGPP: Total de Gasto Público a Programas Presupuestarios</p> | 2011-2015 |
| OBJETIVO 2 | POLITICA 2 | INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
| Incorporar el enfoque de género en la política fiscal, en la planificación, en la inversión y en el Presupuesto General del Estado del Gobierno Central y Municipal, estableciendo instrumentos técnicos que permitan realizar el seguimiento y control del presupuesto estatal, desde una perspectiva de género. | La Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado garantiza la incorporación del enfoque de género y derechos en la planificación y en la presupuestación del Estado, para lo cual desarrollará un sistema de indicadores de género y sistemas de información que permitan medir el avance del Estado en esta materia. | <p>SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN OPERANDO</p> | $\frac{\text{PSIG} - \text{NSIG}}{\text{TSI}} \times 100$ <p>PSIG: Porcentaje de Sistema de Indicadores de Género NSIG: Número de Sistemas de Indicadores de Género TSI: Total de Sistemas de Indicadores</p> | 2011-2015 |
| OBJETIVO 3 | POLITICA 3 | INDICADORES | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
| Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género e impulsar la creación de los mecanismos que aseguren la igualdad y equidad de género en la administración financiera, fiscal y tributaria de la Hacienda pública del Estado. | Incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas presupuestarios. | <p>PORCENTAJE DE MECANISMOS PARA LA IGUALDAD EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS</p> <p>-Área de Género para la Política de Igualdad y Equidad de Género en la Estructura Orgánica de la Secretaría de Finanzas</p> <p>-Comisión Interinstitucional de Género que tenga por objeto dar Seguimiento al Presupuesto destinado a la Perspectiva de Equidad de Género operando.</p> <p>-Número de Informes Periódicos sobre los avances en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres</p> | $\frac{\text{PMISF} - \text{NMISF}}{\text{TMPPSF}} \times 100$ <p>PMISF: Porcentaje de Mecanismos para Igualdad en la Secretaría de Finanzas NMISF: Número de Mecanismos para Igualdad en la Secretaría de Finanzas TMPPSF: Total de Mecanismos de Programas Presupuestarios en la Secretaría de Finanzas</p> | 2011-2015 |

| OBJETIVO 4 | POLITICA 4 | INDICADORES | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
|---|--|---|---|------------------|
| <p>Institucionalizar la perspectiva de género a la cultura institucional y procesos de gestión de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.</p> | <p>Implementar cada objetivo estratégico del Programa de Cultura institucional a través de un plan de acción con metas a corto, mediano y largo plazo que permita ir transformando los procesos y prácticas institucionales con un enfoque de género al interior de la Secretaría.</p> | <p>PORCENTAJE DE AVANCE AL PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Número de Acciones que Incorporaran la Perspectiva de Género y la Promoción de la Igualdad en la Comunicación de la Institucional y la Comunicación Social. -Número de Cursos de Sensibilización en Género y sobre la Comunicación Organizacional Incluyente. -Programa de Clima Laboral con estilos Gerenciales No Discriminatorios y que Promuevan la Igualdad de Género. -Programa Integral encaminados al Mejoramiento del Clima Laboral con una Perspectiva de Género. -Procedimiento que Describa el Método de Reclutamiento y Selección de Personal que considere al menos los Conocimientos, Habilidades y Aptitudes necesarias para el Correcto Desempeño del Puesto. -Perfiles de puesto que tienen incorporado el enfoque de género -Documento que establece los criterios de Reclutamiento y de Selección de Personal y los requisitos que deben ser cubiertos para ocupar una plaza en Igualdad de Oportunidades. -Número de Auditorias de Verificación sobre el Cumplimiento de los Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal con Enfoque de Género. -Número de Capacitaciones en Género en todos los niveles, incluyendo los Mandos Medios y Superiores de las áreas de Recursos Humanos. -Número de Afirmativas que Permiten Balancear entre Jornada Laboral y Familiar -Licencia por Paternidad operando -Políticas de Flexibilización de Horarios en la Jornada Laboral -Programa de Capacitación con Perspectiva de Género -Programa de Sensibilización en Contra del Acoso y el Hostigamiento Sexual -Proceso para la Atención, Seguimiento y Manejo de Situaciones de Acoso y Hostigamiento Sexual -Instancia Colegiada que Dirima todos los asuntos relacionados con el Acoso y el Hostigamiento Sexual. | $\text{PAPAPCI} = \frac{\text{NAPAPC}}{\text{TAPC}} \times 100$ <p>PAPAPCI: Porcentaje de Avance al Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional NAPAPCI: Número de Avances al Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional TAPCI: Total de Acciones del Programa de Cultura Institucional</p> | <p>2011-2015</p> |

| OBJETIVO 5 | POLITICA 5 | INDICADORES | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
|---|---|---|---|----------------|
| Integrar la perspectiva de género a la política globalizadora de la Secretaría de Finanzas y Tesorería en materia de recursos humanos en las Dependencias de la Administración Pública Estatal. | Contar con un estudio detallado del enfoque de género de la política laboral y salarial, considerando las diferentes brechas de género existentes, como son: La brecha de género numérica; La brecha de género salarial; La brecha de género por régimen de contratación (estabilidad laboral); La brecha de género por categoría de ocupación (funciones y niveles de responsabilidad); La brecha de género por nivel de profesionalización | PORCENTAJE DE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO ESTATAL QUE ASEGURAN LA IGUALDAD Y ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE INGRESO, SELECCIÓN, PERMANENCIA Y PROFESIONALIZACIÓN DE SU PERSONAL. -Lineamientos que aseguren la Igualdad en la Contratación del Personal en la Administración Pública. | $\frac{\text{PDEIEGSP} - \text{NDEIEGSP}}{\text{TDEPGSP}} \times 100$ PDEIEGSP: Porcentaje de Dependencias y Entidades que aseguran la Igualdad y Enfoque de Género en los Procesos de Selección de Personal. NDEIEGSP: Número de Dependencias y Entidades que aseguran la Igualdad y Enfoque de Género en los Procesos de Selección de Personal. TDEPGSP: Total de Dependencias y Entidades con Procesos Generales en Selección de Personal. | 2011-2015 |
| OBJETIVO 6 | POLITICA 6 | INDICADORES | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
| Promover Programas Operativos Anuales con enfoque de género en las Dependencias del Gobierno Estatal. | Fomentar la perspectiva de género en la ejecución de programas y proyectos de las instituciones de la Administración Pública Estatal. | PROGRAMAS OPERATIVOS ANUALES CON ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO ESTATAL. | $\frac{\text{PPOAEG} - \text{NPOAEG}}{\text{TPOA}} \times 100$ PPOAEG: Porcentaje de Programas operativos anuales con enfoque de género NPOAEG: número de Programas operativos anuales con enfoque de género TPOA: Total de Programas operativos anuales | 2011-2015 |
| OBJETIVO 7 | POLITICA 7 | INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR | PERIODO |
| Integrar la perspectiva de género a la política económica | Llevar a cabo la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo. | PORCENTAJE DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA ECONÓMICA | $\frac{\text{PPPPGPE} - \text{NPPPGPE}}{\text{TPPPE}} \times 100$ PPPPGPE: Porcentaje de Políticas Públicas con Perspectiva de Género en la Política Económica NPPPGPE: Número de Políticas Públicas con Perspectiva de Género en Política Económica TPPPE: Total de Políticas Públicas en Política Económica | 2011-2015 |

GLOSARIO

Análisis de género

Es el estudio que permite diagnosticar las diferencias que distinguen a las mujeres y a los hombres respecto a sus actividades, condiciones y necesidades específicas, su acceso a los recursos y el control sobre ellos y su acceso al proceso de adopción de decisiones y a los beneficios relacionados con el desarrollo. El análisis de género examina los vínculos entre estos factores en un contexto social, económico, político y ambiental de mayor amplitud. De acuerdo con Daniel Cazés (6) el análisis de género comporta principalmente el recopilar en la población datos desagregados por sexo e información que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Al hacer el análisis de género se identifican las brechas de desigualdad entre los géneros.

Acciones afirmativas

Este concepto es retomado por la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres y de los instrumentos internacionales contra la discriminación y definido como: las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres. En la Ley Para Prevenir y Erradicar la Discriminación se refieren a éstas como medidas positivas o acciones de discriminación positiva señalando que las situaciones o cargas que buscan compensar o corregir son el resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios.

Brechas de género

Se refiere a los esquemas desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo en cualquier área de la vida privada y pública. Dichos esquemas forman parte de la cultura y refuerzan las relaciones desiguales de poder entre

mujeres y hombres. Se les conoce también como brechas de género. Éstas se observan en las condiciones de menor oportunidad contra las de mayor de oportunidad entre uno y otro género. La disminución de las brechas de desigualdad es un propósito fundamental de la política pública implementada en la Administración Pública Estatal.

Estadísticas desagregadas por sexo

La recolección y separación de datos e información estadística por sexo para posibilitar el análisis comparativo, algunas veces denominado como estadísticas desagregadas por género.

Equidad de género

Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (6)

Género

1. El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28) 2. Se refiere a la gama de actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente contruidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no

a las relaciones entre ambos (INSTRAW). 3. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas cultura como dentro de una misma cultura. (Comisión Europea). (6)

Igualdad

Situación en la que todos tienen exactamente la misma medida, cantidad, monto o número que los demás y todos son afectados de igual manera. No es sinónimo de equidad.

Igualdad de género

El trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas, incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad.

Igualdad de oportunidades

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto y otras, de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos (Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres). (6)

Indicadores

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra indicador tiene como significado “algo que indica o sirve para indicar”. En la gestión de los programas públicos los indicadores se caracterizan como las, variables, que caracterizan los avances hacia el cumplimiento de objetivos. Relacionan las acciones realizadas con el cumplimiento de las metas y resultados esperados permitiendo analizar los logros alcanzados.

Integración de la Perspectiva de Género. Mainstreaming de género

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. **(6)**

Impacto diferenciado de género

Se refiere al análisis de propuestas de políticas para ver si las mismas afectan a mujeres y hombres de manera diferente, con la perspectiva de adaptar estas propuestas para neutralizar efectos discriminatorios y promover la igualdad de género. **(6)**

Perspectiva de Género

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la 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 crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

(6) Glosario de Términos - Contenido Subhome Gizonduz.

www.berdingune.euskadi.net/u89congizon/es/contenidos/glosario/es_gizonduz/glosario.html

Presupuesto con perspectiva de equidad de género

Proceso de asignación de recursos públicos orientados a la igualdad entre mujeres y hombres a partir del análisis diferenciado de su situación y condición en razón de los roles y estereotipos tradicionales de género. En este proceso se reconocen tanto las necesidades básicas (para cumplir estos roles asignados) y estratégicas (para su desarrollo integral como persona, -lo que de forma natural llevaría a la resignificación de dichos roles-), el estado en el que se encuentra el ejercicio de derechos y el acceso a bienes, recursos, servicios y oportunidades, como las contribuciones a la producción y reproducción económica y social de ambos sexos. Un elemento fundamental del presupuesto con esta perspectiva es la identificación de los impactos diferenciados que tiene el gasto en mujeres y hombres.

Red de Género

Grupo de personas de las diferentes unidades administrativas de una institución pública, cuyo objetivo está la de coordinar acciones de políticas y programas públicos relacionados con la perspectiva de género, sin presupuesto propio para el desempeño de sus acciones.

Transversalidad de la Perspectiva de Género

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

Referencias de Consulta

- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.
- Ley del Instituto Estatal de las Mujeres.
- Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León.
- Ley de Egresos del Estado.
- Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Programa Especial de Equidad de Género 2010-2015.
- Glosario de Términos - Contenido Subhome Gizonduz.
www.berdingune.euskadi.net/u89congizon/es/contenidos/glosario/es_gizonduz/glosario.html