



Periódico Oficial

GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN



Monterrey, Nuevo León - Lunes - 25 de Junio de 2018

Índice Sección Tercera



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

TOMO CLV
NÚMERO
79 III

Registrado como artículo de segunda clase el 18 de septiembre de 1903

Publicaciones ordinarias: **Lunes, Miércoles y Viernes**

Sumario



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2016-2021.....

3-77



Manuel Florentino González Flores
Gobernador Interino del
Estado de Nuevo León

Genaro Alanís de la Fuente
Secretario General de Gobierno

Pedro Quezada Bautista
Coordinador General de Asuntos Jurídicos

Directorio

Homero Antonio Cantú Ochoa
Subsecretario de Asuntos Jurídicos y
Atención Ciudadana

Verónica Dávila Moya
Responsable del Periódico Oficial del
Estado



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

MANUEL FLORENTINO GONZÁLEZ FLORES, GOBERNADOR INTERINO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 81, 85, 87, 88 Y 89 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN; 1, 2, 4, 8, 13, 14, 18 FRACCIONES I, II Y XI, 19 BIS, 20, 30, 35 Y 37 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN; 2, 3, 6, 7, 19 Y 21 DE LA LEY DEL INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES; 14 Y 20 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN; EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 17 DE LA LEY DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN; 14, 21 Y 24 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, Y

CONSIDERANDO

PRIMERO. Que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, estipula que las dependencias y entidades de la administración pública del Estado deberán conducir sus actividades en forma planeada y programada, con base en los objetivos, políticas y prioridades que establezca el Gobierno del Estado. Asimismo, la primera parte del artículo 14 de la mencionada Ley, determina que las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado deberán coordinarse en la ejecución de sus respectivas atribuciones, con la finalidad de facilitar la realización de los programas de Gobierno.

SEGUNDO. Que el artículo 17 de la Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León estatuye que en adición al Plan Estatal, la Administración Pública Estatal deberá elaborar los programas sectoriales, regionales, especiales y operativos anuales, en los que se organizan y detallan los objetivos, metas y acciones a ejecutar por el Gobierno del Estado para cumplir con las responsabilidades que la Ley le otorga.

TERCERO. Que el precitado artículo 17 de esa Ley, dispone que los aludidos programas deberán contener al menos los mismos elementos que el Plan Estatal, especificados en las fracciones I, II, III, IV y V del tercer párrafo del artículo 16 de esa Ley.

CUARTO. Que el numeral 21 del Reglamento de la Ley de Planeación Estratégica del Estado, establece los programas que se elaborarán como complemento del Plan Estatal. Que entre los diferentes programas, la fracción III de dicho artículo del Reglamento, señala a los programas especiales, que se refieren a prioridades específicas del desarrollo del Estado y pueden involucrar planteamientos a una o más dependencias o entidades públicas.



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

QUINTO. Que el último párrafo del expresado artículo 21 del Reglamento de la nombrada Ley, determina que los programas deberán contener, para su ámbito de referencia, un diagnóstico de la situación política, económica y social del Estado, una visión para el final de su vigencia, objetivos, estrategias, líneas de acción, responsables de su implementación, así como los indicadores que permitan su seguimiento y evaluación. Además, que su vigencia no podrá exceder el período de la administración.

SEXTO. Que el primer párrafo del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el párrafo sexto del artículo 1 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, estipulan que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

SÉPTIMO. Que el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, en su Capítulo 2 denominado "Criterios de elaboración", específicamente en el tema "Enfoque transversal", indica que los criterios transversales en igualdad de género de ese documento son los siguientes:

1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el acceso a una vida libre de violencia y la autonomía económica de las mujeres.
2. Sensibilizar y difundir los temas relativos a los derechos humanos, igualdad y perspectiva de género, que propicien un cambio cultural en la sociedad.
3. Promover que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en empleos formales de calidad, bien remunerados y que propicien la armonía entre la vida laboral, personal y familiar.
4. Garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en los distintos niveles educativos.
5. Impulsar una mayor participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión, fomentando su participación política.
6. Asignar recursos presupuestales con perspectiva de género en los distintos programas y actividades institucionales.
7. Formar y capacitar al personal del servicio público estatal y municipal, para que promuevan actitudes y conductas sensibles al género.
8. Generar la información desagregada por sexo y construir indicadores que identifiquen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
9. Asegurar la incorporación del enfoque de igualdad de género en los programas sectoriales, especiales y regionales derivados del Plan Estatal de Desarrollo y garantizar su debida evaluación a través de indicadores en la materia.



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

OCTAVO. Que el artículo 14 fracción V inciso b del Reglamento de la Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León establece que los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, tendrán la atribución de elaborar y ejecutar, en el ámbito de su competencia, los programas y proyectos, resultado del Plan Estratégico y del Plan Estatal.

NOVENO. Que el artículo 10 fracción I del Reglamento Interior de la Coordinación Ejecutiva de la Administración Pública del Estado, determina que al Coordinador Ejecutivo de la Coordinación Ejecutiva de la Administración Pública del Estado, le corresponde proponer al Titular del Poder Ejecutivo políticas públicas, planes, programas y acciones.

DÉCIMO. Que el artículo 24 del Reglamento de la Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León estatuye que todos los programas y proyectos derivados del Plan Estratégico y del Plan Estatal serán sometidos a la consideración y aprobación del Titular del Ejecutivo.

DÉCIMO PRIMERO. Que el Instituto Estatal de Mujeres elaboró el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tomando en consideración las opiniones de representantes de la iniciativa privada y de la sociedad civil, de investigadores, así como de actores clave de las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

DÉCIMO SEGUNDO. Que el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objetivo general hacer efectiva la igualdad sustantiva en los ámbitos: económico, laboral, político, social, civil, educativo, de acceso a la justicia y a la seguridad pública; comunitario, familiar, de acceso a la información y en la planeación presupuestal.

DÉCIMO TERCERO. Que dicho Programa Estatal define los siguientes objetivos:

1. Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres impulsando acciones para su autonomía económica y patrimonial.
2. Propiciar un cambio cultural para el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
3. Contribuir a prevenir, atender, sancionar y erradicar en todos los ámbitos todos los tipos de violencia contra las mujeres y garantizarle el acceso efectivo a la justicia.
4. Fortalecer la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo estatal.



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

DÉCIMO CUARTO. Que en ese orden de ideas y en seguimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, así como en el Plan Estratégico para el Estado de Nuevo León 2015-2030, el Ejecutivo a mi cargo considera oportuno expedir el presente Acuerdo con el objeto de definir los objetivos específicos, estrategias y líneas de acción a ejecutar para lograr un estado libre de violencia e igualdad de condiciones y oportunidades a favor de las mujeres del estado.

En virtud de lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

**ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL PROGRAMA ESTATAL
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2021**

PRIMERO: Se expide el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2021, en cumplimiento a lo establecido en la Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León y en el Reglamento de la citada Ley.

SEGUNDO: Se instruye a los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública estatal que les corresponda, que en el ejercicio de sus atribuciones se sujeten en forma estricta al cumplimiento de los objetivos generales, objetivos específicos, estrategias y líneas de acción previstos en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2021.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en el Despacho del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León, en Monterrey, su capital a los 22-veintidós días del mes de mayo de 2018-dos mil dieciocho.



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

EL C. GOBERNADOR INTERINO
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN

MANUEL FLORENTINO GONZÁLEZ FLORES



GOBIERNO DEL ESTADO
DE NUEVO LEÓN
PODER EJECUTIVO

EL C. SECRETARIO GENERAL DE
GOBIERNO

GENARO ALANÍS DE LA FUENTE

EL C. ENCARGADO DEL DESPACHO
DE LA COORDINACIÓN EJECUTIVA
DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEL ESTADO

GERARDO GUAJARDO CANTÚ

EL C. SECRETARIO DE DESARROLLO
SOCIAL

EUGENIO MONTEL AMOROSO

LA C. ENCARGADA DEL DESPACHO
DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA DEL
INSTITUTO ESTATAL DE LAS
MUJERES

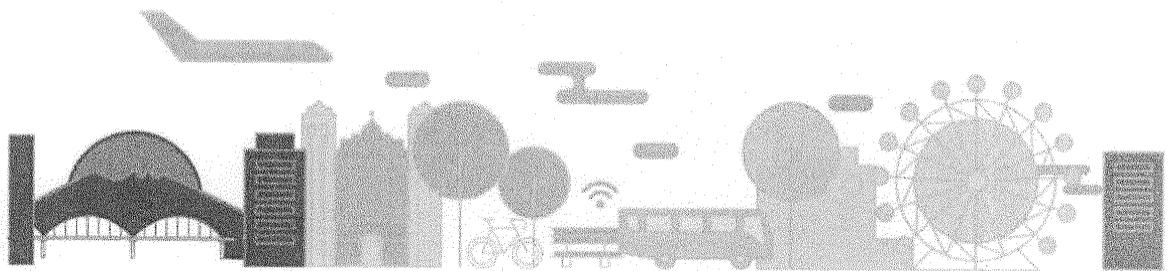
MARTHA CÉCILIA REYES CRUZ

HOJA DE FIRMAS QUE CORRESPONDE AL ACUERDO PARA LA EMISIÓN DEL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2021, DE FECHA 22 DE MAYO DE 2018.

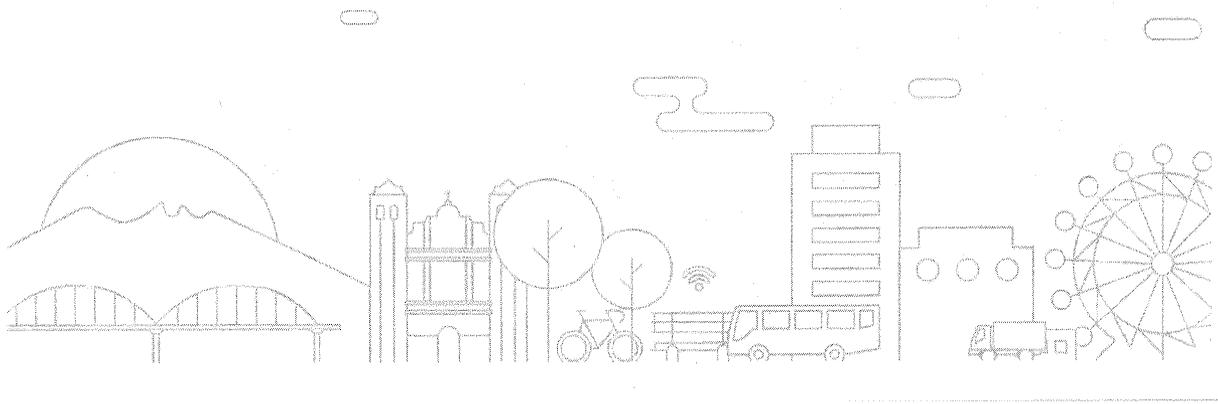
5/5

Plan Estatal de Desarrollo 2016 - 2021

Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



ALCANTARA, JUAN CARLOS. (2018). Ciudad de Monterrey. [Ilustración].



Presentación

El Instituto Estatal de las Mujeres presenta el **Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PEI)**, derivado del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 (PED), orientado a garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las y los neoleoneses a vivir en la igualdad y a convivir en armonía en un estado libre de violencia. Las desigualdades que viven las mujeres se acentúan en un entramado estructural nada sencillo de alterar sin la ejecución de acciones públicas debidamente articuladas. El origen de las desigualdades se da por la división sexual del trabajo, los estereotipos de género y las relaciones de poder, y la discriminación de género. Estas son las principales causas que provocan el problema central y que tienen una naturaleza conceptual. (INMUJERES, ONU MUJERES 2015).

Para avanzar en la búsqueda de soluciones es imprescindible analizar el origen de las problemáticas y sus consecuencias. En Nuevo León, a través del Diagnóstico de brechas de desigualdad, elaborado en el 2016 por INMUJERES y del Índice de Desigualdad de Género en el Estado de Nuevo León, del 2017, se señalan las causas operativas que deben ser atendidas para contribuir a la erradicación de la desigualdad.

El presente documento analiza las causas operativas por ámbito, cuya existencia provoca y/o mantiene la prevalencia de la desigualdad y se enfoca a impactar en el origen de las problemáticas. Para la integración del PEI, se tomaron en cuenta las opiniones de actores clave de las dependencias y entidades estatales que participan en la articulación del programa, así como de investigadores, representantes de la iniciativa privada y de la sociedad civil; quienes en conjunto contribuyeron a detectar las áreas de oportunidad y a potencializar los objetivos, estrategias y líneas de acción a ejecutar en el actual sexenio.

El Gobierno ciudadano de Nuevo León, trabaja para lograr un estado libre de violencia e igualdad de condiciones, que logre una transformación sin precedentes en favor de las mujeres del estado y sea referente para todo el país.

LIC. MARTHA CECILIA REYES CRUZ

Encargada del Despacho de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Estatal de las Mujeres

El presente documento es una copia digital de un documento original. No se garantiza la exactitud de la información contenida en este documento. Para más información, consulte el sitio web del Poder Ejecutivo de Nuevo León.

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción | 9 |
| Marco normativo | 11 |
| Metodología y mecanismos de participación ciudadana | 13 |
| Capítulo 1. ¿Dónde estamos? | 17 |
| 1.1 Diagnóstico del sector | 17 |
| 1.1.1 Educativo | 20 |
| 1.1.2 Económico y laboral | 22 |
| 1.1.3 Comunitario y familiar | 27 |
| 1.1.4 Planificación y presupuesto | 31 |
| 1.1.5 Social y civil | 33 |
| Capítulo 2. ¿Dónde queremos estar? | 41 |
| 2.1 Visión sectorial | 41 |
| 2.2 Elementos de prospectiva para el desarrollo | 41 |
| Capítulo 3. ¿Qué haremos para lograrlo? | 45 |
| 3.1 Objetivo general | 45 |
| 3.2 Objetivos, estrategias y líneas de acción | 45 |
| 3.3 Alineación con planes y programas gubernamentales | 53 |
| 3.4 Programas y proyectos gubernamentales | 63 |
| Capítulo 4. ¿Cómo lo vamos a medir? | 67 |
| 4.1 Indicadores y metas | 67 |
| 4.2 Indicadores de corrupción e impunidad y programas de combate a los mismos | 67 |
| Referencias bibliográficas | 70 |

ÍNDICE DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|--------------|---|
| ANDE | Aspen Network of Development Entrepreneurs |
| ANUIES | Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior |
| APE | Administración Pública Estatal |
| BM | Banco Mundial |
| CEAV | Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas |
| CEDAW | Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer |
| CEDHNL | Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León |
| CIIE | Centro de Investigación en Iniciativa Empresarial |
| CONAPO | Consejo Nacional de Población |
| CONEVAL | Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social |
| DIF | Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nuevo León |
| ECNT | Enfermedades Crónicas No Transmisibles |
| EI | Encuesta Intercensal |
| ELCOS | Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social |
| ENADID | Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica |
| ENCIG | Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental |
| ENOE | Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo |
| ENVIPE | Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública |
| FEPADE | Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales |
| FOMERREY | Fomento Metropolitano de Monterrey |
| ICECCT | Instituto de Capacitación, Evaluación y Certificación en Competencias para el Trabajo |
| IDG | Índice de Desigualdad de Género |
| IEE | Instituto Estatal Electoral |
| IEMNL | Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León |
| INE | Instituto Nacional Electoral |
| INEGI | Instituto Nacional de Estadística y Geografía |
| INMUJERES | Instituto Nacional de las Mujeres |
| IPADE | Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas |
| ITESM | Instituto de Estudios Superiores de Monterrey |
| IVNL | Instituto de Vivienda de Nuevo León |
| LFT | Ley Federal de Trabajo |
| LGBTITI | Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONG | Organización No Gubernamental |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| OSC | Organizaciones de la Sociedad Civil |
| PE 2015-2030 | Plan Estratégico para el Estado de Nuevo León |

| | |
|---------------|--|
| PED 2016-2021 | Plan Estatal de Desarrollo |
| PND 2013-2018 | Plan Nacional de Desarrollo |
| PROIGUALDAD | Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres |
| SEGOB | Secretaría de Gobernación |
| SSNL | Servicios de Salud de Nuevo León |
| TEPJF | Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación |
| UANL | Universidad Autónoma de Nuevo León |
| VIH | Virus de la Inmunodeficiencia Humana |

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | | |
|-----------|---|----|
| Gráfica 1 | Promedio de años de escolaridad Nuevo León 2015 | 21 |
| Gráfica 2 | Distribución porcentual por sexo de la población total y de la PEA 2017 | 23 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|---------|--|----|
| Tabla 1 | Acceso a servicios de salud por sexo en Nuevo León | 17 |
| Tabla 2 | Inconformidad de las mujeres con el Seguro Popular | 18 |
| Tabla 3 | Integrantes del Sistema Nacional de Investigadores(as) por sexo | 22 |
| Tabla 4 | Población de 15 años y más por condición de actividad y ocupación según sexo | 23 |
| Tabla 5 | Acceso a servicios de salud por sexo en Nuevo León | 27 |
| Tabla 6 | Inconformidad de las mujeres con el Seguro Popular | 28 |

El presente documento es una reproducción de un documento original que puede estar sujeto a modificaciones sin previo aviso. No se garantiza la exactitud de la información contenida en este documento. Queda permitida la impresión en su totalidad o parcialmente.

Introducción

Si bien Nuevo León cuenta con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, este instrumento jurídico no es suficiente para lograr la igualdad sustantiva, se requiere además, de un Programa Estatal para la Igualdad, elaborado desde una planeación participativa cuya operación garantice una estrecha coordinación intergubernamental y vinculación interinstitucional.

El programa deberá contemplar entre sus líneas de acción los ámbitos: económico, laboral, político, social, civil, educativo, de acceso a la justicia y a la seguridad pública; comunitario y familiar; de información para la la planificación y presupuesto, con el fin de estar alineado a los objetivos y acciones de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres que establece la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres vigente en el estado.

Bajo este contexto, el presente documento fue elaborado a partir de la consulta a la Administración Pública Estatal, sociedad civil, academia y sector privado, y marca la ruta a seguir durante el presente sexenio para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, considerando en todo momento la imprescindible coordinación interinstitucional, el involucramiento colectivo, la sostenibilidad, la innovación y buenas prácticas, la exploración financiera, transparencia y rendición de cuentas y así como el impacto social y económico en las personas.

El presente programa está estructurado de la siguiente manera:

Primeramente, se aborda el contexto general, que comprende una descripción del marco jurídico, la metodología utilizada, la participación de expertos y de la sociedad, así como la vinculación del PEI con otros instrumentos de planeación, internacionales, nacionales y estatales.

Prosiguen cuatro capítulos, que se describen a continuación:

CAPÍTULO 1. Se presenta un análisis detallado sobre la desigualdad entre las mujeres y hombres, así como las áreas de atención estratégicas.

CAPÍTULO 2. En este capítulo se define el futuro deseado por medio de la visión y la prospectiva del desarrollo.

CAPÍTULO 3. Establece la agenda que guiará el trabajo con base en objetivos, estrategias y líneas de acción. Para lograr la operatividad del PEI se establecen los programas y proyectos presupuestales.

CAPÍTULO 4. Se presentan los indicadores, los cuales son fundamentales para evaluar los avances logrados y redoblar los esfuerzos en las áreas de oportunidad detectadas.

Marco normativo

Normatividad internacional

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

- **Artículo 1.** A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- **Artículo 2.** Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.

Normatividad federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- **Artículo 4.** El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

• **Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Ley General para el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

• **Artículo 1.** La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que

fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- **Artículo 3.** Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Otros ordenamientos jurídicos

Ley de Planeación

Ley General de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria

Normatividad estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León

- **Artículo 1.** El varón y las mujeres son iguales ante la Ley.

Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia

- **Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto establecer la coordinación entre el Estado, los Municipios, y los sectores privado y social para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

- **Artículo 3.** Todas las medidas que se deriven de la presente Ley garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

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

- **Artículo 5.** La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Otros ordenamientos jurídicos

Ley de Administración Financiera para el Estado de Nuevo León

Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León

Otros ordenamientos jurídicos federales

Programa de Fortalecimiento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género

Metodología y mecanismos de participación ciudadana

En este apartado se detalla la metodología utilizada para apoyar la elaboración del PEI. Desde la realización de las mesas de trabajo, la sistematización de sus resultados, así como el marco de análisis de género que se manejó para identificar y jerarquizar las necesidades y problemáticas a atender, llamada *Moser Gender Planning Framework*, elaborado por Caroline Moser, antropóloga social que lo creó para incorporar la perspectiva de género en la planificación del desarrollo.

En la segunda sección de este apartado se explica el marco de análisis Power Cube elaborado por John Gaventa, orientado a analizar los niveles, espacios y formas de poder y su interrelación. Esta herramienta es útil para explorar diversos aspectos del poder y cómo interactúan entre sí. Además permite hacer un mapa visual de sí mismos, incluidos otros actores, relaciones y fuerzas, y posteriormente las posibilidades de movilización y cambio. Facilita a las personas planificar las actividades de promoción y encontrar puntos de entrada para la acción.

El marco de Moser tiene cuatro conceptos fundamentales de análisis: necesidades prácticas de género, condición de género, intereses estratégicos de género y posición de género. Las primeras dos categorías de análisis se refieren a las causas operativas y las últimas dos, a las causas estructurales de la desigualdad de género.

Las necesidades prácticas de género responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a los roles asignados socialmente y no entrañan cambios radicales al orden de género vigente. Las líneas de acción que se enfocan en alcanzar las necesidades básicas de género, responden a necesidades inmediatas en un contexto específico, casi siempre relacionado con las insuficiencias en las condiciones de vida, por lo que éstas están directamente relacionadas con la situación socioeconómica, reconociendo así que el género es experimentado de manera diversa dependiendo de las categorías con las que éste se intersecte, por ejemplo: clase, raza, igualdad de trato y el control de las mujeres sobre su cuerpo; pago idéntico por trabajo igual, derechos equivalentes y mismo acceso a la justicia. Algunas de las necesidades básicas serían: provisión de agua, provisión de servicios de salud e infraestructura de cuidado y oportunidades de ganar un ingreso económico.

Satisfacer las necesidades prácticas de género no desafía o trastoca las existentes relaciones de género, ni la división sexual del trabajo, ni la posición de subordinación de las mujeres en la sociedad (las causas estructurales) aunque

dichas desigualdades sean las causas de tener necesidades básicas no satisfechas.

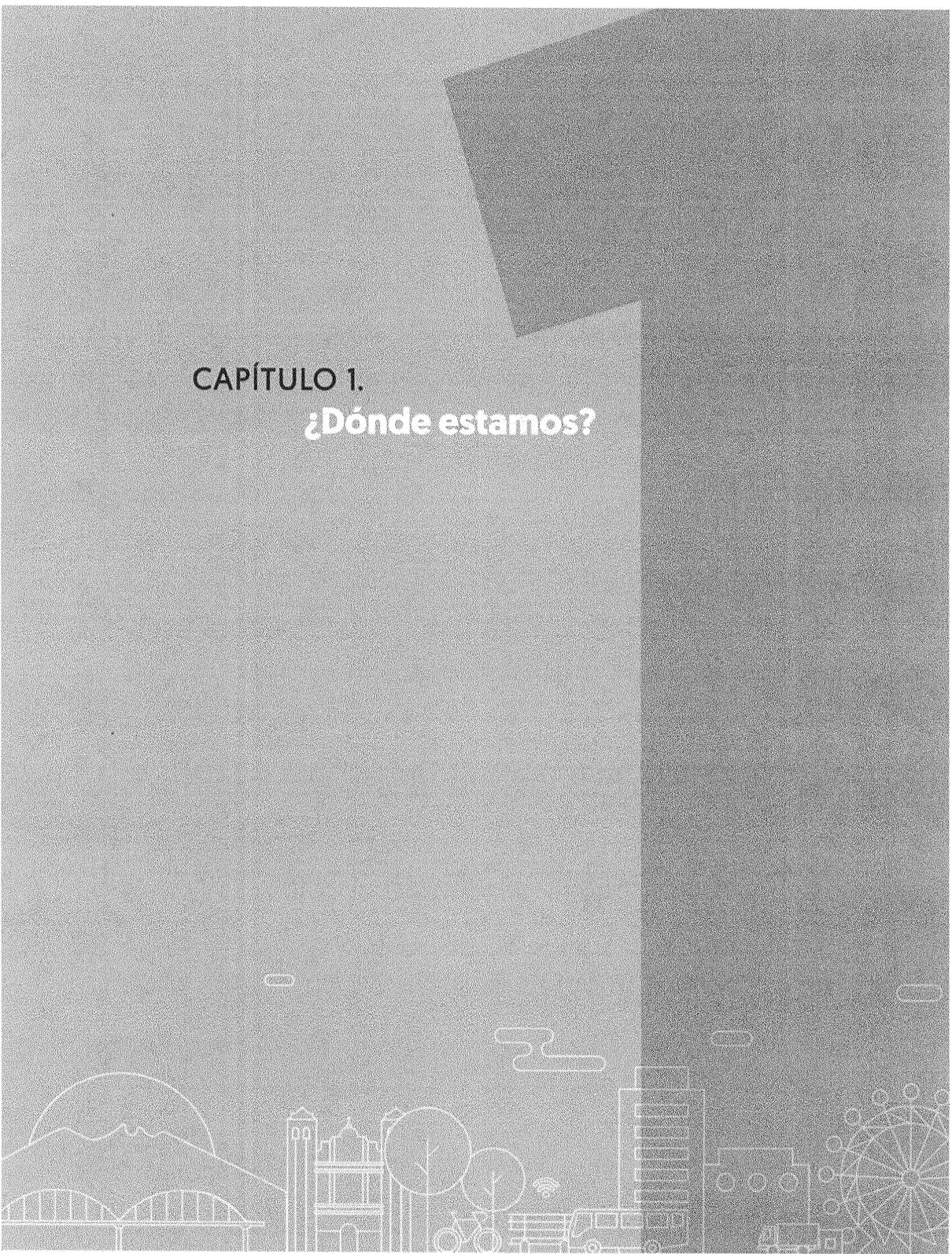
Los intereses estratégicos de género varían de acuerdo al contexto. Para las mujeres estos pueden ser necesidades legales, de ejercicio y goce libre de derechos y de las oportunidades de empleo. Para los hombres estos se identifican con la entrada a ciertos dominios (por ejemplo, el cuidado de las y los menores) que desafían los roles habituales que contribuyen a la perpetuación de la subordinación de las mujeres.

Satisfacer los intereses estratégicos ayuda a lograr una mayor igualdad y a cambiar los roles existentes. Estos intereses generalmente implican planes a largo plazo y son de naturaleza más estratégica, a diferencia de las líneas de acción para satisfacer necesidades básicas/prácticas, que son generalmente más operativas relacionadas directamente con la provisión de bienes y servicios. Los esfuerzos deben en gran medida concentrarse en los intereses estratégicos para transformar las disparidades de poder entre mujeres y hombres.

Los marcos de análisis antes explicados fueron utilizados para hacer una clasificación de estrategias a través de líneas de acción que trabajen la forma de poder visible, oculto e invisible, y por otro lado, estrategias que se enfoquen en las necesidades prácticas de género, atendiendo las causas operativas mediante la provisión de bienes y servicios.

En este programa participaron diversos actores sociales como: OSC, activistas, colectivos, académicos y la ciudadanía, que enriquecieron el documento con su experiencia y brindar así, una perspectiva más amplia de las distintas problemáticas.

CAPÍTULO 1.
¿Dónde estamos?



1.1 DIAGNÓSTICO DEL SECTOR

Para conocer la situación del estado, una de las herramientas más importantes a la que se ha recurrido, es la metodología estandarizada del Índice de Desarrollo Humano (IDH), del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el que permite comparar los niveles de las entidades federativas con los observados en 187 países. Divide a todos los países en cuatro grupos de igual tamaño (cuartiles) y se les asigna una categoría de desarrollo (muy alto, alto, medio y bajo). México se encuentra dentro del grupo de países con desarrollo humano alto con un IDH de 0.746 en 2012.

En términos regionales, 18 de las entidades igualan o superan el valor del IDH promedio para América Latina y el Caribe de 0.739. Las comparaciones internacionales también pueden contrastar el IDH de las entidades federativas con ciertos países. Así se puede observar como el IDH de las entidades con mayor nivel de desarrollo humano en el país como son el Distrito Federal, Nuevo León y Sonora, es similar al de países como Andorra, Argentina y Omán

Ninguna entidad de México alcanza el nivel de desarrollo humano muy alto, aunque todas se encuentran por encima de los umbrales internacionales de desarrollo medio y bajo. En 2014, 29 de las 32 entidades federativas se encontraban por encima del promedio mundial del IDH equivalente a 0.700. Únicamente Chiapas, Guerrero y Oaxaca obtuvieron un nivel inferior (tabla 1).

TABLA 1. Índice de desarrollo humano por entidad federativa 2014

| ENTIDAD FEDERATIVA | ESPERANZA DE VIDA AL NACER | AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD | AÑOS ESPERADOS ESCOLARIZACIÓN | ÍNDICE DE SALUD | ÍNDICE DE EDUCACIÓN | ÍNDICE DE INGRESO | ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO |
|----------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| Aguascalientes | 75.42 | 9.14 | 12.10 | 0.63 | 0.64 | 0.80 | 0.76 |
| Baja California | 73.34 | 9.17 | 12.07 | 0.64 | 0.64 | 0.83 | 0.76 |
| Baja California Sur | 75.71 | 9.39 | 12.02 | 0.69 | 0.65 | 0.84 | 0.78 |
| Campeche | 74.88 | 8.36 | 12.19 | 0.61 | 0.62 | 0.81 | 0.75 |
| Coahuila de Zaragoza | 74.94 | 9.29 | 12.32 | 0.66 | 0.65 | 0.82 | 0.77 |
| Colima | 75.48 | 8.82 | 12.32 | 0.65 | 0.64 | 0.82 | 0.76 |
| Chiapas | 72.30 | 6.14 | 11.62 | 0.53 | 0.53 | 0.70 | 0.67 |
| Chihuahua | 70.65 | 8.69 | 11.88 | 0.62 | 0.62 | 0.82 | 0.73 |
| Distrito Federal | 75.71 | 10.64 | 15.42 | 0.78 | 0.78 | 0.85 | 0.83 |
| Durango | 74.33 | 8.32 | 12.09 | 0.62 | 0.61 | 0.76 | 0.73 |
| Guanajuato | 74.92 | 7.43 | 11.37 | 0.57 | 0.56 | 0.78 | 0.72 |
| Guerrero | 72.25 | 6.82 | 11.59 | 0.56 | 0.55 | 0.71 | 0.68 |

| ENTIDAD FEDERATIVA | ESPERANZA DE VIDA AL NACER | AÑOS PROMEDIO DE ESCOLARIDAD | AÑOS ESPERADOS ESCOLARIZACIÓN | ÍNDICE DE SALUD | ÍNDICE DE EDUCACIÓN | ÍNDICE DE INGRESO | ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| Hidalgo | 73.90 | 7.69 | 12.45 | 0.61 | 0.60 | 0.76 | 0.72 |
| Jalisco | 75.00 | 8.66 | 11.98 | 0.62 | 0.62 | 0.81 | 0.75 |
| Estado de México | 74.71 | 8.88 | 11.61 | 0.62 | 0.62 | 0.79 | 0.74 |
| Michoacán de Ocampo | 74.11 | 7.04 | 11.09 | 0.56 | 0.54 | 0.76 | 0.70 |
| Morelos | 74.97 | 8.66 | 12.39 | 0.64 | 0.63 | 0.79 | 0.75 |
| Nayarit | 74.12 | 8.36 | 11.88 | 0.64 | 0.61 | 0.78 | 0.73 |
| Nuevo León | 75.08 | 9.79 | 12.52 | 0.68 | 0.67 | 0.86 | 0.79 |
| Oaxaca | 72.28 | 6.42 | 11.69 | 0.55 | 0.54 | 0.73 | 0.68 |
| Puebla | 74.30 | 7.57 | 12.49 | 0.59 | 0.60 | 0.74 | 0.72 |
| Querétaro | 74.93 | 8.87 | 12.24 | 0.64 | 0.64 | 0.82 | 0.76 |
| Quintana Roo | 75.19 | 9.21 | 11.28 | 0.60 | 0.62 | 0.81 | 0.75 |
| San Luis Potosí | 74.04 | 7.85 | 12.19 | 0.59 | 0.60 | 0.77 | 0.73 |
| Sinaloa | 74.09 | 8.86 | 12.72 | 0.66 | 0.65 | 0.81 | 0.76 |
| Sonora | 74.76 | 9.3 | 12.71 | 0.66 | 0.66 | 0.85 | 0.78 |
| Tabasco | 74.25 | 8.38 | 12.54 | 0.64 | 0.63 | 0.78 | 0.74 |
| Tamaulipas | 74.96 | 8.97 | 12.18 | 0.64 | 0.64 | 0.81 | 0.76 |
| Tlaxcala | 74.62 | 8.5 | 12.09 | 0.62 | 0.62 | 0.74 | 0.73 |
| Veracruz de Ignacio de la Llave | 73.58 | 7.31 | 11.98 | 0.58 | 0.58 | 0.76 | 0.71 |
| Yucatán | 75.13 | 7.95 | 12.34 | 0.60 | 0.61 | 0.78 | 0.74 |
| Zacatecas | 74.57 | 7.61 | 11.94 | 0.59 | 0.59 | 0.76 | 0.72 |
| Nacional | 74.27 | 8.43 | 12.39 | 0.62 | 0.62 | 0.79 | 0.75 |

Fuente: PNUD, 2014.

El IDG tiene una lógica inversa a la del IDH, es decir, cuando hay un valor cercano a cero, el panorama de desarrollo es igualitario; cuando se aproxima a uno, las desventajas de las mujeres frente a los hombres son amplias. Con el IDG puede determinarse en cuánto y en qué dimensiones las mujeres presentan desventajas respecto de los hombres en términos de desarrollo igualitario.

En el estado, el artículo 35 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, considera para los objetivos y acciones de la política estatal de igualdad entre mujeres y hombres, diez ámbitos que incluyen la operación de la política estatal de igualdad, que se definen en: económico y laboral; político; social, civil, comunitario y familiar; educativo; de justicia y seguridad. Los cuales permiten referenciar los índices de desigualdad en la entidad [tabla 2].

TABLA 2. Índice de Desigualdad de Género para el Estado de Nuevo León 2010-2015

| | 2010 | | 2015 | |
|---|------------|--------|------------|--------|
| | Nuevo León | México | Nuevo León | México |
| I. Ámbito económico y laboral | 0.74 | 0.78 | 0.78 | 0.81 |
| Razón de salarios entre mujeres y hombres | 0.81 | 0.78 | 0.79 | 0.78 |
| Participación laboral de mujeres y hombres | 0.58 | 0.56 | 0.58 | 0.57 |
| Proporción de mujeres en la fuerza laboral | 0.57 | 0.54 | 0.56 | 0.55 |
| Participación relativa de las mujeres en puestos directivos | 0.49 | 0.7 | 0.79 | 0.89 |
| Razón de desempleo de mujeres y hombres | 0.987 | 1.002 | 0.989 | 1.001 |
| Condiciones laborales (trabajo informal) de mujeres y hombres | 1.02 | 1.11 | 0.96 | 1.09 |
| II. Ámbito político | 0.35 | 0.43 | 0.5 | 0.54 |
| Proporción de mujeres en la administración pública | 0.63 | 1 | 1.35 | 1.05 |
| Proporción de mujeres en el Congreso de la Unión | 0.29 | 0.36 | 0.26 | 0.69 |
| Proporción de mujeres titulares en instituciones de la administración pública | 0.1 | 0.18 | 0.27 | 0.23 |
| Proporción de mujeres presidentas municipales | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.08 |
| Proporción de mujeres síndicas y regidoras | 0.5 | 0.35 | n.d. | n.d. |
| Proporción de mujeres magistradas y juezas | 0.53 | 0.62 | 0.58 | 0.64 |
| III. Ámbito social, civil, com. y familiar | 0.79 | 0.82 | 0.9 | 0.87 |
| Proporción relativa de mujeres derechohabientes de servicios médicos | 0.95 | 1.05 | 0.91 | 1.04 |
| Proporción relativa de muertes de mujeres por ECNT | 1.001 | 1 | 1.001 | 1 |
| Proporción relativa de adolescentes casadas | 0.89 | 0.9 | 0.93 | 0.91 |
| Proporción relativa de mujeres empleadoras | 0.45 | 0.38 | 0.65 | 0.42 |
| Proporción relativa de negocios propiedad de mujeres | 0.4 | 0.56 | n.d. | n.d. |
| Proporción relativa de mujeres trabajadoras familiares sin pago | 0.97 | 0.95 | 0.98 | 0.97 |
| Razón de horas de trabajo doméstico | 0.9 | 0.89 | 0.92 | 0.9 |
| IV. Ámbito educativo | 0.82 | 0.84 | 0.83 | 0.93 |
| Razón del grado promedio de escolaridad entre hombres y mujeres | 0.97 | 0.96 | 0.96 | 0.97 |
| Razón de asistencia escolar en educación superior | 1.12 | 1.1 | 1.04 | 1.09 |
| Proporción de mujeres matriculadas en educación superior | 0.77 | 0.87 | 0.86 | 0.95 |
| Razón de asistencia escolar en posgrado | 0.7 | 0.63 | 0.63 | 0.81 |
| Proporción de mujeres matriculadas en posgrado | 0.74 | 0.72 | 0.65 | 0.92 |
| Proporción relativa de mujeres de 22 años o más con estudios de licenciatura | 0.71 | 0.75 | 0.82 | 0.82 |
| Proporción relativa de mujeres de 22 años o más con estudios de posgrado | 0.77 | 0.88 | 0.88 | 0.96 |
| V. Ámbito Justicia y Seguridad | 0.92 | 0.93 | 0.88 | 0.94 |
| Razón de sentenciados en los juzgados de primera instancia del fuero común | 0.84 | 0.86 | 0.75 | 0.89 |
| Razón de prevalencia delictiva entre mujeres y hombres | 1.004 | 0.999 | 1.017 | 0.998 |
| ÍNDICE GLOBAL | 0.7 | 0.74 | 0.78 | 0.82 |
| ÍNDICE GLOBAL [Indicadores ENOE] | 0.8 | 0.82 | 0.83 | 0.87 |

Fuente: Aguayo Téllez, Ernesto y otros con datos de ENOE, AEGPE, CNGMD, EHM, CNGPSE, ENGSPJM, CNIJ, CPV, ENVIPE, y CE. Septiembre 2015.

Con la finalidad de identificar las brechas de desigualdad en cada uno de los ámbitos, el Centro de Investigaciones Económicas de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Nuevo León realizó estimaciones de una serie de indicadores específicos, y posteriormente construyó subíndices integrados por diversos indicadores particulares de cada ámbito. Finalmente, procedió a calcular una medida que sintetiza las brechas entre mujeres y hombres en el Índice de Desigualdad de Género [IDG]¹. Se estimaron cifras para el estado de Nuevo León y el referente a nivel nacional, para los años 2010, 2015 y 2017.

De acuerdo con la construcción del índice, la cifra oscila de 0 a 1, donde el valor 0 representa una total desigualdad entre mujeres y hombres, y el valor 1 equivale a la total igualdad entre los géneros.

Las estimaciones señalan que en Nuevo León el IDG se incrementó de 0.71 en 2010 a 0.78 en 2017. En ambos años el dato es menor al nivel nacional, sin embargo, la brecha tiende a cerrarse, de tal manera que en 2017 el IDG nacional es de 0.80 y el de Nuevo León es de 0.78. En ambos casos hay una larga distancia por recorrer para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Al revisar cada uno de los ámbitos en 2017, el mayor avance se presenta en el área educativa, con un índice de 0.97; y donde el indicador con mayor desigualdad es la proporción de mujeres de 22 años o más con estudios de licenciatura.

En relación con los ámbitos de justicia y seguridad así como económico y laboral, tienen índices que se ubican por encima del promedio estatal, con valores de 0.84 y 0.83 respectivamente. Asimismo, entre los indicadores con mayor rezago destacan la razón de sentenciados en los juzgados de primera instancia del fuero común; y la proporción de mujeres en la fuerza laboral.

Con respecto al ámbito social, civil, comunitario y familiar, el IDG es de 0.81, y se muestran marcadas desigualdades en los indicadores de la proporción de mujeres que la última vez renunciaron a un empleo por cuestiones familiares y en la proporción de mujeres empleadoras.

Finalmente, la mayor desigualdad se presenta en el ámbito político, que registra un IDG de 0.56, y destaca importantes brechas en los indicadores de la proporción de mujeres presidentas municipales, titulares en dependencias de la administración pública y diputadas en el Congreso de la Unión.

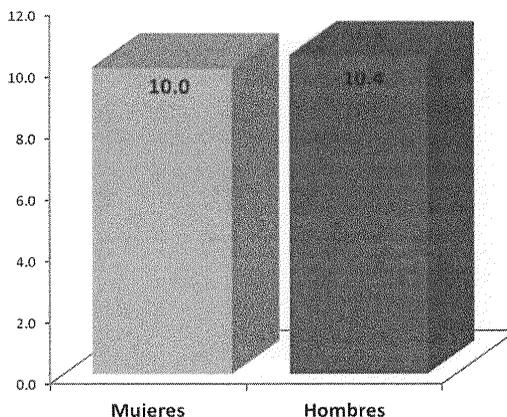
1.1.1 Educativo

A pesar de que se ha logrado casi la igualdad en este ámbito, ya que de acuerdo al subíndice del IDG del ámbito educativo, éste ha permanecido constante en

¹ Diferente al estimado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

0.96, lo cual refleja que aún queda mucho por hacer para que el acceso y la permanencia educativa sea una realidad para todas y todos, incluyendo las poblaciones con mayores desventajas económicas y múltiples discriminaciones (gráfica 1).

GRÁFICA 1. Promedio de años de escolaridad Nuevo León 2015



Fuente: INEGI, 2015.

Las brechas de género se aprecian en el promedio de años de escolaridad que es de 10 años para mujeres y 10.4 años para los hombres. Asimismo, en la matrícula al ciclo escolar 2014-2015, el 53% de estudiantes fueron del género masculino y el 47% del femenino.

La matrícula desagregada por carreras y estudios técnicos permite identificar la escasa participación de las mujeres en áreas de innovación, ciencia y tecnología, alcanzando cifras aproximadas al 20% en algunas universidades tecnológicas.

Con relación a los estudios de posgrado hay una paridad en participación, sin embargo, al desagregar por áreas de conocimiento, específicamente en las ciencias exactas, donde hay más oportunidades de trabajo y de ingresos, la participación de las mujeres es notoriamente baja, en promedio el 85% del alumnado son hombres y el 15% son mujeres. (ANUIES 2014-2015).

Por otro lado, en el ámbito de la investigación la brecha es amplia, ya que de acuerdo con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), solo el 33.6% del Sistema Nacional de Investigadores pertenecen al género femenino [tabla 3].

TABLA 3. Integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (as) por sexo

| AÑO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | % DE MUJERES |
|------|--------|---------|---------|--------------|
| 1991 | 6,165 | 1,295 | 4,870 | 21.0 |
| 1996 | 5,969 | 1,632 | 4,337 | 27.3 |
| 2001 | 8,018 | 2,297 | 5,721 | 28.6 |
| 2006 | 12,096 | 3,744 | 8,352 | 31.0 |
| 2011 | 17,637 | 5,919 | 11,718 | 33.6 |

Fuente: CONACYT, 2015.

Una problemática que requiere mayor atención es el embarazo adolescente, ya que, de acuerdo con el INEGI, uno de cada seis nacimientos corresponde a mujeres con edades de 10 a 19 años, lo que equivale a más de 14 mil adolescentes que enfrentan la maternidad a edad temprana, y que pueden afrontar dificultades para continuar sus estudios, además de la responsabilidad, sola o compartida, de educar y sostener a sus hijos e hijas.

Para lograr reducir las brechas de desigualdad existentes, es necesario incorporar la perspectiva de género en todas las currículas académicas, en los procesos de otorgamiento de becas y en los programas de investigación.

Asimismo, es necesario continuar con programas de sensibilización y capacitación que incentiven la participación de las mujeres en las actividades educativas y una corresponsabilidad del género masculino en las esferas del ámbito doméstico.

1.1.2 Económico y laboral

Laboral

Aunque el subíndice del ámbito económico y laboral del IDG se incrementó de 0.78 en 2010 a 0.83 en 2017, persisten importantes brechas de desigualdad, iniciando con la escasa participación de las mujeres en la fuerza laboral. [tabla 4]. Aunque el género femenino representa el 50.3% de la población de la entidad, solo constituye el 37.2% de la población económicamente activa (INEGI, 2017). Por otro lado, las tasas de participación económica de la población de 15 años y más son de 45.6% para las mujeres y 79.4% para los hombres.

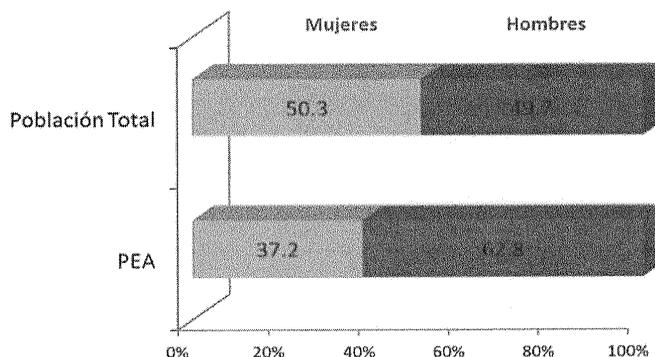
TABLA 4. Población de 15 años y más por condición de actividad y ocupación según sexo

| INDICADOR | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Población de 15 años y más | 3,962,712 | 2,011,867 | 1,950,845 |
| Población Económicamente Activa (PEA) | 2,466,545 | 916,450 | 1,549,605 |
| Ocupada | 2,364,805 | 872,586 | 1,492,219 |
| Desocupada | 101,740 | 44,354 | 57,386 |
| Población No Económicamente Activa (PNEA) | 1,496,167 | 1,094,927 | 401,240 |
| Disponible | 186,564 | 125,275 | 61,289 |
| No disponible | 1,309,603 | 969,652 | 339,951 |

Fuente: INEGI, 2017.

Para el grupo de edad donde se ha retrocedido más es para el grupo entre 24 y 45 años, en relación con los indicadores de participación laboral de mujeres y hombres, Proporción de mujeres en la fuerza laboral, Condiciones laborales (trabajo informal) de mujeres y hombres. Para el grupo de 45 a 64 años ha aumentado de manera alarmante la brecha salarial pasando de 0.74 en el 2010 a 0.66 en el 2015. Esta información se corrobora con la gráfica 2, la cuál muestra cómo de la población total tanto de mujeres y hombres, son más los hombres que son económicamente activos.

GRÁFICA 2. Distribución porcentual por sexo de la población total y de la PEA 2017



Fuente: INEGI, 2017.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, del INEGI, el 24.7 % de las mujeres de 15 años y más que realizaron actividades económicas, sufrieron algún tipo de violencia laboral. Entre las situaciones que mencionaron destacan: despido, reducción de salario o no recontractación por su edad o estado civil; así como menor salario, prestaciones y

oportunidades para ascender que sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del INEGI señala con respecto a la duración de la jornada de trabajo, que las mujeres predominan en los horarios más cortos. En el rango de menos de 15 a 24 horas por semana laboran el 21.1% de las mujeres y el 8.5% de los hombres; mientras que en las jornadas superiores a 48 horas se ubican el 14.5% y 27.4% de mujeres y hombres respectivamente.

Las labores del cuidado dificultan que las mujeres ingresen de tiempo completo al mercado laboral, especialmente cuando se carece de infraestructura y servicios que faciliten estas labores. Según la ENOE, en Nuevo León por cada hombre disponible para trabajar, bajo un contexto que le impide hacerlo, hay 4.2 mujeres en la misma situación².

De acuerdo con la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012, solo el 25% de las mujeres que trabajan y cuentan con prestaciones laborales tiene acceso a guardería. El indicador sobre proporción relativa de mujeres que la última vez que renunciaron, fue por cuestiones familiares, ha empeorado o se ha mantenido en los últimos cinco años en todos los casos en desventaja de las mujeres.

Con respecto a las actividades no económicas que realiza la población de 12 años y más en la entidad, la Encuesta Intercensal de 2015 del INEGI, generó información sobre el número de horas semanales que dedican a realizar actividades no remuneradas. De acuerdo con estos datos, las mayores diferencias por sexo se presentan en los rubros de atención a personas en diferentes condiciones. En el caso de atención a menores de seis años, las mujeres dedican en promedio 38 horas 57 minutos a la semana, por 7 horas 42 minutos de los hombres. Con respecto a la atención a personas con discapacidad, personas enfermas y personas de 60 y más años, las mujeres dedican entre 16 y 20 horas por semana, y los hombres ofrecen su atención por un período de 6 a 8 horas semanales.

En relación con las condiciones laborales, de acuerdo con la ENOE, poco más de la mitad de las mujeres ocupadas tienen acceso a instituciones de salud y a otras prestaciones, es decir un 51.6%, situación que es compartida por el 58.6% de los hombres. En el otro extremo, el 34.3% de las mujeres no cuenta con prestaciones en sus empleos, lo que equivale a poco más de 282 mil mujeres, que, si bien tienen un trabajo remunerado, solamente perciben su ingreso, pero no tienen acceso a los servicios básicos como el servicio médico.

² Se consideran "personas con interés para trabajar, pero bajo un contexto que les impide hacerlo" aquéllas que son explícitas en cuanto a que nadie más en el hogar se hace cargo de las y los niños pequeños, enfermos(as) o ancianos(as), o porque algún familiar les prohíbe trabajar o también por algún impedimento físico de carácter temporal (embarazo difícil o avanzado, convalecencia de una enfermedad o accidente).

Cabe mencionar que el 67% de las mujeres que no cuentan con prestaciones se ubican en los grupos de ocupación de comerciantes y de trabajadores en servicios personales; esto puede deberse a que son actividades del empleo informal, que se asocian con horarios más flexibles y con un menor número de horas de trabajo. Asimismo, se estima que la mitad de estas trabajadoras perciben de uno a dos salarios mínimos, situación que refleja una mayor vulnerabilidad.

En cuanto a prestaciones, una gran proporción de las mujeres no tienen acceso a servicio médico por titularidad (CONEVAL 2011), tampoco acceso a vivienda por titularidad (PROIGUALDAD 2013-2018) y esto las sitúa en una dependencia económica, patrimonial y financiera. Los procedimientos de selección para el otorgamiento de créditos tienen requisitos ciegos al género y que por tanto son difíciles de cumplir para las mujeres, como la edad, el salario y la antigüedad.

Con respecto a la brecha salarial, de acuerdo con la ENOE, las mujeres perciben en promedio, 20% menos ingreso que los hombres por un mismo trabajo.

En ocasiones la falta de recursos y la dependencia económica y patrimonial coloca a las mujeres en una posición de subordinación que no les permite salir de relaciones violentas, al depender de la persona agresora. Si las mujeres carecen de acceso a recursos propios esto puede ser un inhibidor para acceder a la justicia.

La superación de estas brechas requiere de la difusión y aplicación del marco normativo de protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, incluyendo los protocolos para atender y sancionar el acoso y hostigamiento laboral sexual. Asimismo, es importante continuar las labores de sensibilización en relación con los estereotipos y roles de género, dignificando el rol reproductivo y productivo de las mujeres. Otro elemento es la ampliación de la infraestructura para el cuidado de menores, personas adultas mayores, personas con discapacidad y/o enfermas.

Económico

Las causas operativas de la desigualdad de género en el ámbito económico, en relación con el clima de negocios, se resumen principalmente en el hecho que los emprendimientos de las mujeres están en áreas de menor crecimiento, no incorporan la ciencia y tecnología, tienen menor acceso a recursos financieros para progresar sus negocios; y los estereotipos de género inhiben el igual acceso a recursos financieros, patrimoniales y económicos.

Algunas cifras del diagnóstico que son expresiones del problema de las causas operativas son:

En la categoría de Trabajadores por cuenta propia, se ubica el 14.5% de los hombres y el 16.0% de las mujeres, en términos absolutos, el INEGI señala que son

132 mil mujeres que trabajan, pero no tienen sueldo fijo ni prestaciones. En una condición de mayor vulnerabilidad se encuentran 30,527 mujeres que se ubican en el rubro de Trabajadores sin remuneración, integrado por un 36% de hombres y 64% de mujeres.

Aunque no se tienen estadísticas precisas sobre el número de emprendedoras(es) por sexo para el estado, a través del INEGI, mediante la clasificación por ocupación de empleadores se puede tener una aproximación de la situación.

Según esta fuente, en Nuevo León, de cada 10 empleadores, sólo dos son mujeres. La mayoría de las mujeres empleadoras tienen emprendimientos de guarderías, brindan servicios de asistencia social o se encuentran en el sector de alimentos y bebidas y comercio al por menor, contando con una gran presencia de empresas de mujeres en el rango de edad de 45 a 64 años, sin embargo dichos emprendimientos no incorporan tecnología e innovación. Otro sector con presencia de empresas de mujeres es el comercio al por menor a través del uso de la internet. El 1% de las empresas de las mujeres están en este sector, siendo la mayoría en edades comprendidas entre los 25 a los 44 años.

En contraste, los emprendimientos de los hombres están más diversificados en ramas. En el estudio: Identificación de Oportunidades Estratégicas para el Desarrollo en Nuevo León, elaborado por el ITESM, se identificaron las ramas que representan oportunidades de negocio más prometedoras. Las empresas en dichas ramas son dominadas en su totalidad por hombres, de igual forma que los emprendimientos en los sectores clave (productos para construcción, automotriz, maquinaria y equipo, electrodomésticos y productos electrónicos).

En Nuevo León, de los seis sectores identificados como estratégicos o prometedores en el futuro: equipo médico, servicios médicos, tecnología de información, logística, servicio de investigación y aeroespacial, solo en el sector de servicios médicos tiene presencia las empresas de mujeres.

Otro de los temas a considerar para el crecimiento de los emprendimientos de mujeres es su capacidad para integrarse a las cadenas productivas, según el estudio "Creando Oportunidades" elaborado por Value for Women, IPADE, Fundación Banorte, ANDE y CIIE, la capacidad de empleabilidad necesaria para ser parte de las cadenas de producción es de 50 personas, en México, solo .005% de las pequeñas empresas en crecimiento de mujeres emplean a 50 personas o más, esto a nivel nacional. A nivel local no existen cifras disponibles para calcular la brecha.

En relación con el acceso a los recursos, en el informe citado, se señala que las mujeres han expresado incertidumbre en cuanto a las diferencias de financiamiento disponible, los beneficios, desventajas y riesgos para cada tipo de financiamiento.

De quienes han tomado capacitación en temas de financiamiento han encontrado la capacitación poco útil para su crecimiento. Asimismo, han expresado que los requisitos son en ocasiones difíciles de cumplir para ellas. El mismo informe reporta sesgos sexistas en quienes otorgan financiamiento, (les preguntan sobre si tienen hijos o hijas pequeñas), lo cual influye en negarles u otorgarles el financiamiento para iniciar o expandir su negocio. Esta falta de acceso a recursos impacta en su nivel de sofisticación empresarial, limitando el potencial de crecimiento de sus empresas.

Por último, en relación con los estereotipos de género, de acuerdo con un estudio de Mujeres Empresarias del Banco Mundial, las mujeres suelen considerarse a sí mismas menos preparadas para realizar trámites. En el Monitor Global de la Actividad Emprendedora, elaborado por el ITESM, las mujeres perciben menos oportunidades para iniciar un negocio, menos habilidades necesarias para iniciar su empresa y tienen miedo a fracasar al emprenderlo.

1.1.3 Comunitario y familiar

Salud

Una de las expresiones de la desigualdad en el ámbito comunitario y familiar, se refleja en el indicador de Proporción relativa de mujeres derechohabientes de servicios médicos. Las causas operativas del sector salud se entretrejen con las mencionadas en el ámbito laboral. Debido a que gran parte de las mujeres están en la economía informal o se dedican al trabajo no remunerado, no gozan de prestaciones sociales por titularidad, sino por vínculo de parentesco con sus familiares masculinos o por programas públicos de salud. Esto de acuerdo con el informe de Género y Pobreza del CONEVAL del 2015. En Nuevo León el 18.8% de los hombres tiene acceso a Seguro Popular mientras que el 21.4% de las mujeres tiene. Asimismo, el 9.6% de los hombres tiene acceso a salud en una institución privada, mientras que en las mujeres es 9.28%. El 3.9% de los hombres tiene acceso al ISSSTE mientras que en las mujeres es del 4.81% [tabla 5].

TABLA 5. Acceso a servicios de salud por sexo en Nuevo León

| SERVICIO DE SALUD | HOMBRES | MUJERES |
|---------------------|---------|---------|
| | 67.92% | 64.52% |
| Seguro Popular | 18.8% | 21.4% |
| Institución privada | 9.6% | 9.28% |
| ISSSTE | 3.9% | 4.81% |
| Otro | 3% | 3.14% |

Fuente: CONEVAL, 2015.

Además del acceso, debe considerarse el uso distinto que dan mujeres y hombres a los servicios de salud, debido a sus funciones reproductivas y de cuidado, ellas lo utilizan con mayor frecuencia. La infraestructura y los servicios de salud, no considera las necesidades diferenciadas de las mujeres, que además de ser usuarias, tienen intereses por desempeñarse como cuidadoras de personas enfermas [tabla 6].

TABLA 6. Inconformidad de las mujeres con el Seguro Popular

| AFIRMACIÓN PROMEDIO | MUJERES |
|---|--|
| En el Seguro Popular, el 27% de las personas dice que no tienen atención inmediata, accesible sin gastos adicionales. | De ese porcentaje, el 72% son mujeres y el 18% son hombres con la misma situación |
| El 26% de las personas dicen que el Seguro Popular no tiene las instalaciones adecuadas y el equipo necesario. | De ese porcentaje, las mujeres representan el 64% de las personas que consideran que el Seguro Popular no tiene instalaciones adecuadas. |
| El 46% de las personas usuarias dice que no hay disposición de medicamentos. | De ese porcentaje, las mujeres representan el 63%. |
| El 26% de las personas dice que no hay suficiente personal médico y capacitado. | Las mujeres representan el 62% de ese 26%. |
| El 21% de las personas creen que no tienen un trato respetuoso. | Las mujeres representan el 56% de ese 21% |

Fuente: Elaborado por el IEMNL 2015, a partir de la ENCIG, 2015.

Las cifras anteriores dejan claro que las necesidades, intereses y prioridades de las mujeres no están siendo satisfechas. La solución consiste en alejarse de la idea del usuario genérico de los servicios de salud, que generalmente invisibiliza las necesidades específicas de las mujeres. Es necesario determinar las razones de insatisfacción y atenderlas puntualmente. Asimismo, este ejercicio se recomienda para las otras instituciones de salud. Al respecto se detectó que en el IMSS los hombres tienen una mayor percepción de trato irrespetuoso, son mayores sus quejas por equipamiento, disposición de medicamentos y personal capacitado.

Con relación a las principales causas de muerte, de acuerdo con el INEGI, entre las mujeres de 35 años y más, predominan las enfermedades del corazón, la diabetes mellitus y los tumores malignos. Sin embargo, las mujeres de 15 a 24 años fallecen principalmente por Accidentes y Agresiones; y el grupo de 25 a 34 años mueren por Accidentes y Tumores malignos (especialmente de la Mama y Cuello del útero).

Las muertes por agresiones son un foco rojo de atención, debido a la violencia de género que sufren las mujeres en el estado. El extremo al que pueden llegar los episodios de violencia es el feminicidio. Las muertes por agresión deben

documentarse de manera apropiada para generar información sobre feminicidios desde las diferentes entidades gubernamentales.

Con relación a la atención a trastornos mentales y adicciones, es necesario considerar que dichas problemáticas tienen diferentes orígenes y expresiones según el género. De acuerdo con la información de anuarios estadísticos geográficos por entidad federativa en el 2015, la población farmacodependiente en Nuevo León fue de un total de 1,469 personas, 943 son hombres y 228 mujeres.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), señala que las causas de los trastornos mentales que sufren las mujeres tienen como un común denominador la baja condición socioeconómica, carga de trabajo y violencia que viven. Vale la pena destacar que hay dos causas de muerte que no figuran entre las 20 primeras causas de las mujeres, y que cobran importancia en el caso de los hombres: las lesiones auto infligidas intencionalmente, con una tasa de 8.7 por 100,000 hombres, y la enfermedad por virus de la inmunodeficiencia humana, con una cifra de 6.5 por 100,000.

Según datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), realizada periódicamente por el Consejo Nacional de Población; en Nuevo León, en 1992 el 75.4% de las mujeres en edad fértil utilizaban algún método anticonceptivo, la cifra se elevó a 81.9% en 2006, y luego disminuyó a 73.5% para 2014. Estas cifras despiertan interés, ya que reflejan un retroceso en la posibilidad de las mujeres de regular su fecundidad. De acuerdo con Información del Consejo Nacional de Población, en el año 2009 casi la totalidad de las mujeres en edad fértil conocen al menos un método anticonceptivo (99.8%), sin embargo, para 2014 disminuyó a 99.1%.

Por otro lado, conocer la existencia de los métodos no implica saber utilizarlos, ya que, al cuestionarles a mujeres en edad fértil si saben usar al menos un método, la cifra se reduce a 96.9%. Analizando la información por método, destacan las pastillas anticonceptivas, que es el método que más conocen las mujeres, sin embargo, sólo el 35.6% saben utilizarlas. En segundo término, se encuentran las inyecciones anticonceptivas, que conocen el 84.6%, pero solo el 48.2% saben usarlas correctamente.

Otra problemática urgente de atender es el abuso sexual infantil, así como embarazos no deseados y propagación de enfermedades de transmisión sexual en esta población y en la población adolescente. De acuerdo con la publicación de INEGI: Hombres y Mujeres 2015, en Nuevo León en el caso de madres adolescentes y jóvenes entre 10 y 19 años, el varón padre es en promedio 11 años mayor que la mujer que espera un bebé. Por lo que resulta urgente realizar campañas de sensibilización para evitar la normalización del abuso sexual particularmente hacia

niñas menores de edad y que en caso de presentarse, los familiares conozcan el procedimiento a seguir para denunciar, además de tener conocimiento sobre la NOM-046-SSA2-2005 [Norma Oficial Mexicana Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención] y su más reciente modificación de marzo 2016.

En la misma línea de derechos sexuales y reproductivos, son múltiples los obstáculos para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia obstétrica. Al respecto hace falta la tipificación de violencia obstétrica, de un marco jurídico que respalde a las mujeres víctimas, incorporarla a la Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, acercar y desarrollar herramientas para atenderlas, brindarles orientación por parte de las instituciones competentes, socializar el conocimiento al respecto de sus alcances y las formas de sancionarla, claridad sobre la vía jurídica y la autoridad a la cual acudir, y profundizar sobre los lineamientos generales que permitan a las autoridades actuar de forma inmediata frente a las víctimas.

Infraestructura para el cuidado

La perspectiva de género en la salud plantea como indispensable la visibilización, el reconocimiento y la valorización de las cuidadoras y cuidadores; pues las actividades de cuidado desempeñadas por ellas y ellos han sido históricamente ignoradas y obviadas a pesar de que los servicios y apoyos que su red de cuidado ofrece, son esenciales para la prevención y control de enfermedades.

En la atención a personas con discapacidad, personas enfermas y personas de 60 y más años, las mujeres dedican entre 16 y 20 horas por semana, y los hombres ofrecen esta atención por un período de 6 a 8 horas semanales. Más allá de ser usuarias, las mujeres se desempeñan como cuidadoras de las y los enfermos y personas con discapacidad que se atienden en el sistema de salud. Asimismo, vale la pena resaltar que las personas que necesitan de cuidados no son exclusivamente personas adultas, enfermas o con discapacidad, también es brindado a personas sanas. En cuanto a estas últimas, en el grupo de edad de 6 a 14 años; en promedio, las mujeres emplean por semana 28 horas con 40 minutos, a diferencia de los hombres, que utilizan 7 horas con 6 minutos.

La distribución de tiempo de las mujeres las limita para desarrollar actividades generadoras de ingresos y afecta negativamente su empleabilidad y el acceso a empleos de calidad, así como el desarrollo de capacidades a través de actividades de estudio. La infraestructura del servicio de salud ciega al género (concepto de Naila Kabeer), aumenta la carga de las tareas de cuidado de las mujeres, en específico de las mujeres en situación de pobreza.

Las causas operativas que mantienen las desigualdades que enfrentan las mujeres por la falta de acceso a infraestructura y servicios de cuidado son el poco reconocimiento de la economía del cuidado, la falta de infraestructuras del servicio de salud efectiva para reducir la carga de las tareas de cuidado (por ejemplo, estancias), los sesgos de género de empleadores(as) de ofrecer solo servicios de cuidado a mujeres y no hombres, lo cual no contribuye a la promoción de paternidades y parejas corresponsables de cuidados.

1.1.4 Planificación y presupuesto

Enfoque en desarrollo incluyente y sustentable

La infraestructura de los servicios públicos está planificada considerando un modelo de sociedad que caducó hace tiempo con la incursión de las mujeres al ámbito público. Aunque el orden de género ha evolucionado, este cambio no ha permeado en la planificación de las ciudades y sus espacios.

La infraestructura actual no considera las diferentes situaciones, estilos de vida, perspectivas y realidades por razones de género que provoca que mujeres y hombres experimenten la infraestructura de manera diferenciada. Así como la planificación es androcentrista, también tiene otros sesgos, por ejemplo, considerar principalmente como perfil de usuario a personas sin discapacidad.

Para que mujeres y hombres tengan el mismo acceso a toda la infraestructura, sus servicios e instalaciones, los tomadores de decisiones deben incorporar el análisis de género. En primer lugar, reconociendo las diferentes situaciones, estilos de vida, perspectivas y realidades por razones de género. En segundo lugar, deben tomarse la precaución de no planificar solo en base a proveer los servicios para que las mujeres y hombres cumplan con sus obligaciones y responsabilidades tradicionales, deben también planificarse en vía a que tengan las mujeres mayor acceso, beneficio y control de recursos del que tienen actualmente.

Por ejemplo, una política de transporte que considere en sus tarifas y planificación de rutas, el uso específico que le dan las mujeres (compras, visita a familiares, visitas al servicio médico), que reduzca su tiempo de traslado, podría también mejorar la conectividad de las rutas a los lugares de trabajo donde predominan las mujeres trabajadoras y así mejorar las posibilidades de incorporarse al mercado laboral, fortalecer su autonomía económica, reducir relaciones de dependencia económica y contribuir de manera positiva a más independencia en movilidad.

Las consideraciones de género que deben tomarse siempre en cuenta en relación con la infraestructura son: las diferentes responsabilidades y roles que

tienen mujeres y hombres, que hace que tengan diferentes necesidades, intereses y prioridades. Por ejemplo, mujeres y hombres pueden tener diferencias en las preferencias en el diseño de viviendas, su ubicación, servicios disponibles e instalaciones, como el acceso al agua entubada, al servicio de drenaje. Estas diferencias deberían ser primordiales para los planificadores urbanos.

En Nuevo León ya se ha avanzado en miras a lograr una infraestructura incluyente con perspectiva de género, en el Estudio de diagnóstico de necesidades, retos y obstáculos de las [os] usuarias [os] del transporte público de la zona metropolitana de Monterrey”, realizada en el año 2012, por INMUJERES, fue posible identificar claramente que mujeres y hombres utilizan el transporte de manera distinta y lo experimentan diferente. Se encontró que de las mujeres entrevistadas 3 de cada 10 hacen 4 o más viajes al día.

Asimismo, se identificó que las mujeres utilizan el transporte público más que los hombres para todas sus actividades como ir a la escuela, de compras, a la casa, al médico, de visita familiar, por asuntos personales, por diversión y para llevar a alguien. Los usos variados del transporte corresponden también a destinos variados, incluyendo lugares como supermercados, hospitales, estancias de cuidado de menores, escuelas y lugares de recreación de menores [parques, o centros de actividades extracurriculares].

El uso principal que dan los varones al transporte es el siguiente: 8 de cada 10 hombres lo utiliza para ir a trabajar y solo el 7.7% de ellos viajan acompañados. Otro de los hallazgos fue que las mujeres usan el transporte público más que los hombres debido a que socialmente y de acuerdo con el desigual reparto de las actividades no remuneradas, ellas están al cuidado de otras personas [menores, adultas mayores, personas enfermas] y por tanto su rutina está; no sólo enfocada a sus necesidades sino a la de otras y otros. Este uso del transporte hace que sean ellas quienes paguen más por su uso. El 10% gastan 30 pesos diarios [a pesar de que son generalmente menos pagadas o quienes no son económicamente activas], por lo que 6 de cada 10 mujeres entrevistadas perciben como injustas las tarifas.

Por otra parte, las actuales tarifas de transporte público no consideran la subordinación económica de muchas mujeres y que de hecho son ellas quienes tienen menor acceso al transporte privado y que en especial la población de mujeres en situación de pobreza son las mayores usuarias y tienen el menor poder adquisitivo comparado con la generalidad de los usuarios. Asimismo, debido a que son las mujeres quienes hacen uso de rutas menos recorridas y menos prioritarias, estas generalmente están en malas condiciones en cuanto a mantenimiento. Se halló también que las rutas utilizadas por ellas son menos frecuentes y efectivas ya que tienen que esperar mayores lapsos de tiempo.

El aumento de la incorporación de las mujeres a la vida económica remunerada y el uso del transporte para satisfacer necesidades de sus roles reproductivos y comunitarios requiere que el sistema de transporte satisfaga sus modos de uso.

En el estudio anteriormente citado se identificó que el 19.1% de las mujeres usuarias del transporte público van acompañadas, y generalmente, quienes las acompañan son sus hijos menores de edad. La infraestructura de transporte público actual no está adecuada para quienes viajan en compañía de menores o personas con movilidad limitada, en particular para quienes se transportan con bebés en carritos o personas con silla de ruedas o andador. Tampoco está acondicionado para proporcionar espacios seguros para las mujeres que viajan con mercancías compradas como comida.

La planificación orientada a un tipo de usuario como un perfil universal (hombre), deja desatendida las necesidades de otras poblaciones usuarias, lo cual provoca insatisfacción con los servicios públicos. El transporte por ser ya servicio público que ha sido analizado desde la perspectiva de género es una excelente puerta de entrada para su planificación considerando los hallazgos del estudio.

1.1.5 Social y civil

Violencia contra las mujeres

El estado ha hecho una gran labor en materia de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres. A través de diversas campañas se ha difundido información acerca de los derechos de las mujeres y de las instituciones a dónde acudir en caso de ser víctima. No obstante, la labor de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres es ardua y aún queda un gran camino por recorrer.

De acuerdo con la ENDIREH, se estima que en 2006 el 65.1% de las mujeres de 15 años y más sufrían algún tipo de violencia, para 2016 se redujo a 61.2%. Los tipos de violencia que registran mayores niveles son la emocional y sexual, con cifras aproximadas al 40%. Aunque cabe mencionar que la entidad registra cifras menores a la media nacional.

Con relación a los ámbitos de ocurrencia, los que presentan mayores niveles son el comunitario y de pareja, lo que refleja la necesidad de intensificar las acciones de prevención tanto en el ámbito público como en el privado.

Por otro lado, en 2012 año en que se registraron 168 homicidios de mujeres, fue solicitada la Alerta de Violencia de Género, la cual no fue aceptada por la administración entonces vigente; y es hasta 2016, cuando la actual administración acepta la declaratoria, a pesar de que las cifras se redujeron a 80 homicidios de mujeres.

A partir de la declaratoria de la Alerta de Violencia, se han redoblado los esfuerzos, realizando actividades enfocadas a la prevención, atención y sanción de todos los tipos de violencia y en todos los ámbitos en que se presenta.

Los esfuerzos hechos para generar información con perspectiva de género que permita tener una imagen más amplia y compleja sobre cómo opera la violencia contra las mujeres, han permitido apreciar que no hay una lógica lineal en cuanto a factores que inhibirían la violencia contra las mujeres. Es decir, no hay una correlación tangible sobre el hecho de que a mayor nivel educativo habrá menos posibilidades de ser violentada, es posible que el nivel educativo brinde mayores herramientas para salir de situaciones de violencia o detectarlas con anticipación en el ámbito familiar y de pareja, no obstante, la violencia en los espacios públicos como la comunitaria y laboral prevalece a pesar de su educación.

De acuerdo con datos de la ENDIREH, se observa que la inserción en el mercado laboral aumenta la violencia contra las mujeres en la familia y al mismo tiempo, se suma a ésta la violencia en los espacios laborales. La autonomía en todas sus dimensiones es hasta ahora, el único elemento que se vislumbra como una vía para que las mujeres tengan mayores posibilidades de acceso a una vida libre de violencia.

A pesar de los esfuerzos, las principales barreras para que las mujeres salgan del círculo de violencia son: el no identificar las situaciones que viven como violencia, la justificación de esta, la falta de autoestima y autonomía, el desconocimiento de sus derechos y de los mecanismos para hacerlos efectivos.

A lo anterior se suman los estereotipos y mandatos de género que permean en los tomadores de decisiones, personal de la APE en su quehacer institucional, lo cual se puede reflejar en situaciones de impunidad, revictimización, lentitud de los procedimientos como las órdenes de protección, la ausencia e ineficiencia de las respuestas institucionales, la violencia institucional contra las mujeres y la poca atención especializada (incluyendo la médica).

Resulta indispensable la continua generación y sistematización de información institucional, más allá de las fuentes tradicionales, el cruce de fuentes para el fortalecimiento de la generación de datos a partir de registros administrativos.

Masculinidades

En tiempos recientes, a raíz de la amplia promoción que ha dado ONU Mujeres a la campaña "Nosotros por ellas" se ha puesto el acento en la atención de los hombres como la parte indiscutible de la ecuación que debe ser abordada para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. La campaña ha sido innovadora en el sentido de involucrar a los hombres tomadores de

decisiones en los diferentes ámbitos a pronunciarse abiertamente en contra de la violencia contra las mujeres y a firmar compromisos.

Este enfoque ha señalado la importancia de abordar dentro de las estrategias a los hombres como seres con género y reconocer públicamente su rol en cuanto a frenar la violencia contra las mujeres. Asimismo, cobra especial importancia en relación a la violencia institucional ejercida por personal de la APE, enfatizando la necesidad de sensibilizarles y capacitarles. No obstante, de acuerdo con el personal que participó en las mesas de trabajo, aunque hay avances, esos esfuerzos generalmente se delimitan a personal de la APE en puestos operativos y rara vez, llegan a los hombres que desempeñan puestos de toma de decisiones y/o de alta jerarquía en las instituciones como gobernadores, titulares de secretarías, presidentes municipales y diputados.

El enfoque de las masculinidades implica también no solo abordar las relaciones de género de los hombres con las mujeres, sino sensibilizar sobre cómo las dinámicas de género entre hombres mantienen un orden de género desigual en desventaja de las mujeres. Hay una necesidad de formular políticas públicas integrando información con perspectiva de género sobre las dinámicas intra e inter género de los hombres.

Por otro lado, en relación con la población en general, los programas de prevención sin perspectiva de género tienen el riesgo de replicar estereotipos y relaciones de género nocivas. Es indispensable que los programas de prevención estén sustentados en información detallada sobre los patrones de consumo de alcohol, drogas, prostitución y pornografía para determinar relaciones causales sobre cómo esos consumos, vinculados con la identidad de la masculinidad hegemónica, se relacionan con la normalización de la violencia hacia las mujeres.

Asimismo, existe un vacío importante de información que permita capturar las actitudes sexistas, machistas y misóginas en el ámbito privado y público en sus diferentes espacios. Es decir, se conoce que los hombres son parte importante del problema y de la solución, pero no existe información tangible (diagnósticos e investigación representativas a nivel estatal) que permitan delinear cuáles deben ser las acciones urgentes y pertinentes para atender la violencia contra las mujeres ejercida por los hombres en general y estrategias particulares para interseccionalidades de grupos de atención prioritaria; para reducir las conductas de riesgo que obedecen a un contexto de vulnerabilidad específico. Lo anterior tendría una implicación positiva en costos económicos y sociales al prevenir conductas masculinas peligrosas que impactan en la salud y seguridad pública.

Incorporar el enfoque de las masculinidades tiene entre sus propósitos que los hombres dejen de ejercer violencia hacia personas de su entorno inmediato, pero

en el largo plazo lo que debería buscarse es que socialmente resulte intolerable que una mujer sufra violencia o discriminación.

Seguridad y justicia

De acuerdo con el subíndice de seguridad y justicia del IDG, este es el único ámbito en el que ha empeorado la desigualdad en los últimos cinco años, en la entidad pasando de 0.96 a 0.84. No obstante, vale la pena resaltar que este subíndice está solamente conformado por dos indicadores (Razón de sentenciado en los juzgados de primera instancia del fuero común y Razón de prevalencia delictiva entre mujeres y hombres), los cuales son insuficientes para determinar la desigualdad en este ámbito.

Es necesario continuar el fortalecimiento de la generación y disponibilidad de información desagregada por sexo de las víctimas y victimario(a) por delito, generar cifras sistematizadas que permitan capturar si la cadena de justicia funciona efectivamente para mujeres y hombres, promover la generación de información pública para consulta ciudadana que capture cuántos jueces y juezas han sido denunciados por corrupción o abuso de autoridad, la calidad del servicio proporcionado por personal de los juzgados (secretaría, escribientes, secretario, juez, jueza), estadísticas desagregadas por tipo de juzgado en relación a la calidad del servicio que proporciona el personal, datos automatizados para responder si hay carteles que informen a los usuarios la sede en la que pueden acudir a denunciar actos de corrupción, recaudación oficial de información sensible al género que genere información sobre las necesidades diferenciadas que tienen mujeres y hombres al acercarse al sistema de justicia, generar y fortalecer los registros e información de los casos de mujeres desaparecidas y víctimas de trata y erradicar la impunidad en casos de violencia contra las mujeres, en particular de los feminicidios.

A pesar de los avances logrados, es urgente atender los inhibidores de la denuncia y seguimiento de proceso como la violencia institucional hacia las mujeres, la normalización de la violencia, problemas para identificar los delitos, falta de presentación de pruebas, falta de tiempo, falta de recursos económicos, dependencia económica o patrimonial de las personas que ejercen un delito contra las mujeres, amenazas, desconfianza ante las autoridades, cambiar la percepción de que la denuncia es una pérdida de tiempo, mala percepción del trato recibido, desconocimiento de los procesos a seguir relacionados con el acceso a la justicia, modificar los procesos con requisitos y procedimientos que desalientan el acceso a la justicia (tiempo, recursos, corrupción), fortalecer las redes de apoyo de las personas víctimas.

Político

De acuerdo con el subíndice del ámbito político el IDG, este ha mejorado en los últimos 7 años. No obstante, a pesar de las mejoras, el subíndice dista de la igualdad, posicionándose en el 2017 en 0.56, ligeramente por debajo de la media nacional de 0.58.

En el documento publicado por el INE, FEPADE, INMUJERES, CEAV, SEGOB y el TEPJF, titulado: Protocolo para atender la Violencia Política Contra las Mujeres, [2016] se identifican claramente las causas operativas que están relacionadas con las brechas de desigualdad en este ámbito. Las principales son: prácticas excluyentes, discriminatorias, violentas, sexistas que merman la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad; falta de elementos y conocimientos para la identificación de la violencia política contra las mujeres [por parte de las víctimas y por parte de las instituciones involucradas]. La ausencia de la definición de violencia política en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de un marco jurídico que respalde a las víctimas, de un conocimiento socializado respecto de la violencia política, sus alcances y las formas de sancionarla, de un marco normativo integral y de políticas concretas en materia de violencia política, de lineamientos generales que permitan a las autoridades actuar de forma inmediata frente a las víctimas.

Lo anterior son algunas de las causas operativas tangibles que pueden resolverse mediante la creación y aplicación de la normatividad respectiva. La carencia de ésta se entretiene con el temor a la denuncia, la desconfianza hacia las autoridades, la estigmatización de las víctimas como conflictivas, las redes de apoyo son insuficientes, la sospecha de que denunciar resultará contraproducente para sus aspiraciones políticas, la estigmatización de las víctimas como conflictivas, el temor al impacto negativo en su carrera política por no ajustarse a la institucionalidad de un partido.

Las causas operativas son perpetuadas por los partidos políticos, ya que en su interior generalmente se hace uso inadecuado del presupuesto destinado a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres y al interior de estas instituciones políticas, no existen instancias que atiendan este tipo de violencia. Asimismo, se dirigen hacia el electorado actos que provocan temor o intimidación, que atentan contra la libertad del sufragio o perturban el orden o el libre acceso de las y los electores a la casilla y obstaculizan o interfieren con el adecuado ejercicio de las tareas de las y los funcionarios electorales.

Análisis de género

Por último, observando el tema de género a través del marco de análisis Power

Cube que permite entender fuerzas de poder que interactúan en los ámbitos público y privado para generar cambios sociales mediante el desarrollo de estrategias de acción, analizaremos cómo el poder opera en forma visible, oculta e invisible impactando la igualdad de género que es nuestro tema toral.

El poder visible es aquel expresado en normatividad, leyes, lineamientos, políticas públicas, procesos establecidos por escrito, protocolos, acuerdos. Esta forma de poder está presente en los espacios de toma de decisiones como en las instituciones de gobierno, dependencias gubernamentales, ayuntamientos y congresos. Existe una imagen pública de que estos espacios son abiertos para la ciudadanía en general y que tienen una preocupación particular por hacerlos abiertos para poblaciones de atención prioritaria.

Muchos de los esfuerzos para promover la igualdad de género, la erradicación de la violencia de género y la discriminación contra las mujeres se encuentran en esta expresión de poder. No obstante, su limitación es que esta forma de poder generalmente no tiene los mecanismos que garanticen que las voces de las poblaciones de atención prioritaria representen por sí mismas sus intereses y aboguen por sus necesidades.

Para garantizar la efectividad de que estas medidas funcionen y atiendan de manera exitosa las causas operativas que se encuentren en esta forma de poder, se sugieren líneas de acción de monitoreo, mecanismos de rendición de cuentas públicas, iniciativas de colaboración conjunta entre instancias de gobierno con sociedad civil y academia, procesos presupuestarios participativos, canales de comunicación abierta entre sector privado, academia y sociedad civil con el gobierno. Estas acciones parten de la suposición de que los actores involucrados conocen procedimientos, tienen claramente identificadas sus quejas, tienen los recursos, la capacidad y organización para involucrarse.

La segunda forma de poder según el Power Cube es el poder oculto, es decir aquellas expresiones de poder que permanecen a pesar de los lineamientos y normatividades visibles. En relación con la agenda de igualdad de género, es esta forma de poder la que prevalece a pesar de todos los avances normativos que se han impulsado en materia de igualdad. El poder oculto no es tangible como el visible, sino son dinámicas sobre entendidas en los espacios. Las líneas de acción sugeridas para contrarrestar el impacto del poder oculto es fomentar las alianzas de actores públicos con preocupaciones comunes, fortalecimiento de las capacidades técnicas y planeación estratégica de las organizaciones, coaliciones, colectivos, movimientos y líderes de la sociedad civil, empresa y academia, promover las investigaciones científicas que legitimen las preocupaciones de poblaciones cuyos intereses no están suficientemente representados

y la socialización de dicho conocimiento para posicionar sus intereses, prioridades y necesidades.

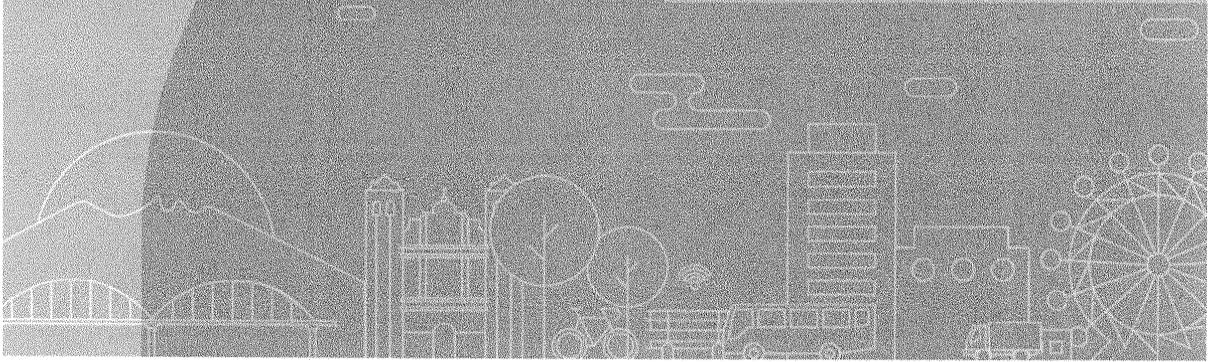
Estas líneas de acción son de suma importancia para colocar en la agenda aquellas problemáticas y temáticas que se dejan deliberadamente o por procesos institucionales fuera de la agenda o cuyo abordaje está estigmatizado, desacreditado, banalizado, ridiculizado u omitido.

La última forma de poder del Power Cube es el poder invisible, a diferencia de las otras dos formas de poder, donde las personas están conscientes de que existe, esta forma de poder está internalizada como verdadera e inalterable o difícilmente alterable. Los estereotipos, mandatos y desigualdades de género se han interiorizado, por lo que las líneas de acción deben priorizar esta forma de poder para lograr un cambio sostenible en miras a la igualdad de género. En esta forma de poder se encuentran ideologías dominantes, esquemas de valores, internalización de la impotencia de los grupos principalmente afectados. En esta forma de poder, las personas pueden no ser conscientes de sus derechos, su capacidad de hablar, y pueden llegar a ver varias formas de poder o dominio sobre ellos o sobre otras personas como natural, inmutable y por lo tanto incuestionable. Por ejemplo, la subordinación de las mujeres y la superioridad de los hombres, la normalidad de la heterosexualidad y la anormalidad de la diversidad sexual.

Las líneas de acción para desafiar el poder invisible implican enfoques como la sensibilización, modelos de re-educación, educación para personas adultas, desarrollo humano, autoestima, desarrollo y ejercicio de ciudadanía, conocimiento de derechos, conocimiento de las instituciones (funciones, atribuciones y alcances), conciencia social y política, la investigación participativa para validar el conocimiento de las poblaciones en situación de vulnerabilidad y difundirlo, usos de los medios y métodos de comunicación populares para desafiar los estereotipos y discursos dominantes, promover la consulta de medios de comunicación alternativos, cambios en los enfoques de la educación y socialización, vinculación con grupos de reflexión y ayuda, creación de material audiovisual que valide las propias narrativas de sus experiencias.

Las estrategias y líneas de acción deben operar las tres formas de poder para tener cambios sostenibles, pues como se ha notado tras años de los esfuerzos de la transversalización de la perspectiva de género, los lineamientos, recursos y normatividad no son suficiente si las personas que integran la sociedad y el aparato gubernamental prevalecen en la falsa conciencia que justifica las desigualdades o explica como naturales.

CAPÍTULO 2.
¿Dónde queremos estar?



2.1 VISIÓN SECTORIAL

La eliminación de toda forma de discriminación hacia las mujeres en los ámbitos público, privado y social que garantice la igualdad y el acceso a los beneficios del desarrollo, es un tema prioritario y transversal de todas las estructuras del Estado, impulsando acciones coordinadas a favor de cada una de las mujeres de Nuevo León.

2.2 ELEMENTOS DE PROSPECTIVA PARA EL DESARROLLO

En el proceso de elaboración del PED 2016-2021 se identifica la necesidad de establecer un enfoque transversal donde se abordan tres temas estratégicos de alto impacto social y determinantes la calidad de vida de las personas, uno de ellos es la Igualdad de género.

Los criterios transversales en igualdad de género del PED son promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el acceso a una vida libre de violencia y la autonomía económica de las mujeres. Sensibilizar y difundir los temas relativos a los derechos humanos, igualdad y perspectiva de género, que propicien un cambio cultural en la sociedad. Promover que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en empleos formales de calidad, bien remunerados y que propicien la armonía entre la vida laboral, personal y familiar. Garantizar el acceso y permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en los distintos niveles educativos. Impulsar una mayor participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión, fomentando su participación política. Asignar recursos presupuestales con perspectiva de género en los distintos programas y actividades institucionales. Formar y capacitar al personal del servicio público estatal y municipal, para que promuevan actitudes y conductas sensibles al género. Generar la información desagregada por sexo y construir indicadores que identifiquen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Asegurar la incorporación del enfoque de igualdad de género en los programas sectoriales, especiales y regionales derivados del Plan Estatal de Desarrollo y garantizar su debida evaluación través de indicadores en la materia.

Estos propósitos orientan la toma de decisiones en el presente documento en el que se establecen como primer objetivo el promover la autonomía económica y patrimonial de las mujeres, dicho objetivo está encaminado a garantizar que las mujeres tengan acceso, uso y beneficio a los recursos económicos, materiales y financieros, así como el de fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del estado, impulsando el reconocimiento de sus derechos laborales y las necesidades e intereses económicos y laborales de las mujeres pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

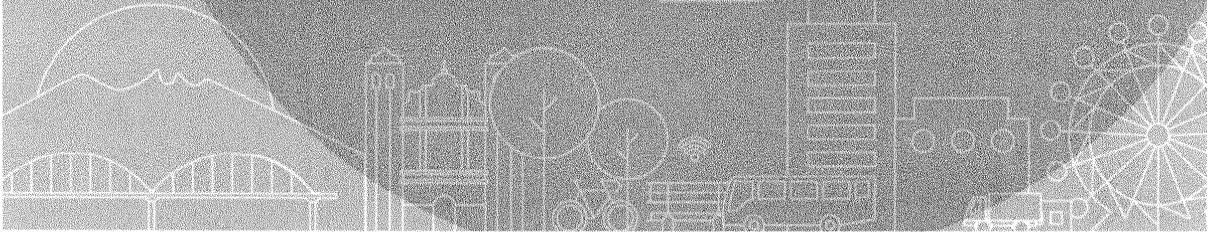
En el objetivo dos se busca propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género y esto a través de la promoción de campañas de sensibilización sobre igualdad de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en todos los ámbitos, así como de sensibilización de masculinidades no violentas y corresponsables y campañas sobre la importancia del trabajo no remunerado y la economía de cuidado. Asimismo, se plantea incorporar contenidos con perspectiva de género en el sistema educativo de nivel pre escolar a profesional e impulsar el monitoreo de los medios de comunicación, información y entretenimiento para erradicar la difusión de contenido sexista.

En el objetivo tres del programa está encaminado a prevenir, atender, sancionar y erradicar en todos los ámbitos todos los tipos de violencia contra las mujeres y garantizarles el acceso a la justicia efectiva, esto a través del fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía de las mujeres para el pleno goce y ejercicio de sus derechos, además de realizar esfuerzos integrales y colaborativos entre diferentes actores para hacer frente a la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos. Es importante fortalecer el marco normativo, su implementación y operatividad para garantizar el respeto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres, así como la generación de información estratégica sobre grupos de atención prioritaria para su acceso a la justicia efectiva.

Por último, en el objetivo cuatro se plantea el fortalecer la incorporación e institucionalización la perspectiva de género en la planificación del desarrollo estatal, esto a través de la profesionalización del personal de la administración pública estatal de los tres órdenes de gobierno en perspectiva de género, así como incorporar la perspectiva de género como eje transversal de la planificación de los servicios públicos.

El PEI constituye el documento rector de la transversalización de la igualdad en la presente administración.

CAPÍTULO 3.
¿Qué haremos para lograrlo?



3.1 OBJETIVO GENERAL

Hacer efectiva la igualdad sustantiva en los ámbitos: económico, laboral, político, social, civil, educativo, de acceso a la justicia y a la seguridad pública; comunitario, familiar, de acceso a la información y en la planeación presupuestal.

3.2 OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo 1.

Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres impulsando acciones para su autonomía económica y patrimonial.

Estrategia 1.1 Incentivar el acceso a programas de apoyo económico y financiamiento que promuevan el bienestar y la productividad de las mujeres.

1.1.1 Elaborar y difundir en espacios públicos un inventario de programas gubernamentales que tienen como objetivo facilitar el acceso de las mujeres a bienes productivos y financiamientos, adaptando su difusión al lenguaje de señas y lenguas indígenas.

1.1.2 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos de procedimientos y requisitos para la adquisición de bienes patrimoniales.

1.1.3 Realizar campañas que facilitan el acceso de las mujeres a los documentos oficiales requeridos para obtener financiamientos y bienes patrimoniales.

Estrategia 1.2 Fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del estado.

1.2.1 Promover acciones afirmativas que faciliten el acceso a la capacitación continua a las mujeres que realizan actividades de economía de cuidado y trabajo no remunerado, como el otorgamiento de becas, horarios flexibles, modalidades virtuales y estancias de cuidado para menores, personas con discapacidad y adultas mayores.

1.2.2 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niñas en las áreas de ciencia y tecnología.

1.2.3 Impulsar la formación de mujeres adultas mayores en las nuevas tecnologías de la información.

1.2.4 Fortalecer los mecanismos de vinculación entre el proceso educativo de las mujeres y su inserción en el mercado laboral.

1.2.5 Promover el acceso y la eficiencia terminal de mujeres y hombres en el sistema educativo, orientada a disminuir la deserción.

Estrategia 1.3. Promover la participación laboral y de emprendimiento de las mujeres en igualdad de condiciones.

1.3.1 Fomentar acciones afirmativas para garantizar el acceso y permanencia de las mujeres al empleo formal en igualdad salarial y de prestaciones, primordialmente en aquellos sectores estratégicos para el estado.

1.3.2 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.

1.3.3 Impulsar y difundir los programas gubernamentales que ofrecen a las mujeres financiamiento y/o asesoría técnica para iniciar o ampliar negocios.

1.3.4 Impulsar el desarrollo de proyectos productivos para las mujeres en todo el estado.

1.3.5 Impulsar la vinculación con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas para el aprendizaje de oficios y la creación de una bolsa de trabajo para las mujeres.

Estrategia 1.4 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y las necesidades económicas de las mujeres pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

1.4.1 Impulsar la difusión y aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SC-FI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

1.4.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de violencia laboral, particularmente en materia de acoso y hostigamiento.

1.4.3 Generar información estadística con perspectiva de género que permita identificar las condiciones laborales en que se desarrollan las mujeres, particularmente las que pertenecen a grupos de atención prioritaria, visibilizando la participación de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado y del cuidado y su aportación a la economía.

Objetivo 2.

Propiciar un cambio cultural para el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.

Estrategia 2.1 Reforzar en todos los ámbitos las acciones de capacitación sobre igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y tipos y ámbitos de violencia.

2.1.1 Promover la certificación del personal capacitador en el Estándar de Competencia EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres.

2.1.2 Diseñar contenidos con perspectiva de género adecuados a los diferentes grupos de población, incluyendo cursos, talleres, seminarios y diplomados; considerando las modalidades de capacitación presencial y en línea.

2.1.3 Impulsar la vinculación para brindar capacitación a mujeres y hombres de los sectores público, privado, social y académico, entre otros.

2.1.4 Fomentar que las actividades de capacitación se adapten al lenguaje de señas y lenguas indígenas.

2.1.5 Consolidar la capacitación dirigida al personal de las dependencias gubernamentales que brindan atención a mujeres en situación de violencia, de acuerdo con su ámbito de competencia, enfatizando el enfoque de no revictimización.

Estrategia 2.2 Desarrollar estrategias de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

2.2.1 Realizar eventos donde se propicie la reflexión en torno a los derechos humanos de las mujeres, discriminación, tipos y ámbitos de violencia, modelos de masculinidad, entre otros.

2.2.2 Diseñar materiales impresos como folletos, infografías, separadores, pósteres, entre otros, que permitan visibilizar los tipos y ámbitos de violencia, así como difundir los directorios de las instituciones públicas y privadas que brindan apoyo a las mujeres que sufren este problema.

2.2.3 Diseñar audiovisuales para difundir los contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como información en torno a la prevención y atención de la violencia.

2.2.4 Realizar brigadas para llevar directamente a la comunidad módulos de asesoría, materiales impresos, y servicios que representan el acceso a los derechos humanos de las mujeres.

2.2.5 Promover expresiones artísticas que propicien la reflexión en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia contra mujeres y niñas.

Estrategia 2.3 Incorporar contenidos con perspectiva de género en el sistema educativo.

2.3.2 Impulsar estrategias de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género focalizadas a toda la comunidad educativa (personal docente, administrativo, alumnado, madres y padres de familia).

2.3.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todos los planes de estudio y que esta categoría sea reconocida para el análisis en las investigaciones de todas las disciplinas.

2.3.4 Promover la formación de profesionistas en género.

Estrategia 2.4 Impulsar el monitoreo de los medios de comunicación, información y entretenimiento para erradicar la difusión de contenido sexista y la desigualdad de género.

2.4.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a eliminar estereotipos de género que demeritan a las mujeres y que visibilicen las brechas de desigualdad.

2.4.2 Proponer lineamientos y códigos de conducta para ser adoptados por los medios de comunicación enfocados a eliminar las imágenes denigrantes de las mujeres.

2.4.3 Impulsar la creación de un observatorio de medios masivos de comunicación y entretenimiento orientado a vigilar que sus contenidos estén libres de estereotipos sexistas y/o misóginos.

Objetivo 3.

Contribuir a prevenir, atender, sancionar y erradicar en todos los ámbitos todos los tipos de violencia contra las mujeres y garantizarle el acceso efectivo a la justicia.

Estrategia 3.1 Fortalecer el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres para el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos.

3.1.1 Elaboración y difusión de la ruta crítica de atención a las mujeres en situación de violencia, especificando instituciones, competencias y programas que realizan en favor de la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

3.1.2 Fortalecer las estrategias de difusión sobre las instituciones, dependencias y organismos que proveen a las mujeres información sobre sus derechos, procesos legales y asesoría legal y psicológica en todo el estado.

3.1.3 Fortalecer la cultura de la denuncia y garantizar la coordinación interinstitucional, para brindar asesoría integral a las mujeres de los diferentes grupos poblacionales sobre el procedimiento para presentar una denuncia.

3.1.4 Difundir ampliamente las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia en cualquier ámbito.

3.1.5 Asegurar que las mujeres de los grupos de atención prioritaria (migrantes, adultas mayores, con discapacidad e indígenas), obtengan información accesible y comprensible sobre sus derechos y los documentos que requieran para ejercerlos.

3.1.6 Desarrollar campañas de información para difundir el alcance de la NOM-046-SSA2-2005 sobre violencia familiar, sexual y contra las mujeres.

Estrategia 3.2 Realizar esfuerzos integrales, colaborativos y transversales entre diferentes actores para hacer frente a la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.

3.2.1 Fortalecer los servicios de atención a las mujeres y niñas víctimas de violencia de todos los tipos y modalidades e incrementar los centros de atención destinados a brindar seguridad y acompañamiento hasta su recuperación.

3.2.2 Garantizar la atención médica y psicológica gratuita, integral y expedita a las víctimas de violencia, así como el acceso efectivo a las órdenes de protección y medidas cautelares necesarias para las mujeres que las soliciten.

3.2.3 Aumentar el personal intérprete de lenguas indígenas y lenguaje de señas de las dependencias que brindan apoyo en la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

3.2.4 Ampliar el conocimiento de los servidores públicos sobre las competencias de las dependencias estatales, sus alcances y límites en relación a la NOM-046-SSA2-2005.

3.2.5 Garantizar que las mujeres que enfrentan procesos legales estén informadas del avance de las actuaciones tomadas para su protección.

3.2.6 Vincular a las dependencias de gobierno con organizaciones de la sociedad civil para asegurar el acompañamiento de las mujeres hasta salir del ciclo de la violencia, salvaguardando su integridad.

3.2.7 Impulsar programas de reeducación para acosadores y hombres agresivos.

3.2.8 Garantizar la profesionalización del personal que atiende a las mujeres víctimas del delito en cualquier ámbito con el fin de brindar un servicio eficaz, libre de revictimización, violencia y discriminación.

3.2.9 Promover modelos de masculinidad no hegemónica en los cuerpos policiacos y autoridades de seguridad.

3.2.10 Implementar acciones que atiendan las recomendaciones hechas por el Informe especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre

las mujeres internas en los centros de reclusión de la República Mexicana.

3.2.11 Desarrollar mecanismos de difusión efectiva de protocolos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres dentro de la APE.

3.2.12 Impulsar mecanismos de monitoreo y seguimiento de las políticas intersectoriales para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres.

Estrategia 3.3 Fortalecer el marco normativo, su implementación y operatividad para garantizar el respeto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres.

3.3.1 Impulsar el cumplimiento de las leyes que promueven la igualdad de condiciones laborales para mujeres y hombres.

3.3.2 Promover la implementación de las recomendaciones internacionales de los informes emitidos por la CEDAW referentes a Nuevo León, garantizando que los órganos jurisdiccionales y administrativos guíen su actuación con enfoque de género e interculturalidad, tal y como lo mandatan la Constitución y los tratados internacionales.

3.3.3 Promover que se juzgue con perspectiva de género y apego a los protocolos establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los delitos que involucren a mujeres y sus familias.

3.3.4 Fortalecer e impulsar los proyectos de reformas legislativas con grupos de expertos y expertas en materia de igualdad de género, en temas como el acoso callejero, entre otros.

3.3.5 Difundir y promover la aplicación e instrumentación de los protocolos de atención a las víctimas de los diferentes tipos y ámbitos de violencia.

3.3.6 Consolidar la instrumentación de los Protocolos Alba y Amber y promover un sistema nacional de información sobre personas desaparecidas.

Estrategia 3.4 Generar información estratégica sobre grupos de atención prioritaria para su acceso efectivo a la justicia.

3.4.1 Promover las investigaciones sobre causas y consecuencias de la masculinidad hegemónica tradicional y su vínculo con los feminicidios.

3.4.2 Promover investigaciones con perspectiva de género y estudios de campo sobre todos los tipos de violencia que contribuyan a la toma de decisiones de servidoras/es públicos y a la generación de programas sociales para su prevención y atención.

3.4.3 Generar mapas de riesgo sobre la violencia comunitaria por género a partir de indicadores delictivos priorizando los focos rojos de atención en políticas públicas.

3.4.4 Consolidar un sistema de información estratégica para integrar el Banco Estatal de Datos y aportar información al Banco Nacional de Datos e Información sobre Violencia contra las Mujeres.

3.4.5 Establecer un sistema de indicadores compatible con los instrumentos de medición de las convenciones y tratados internacionales en cuestiones de género.

Objetivo 4

Fortalecer la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo estatal.

Estrategia 4.1 Profesionalizar al personal de la administración pública de los tres órdenes de gobierno en perspectiva de género y derechos humanos, especialmente el personal penitenciario.

4.1.1 Desarrollar una estrategia articuladora entre la sociedad civil, la academia, los sectores público y privado que facilite la implementación del modelo de capacitación multiplicador.

4.1.2 Impulsar la capacitación y actualización de todo el personal involucrado en el cumplimiento de la NOM-046-SSA2-2005, respecto a la atención primaria y secundaria a mujeres víctimas de violación.

4.1.3 Capacitar y actualizar al personal de las instituciones con competencia en temas electorales, con el fin de atender adecuadamente a las víctimas de violencia política.

4.1.4 Fortalecer las estrategias de difusión de la normatividad relativa al establecimiento y funcionamiento de las unidades de igualdad de género en dependencias públicas, impulsando la asignación de recursos humanos, económicos y materiales para su funcionamiento.

4.1.5 Promover la adopción de presupuestos etiquetados para la igualdad de género en los gobiernos municipales.

4.1.6 Diseñar una plataforma de capacitación para estandarizar los contenidos y métodos para la capacitación y formación en políticas de igualdad de género.

4.1.7 Incorporar la capacitación en perspectiva de género en los planes de estudio de la Universidad de Ciencias de la Seguridad.

Estrategia 4.2 Incorporar la perspectiva de género como eje transversal de la planificación de los servicios públicos.

4.2.1 Fortalecer la comunicación entre las dependencias de la APE, que ga-

rantice la debida información de su personal sobre las acciones previas y vigentes en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres.

4.2.2 Desarrollar y difundir una estrategia de registro estadístico de datos con perspectiva de género para todo tipo de programas, acciones y servicios gubernamentales. Aplicable en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas estatales, que permitan identificar causas y efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres.

4.2.3 Verificar la incorporación del enfoque de género, interculturalidad e interseccionalidad en los estudios y diagnósticos utilizados para diseñar las políticas públicas, y en la ejecución y la evaluación de los programas públicos ya existentes en diferentes materias.

4.2.4 Desarrollar modelos de capacitación en conceptos y tendencias internacionales como seguridad ciudadana y procuración de justicia con enfoque de género y percepción diferenciada entre mujeres y hombres.

4.2.5 Generar acciones afirmativas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género y aumenten la percepción de seguridad de las mujeres en los espacios públicos, estableciendo como prioridad la seguridad en el transporte público.

4.2.6 Cumplir las recomendaciones hechas por el CNDH en el Informe especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre las mujeres internas en los centros de reclusión de la República Mexicana, para alcanzar la igualdad de las mujeres reclusas visibilizando y abordando la complejidad de las dinámicas de género en dichos centros.

4.2.7 Promover construcciones y adecuaciones de los espacios públicos garantizando la seguridad de las mujeres, la convivencia familiar y la recreación con perspectiva de igualdad de género para mujeres y hombres.

4.2.8 Impulsar la paridad de género en puestos directivos y de toma de decisión de las dependencias centrales y entidades paraestatales del Poder Ejecutivo, comisiones y órganos de gobierno del Poder Legislativo y puestos directivos en el Poder Judicial del estado de Nuevo León.

3.3 ALINEACIÓN CON PLANES Y PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

| CAPÍTULO PED DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL | |
|--|--|
| Programa Especial de Igualdad entre Hombres y Mujeres | |
| Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU | Objetivo 1. Fin de la pobreza Objetivo 3. Salud y bienestar Objetivo 4. Educación de calidad Objetivo 5. Igualdad de género Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico Objetivo 10. Reducción de las desigualdades Objetivo 16. Paz, justicia e instituciones sólidas |
| Estrategia transversal del PND 2013-2016 | 1. Perspectiva de Género |
| Objetivos del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres | 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres. 2. Prevenir, atender y sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas, y garantizarles acceso a una justicia efectiva. 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. 4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar. 5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas. 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer la institucionalización en la cultura organizacional. |
| Objetivos del PE 2015-2030 | 6. Desarrollo y bienestar social para todos. 6.8 Lograr la igualdad laboral y social de la mujer. |
| Enfoques transversales de igualdad de género del PED | 1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el acceso a una vida libre de violencia y la autonomía económica de las mujeres. 2. Sensibilizar y difundir los temas relativos a los derechos humanos, igualdad y perspectiva de género, que propicien un cambio cultural en la sociedad. 3. Promover que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en empleos formales de calidad, bien remunerados y que propicien la armonía entre la vida laboral, personal y familiar. 4. Garantizar el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en los distintos niveles educativos. 5. Impulsar una mayor participación de las mujeres en los órganos y puestos de decisión, fomentando su participación política. 6. Asignar recursos presupuestales con perspectiva de género en los distintos programas y actividades institucionales. 7. Formar y capacitar al personal del servicio público estatal y municipal, para que promuevan actitudes y conductas sensibles al género. 8. Generar la información desagregada por sexo y construir indicadores que identifiquen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres 9. Asegurar la incorporación del enfoque de igualdad de género en los programas sectoriales, especiales y regionales derivados del Plan Estatal de Desarrollo y garantizar su debida evaluación a través de indicadores en la materia. |
| Objetivo general del Programa Especial de Igualdad entre Hombres y Mujeres | Hacer efectiva la igualdad sustantiva en los ámbitos: económico, laboral, político, social, civil, educativo, de acceso a la justicia y a la seguridad pública; comunitario, familiar, de acceso a la información y en la planeación presupuestal. |

Objetivo 1.

Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres impulsando acciones para su autonomía económica y patrimonial.

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|---|---------------------------|-------------------------|--|
| E1.1 Incentivar el acceso a programas de apoyo económico y financiamiento que promuevan el bienestar y la productividad de las mujeres. | <p>1.1.1 Elaborar y difundir en espacios públicos un inventario de programas gubernamentales que tienen como objetivo facilitar el acceso de las mujeres a bienes productivos y financiamientos, adaptando su difusión al lenguaje de señas y lenguas indígenas.</p> <p>1.1.2 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos de procedimientos y requisitos para la adquisición de bienes patrimoniales.</p> <p>1.1.3 Realizar campañas que facilitan el acceso de las mujeres a los documentos oficiales requeridos para obtener financiamientos y bienes patrimoniales.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>CEDHNL</p> <p>Fomerrey</p> <p>INFONAVIT</p> <p>Secretaría de Desarrollo Agropecuario</p> <p>Secretaría General de Gobierno</p> |
| E1.2 Fortalecer las capacidades técnicas de las mujeres para participar activamente en el desarrollo económico del estado. | <p>1.2.1 Promover acciones afirmativas que faciliten el acceso a la capacitación continua a las mujeres que realizan actividades de economía de cuidado y trabajo no remunerado, como el otorgamiento de becas, horarios flexibles, modalidades virtuales y estancias de cuidado para menores, personas con discapacidad y adultas mayores.</p> <p>1.2.2 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niñas en las áreas de ciencia y tecnología.</p> <p>1.2.3 Impulsar la formación de mujeres adultas mayores en las nuevas tecnologías de la información.</p> <p>1.2.4 Fortalecer los mecanismos de vinculación entre el proceso educativo de las mujeres y su inserción en el mercado laboral.</p> <p>1.2.5 Promover el acceso y la eficiencia terminal de mujeres y hombres en el sistema educativo, orientada a disminuir la deserción.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>Secretaría de Educación</p> <p>Instituto Estatal de la Juventud</p> <p>Instituto de Investigación, Innovación y Estudios de Posgrado para la Educación en el Estado de Nuevo León</p> <p>Congreso del Estado</p> <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> <p>DIF</p> <p>Secretaría de Desarrollo Agropecuario</p> |

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|--|---|---------------------------|-------------------------|---|
| E1.3 Promover la participación laboral y de emprendimiento de las mujeres en igualdad de condiciones. | <p>1.3.1 Fomentar acciones afirmativas para garantizar el acceso y permanencia de las mujeres al empleo formal en igualdad salarial y de prestaciones, primordialmente en aquellos sectores estratégicos para el estado.</p> <p>1.3.2 Difundir en los centros de trabajo los derechos de los varones a licencias de paternidad y el ejercicio de sus responsabilidades domésticas y de cuidados.</p> <p>1.3.3 Impulsar y difundir los programas gubernamentales que ofrecen a las mujeres financiamiento y/o asesoría técnica para iniciar o ampliar negocios.</p> <p>1.3.4 Impulsar el desarrollo de proyectos productivos para las mujeres en todo el estado.</p> <p>1.3.5 Impulsar la vinculación con instituciones públicas y privadas para el otorgamiento de becas para el aprendizaje de oficios y la creación de una bolsa de trabajo para las mujeres.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Salud</p> <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> <p>Junta Local de Conciliación y Arbitraje</p> <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>Secretaría de Salud</p> <p>Secretaría de Infraestructura</p> <p>DIF</p> <p>Secretaría de Desarrollo Sustentable</p> |
| E1.4 Impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y las necesidades económicas de las mujeres pertenecientes a grupos de atención prioritaria. | <p>1.4.1 Impulsar la difusión y aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p>1.4.2 Promover la elaboración, difusión y aplicación de protocolos de atención a víctimas de violencia laboral, particularmente en materia de acoso y hostigamiento.</p> <p>1.4.3 Generar información estadística con perspectiva de género que permita identificar las condiciones laborales en que se desarrollan las mujeres, particularmente las que pertenecen a grupos de atención prioritaria, visibilizando la participación de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado y del cuidado y su aportación a la economía.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>Secretaría de Educación</p> |

Objetivo 2.

Propiciar un cambio cultural para el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|--|---------------------------|-------------------------|---|
| E2.1 Reforzar en todos los ámbitos las acciones de capacitación sobre igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y tipos y ámbitos de violencia. | <p>2.1.1 Promover la certificación del personal capacitador en el Estándar de Competencia EC0308: Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>2.1.2 Diseñar contenidos con perspectiva de género adecuados a los diferentes grupos de población, incluyendo cursos, talleres, seminarios y diplomados; considerando las modalidades de capacitación presencial y en línea.</p> <p>2.1.3 Impulsar la vinculación para brindar capacitación a mujeres y hombres de los sectores público, privado, social y académico, entre otros.</p> <p>2.1.4 Fomentar que las actividades de capacitación se adapten al lenguaje de señas y lenguas indígenas.</p> <p>2.1.5 Consolidar la capacitación dirigida al personal de las dependencias gubernamentales que brindan atención a mujeres en situación de violencia, de acuerdo a su ámbito de competencia, enfatizando el enfoque de no revictimización.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>Secretaría de Educación</p> <p>Instituto Estatal de la Juventud</p> <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> <p>Secretaría de Seguridad Pública</p> <p>Procuraduría General de Justicia</p> <p>Instituto de Defensoría Pública</p> |
| E2.2 Desarrollar estrategias de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. | <p>2.2.1 Realizar eventos donde se propicie la reflexión en torno a los derechos humanos de las mujeres, discriminación, tipos y ámbitos de violencia, modelos de masculinidad, entre otros.</p> <p>2.2.2 Diseñar materiales impresos como folletos, infografías, separadores, pósteres, entre otros, que permitan visibilizar los tipos y ámbitos de violencia, así como difundir los directorios de las instituciones públicas y privadas que brindan apoyo a las mujeres que sufren este problema.</p> <p>2.2.3 Diseñar audiovisuales para difundir los contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como información en torno a la prevención y atención de la violencia.</p> <p>2.2.4 Realizar brigadas para llevar directamente a la comunidad módulos de asesoría, materiales impresos, y servicios que representan el acceso a los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>2.2.5 Promover expresiones artísticas que propicien la reflexión en torno a la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia contra mujeres y niñas.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Salud</p> <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> <p>Secretaría General de Gobierno</p> <p>CEDHNL</p> <p>Secretaría de Educación</p> <p>Instituto Estatal de la Juventud</p> <p>DIF</p> |

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|--|---------------------------|-------------------------|---|
| E2.3 Incorporar contenidos con perspectiva de género acordes al sistema educativo. | <p>2.3.2 Impulsar estrategias de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género focalizadas a toda la comunidad educativa [personal docente, administrativo, alumnado, madres y padres de familia].</p> <p>2.3.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en todos los planes de estudio y que esta categoría sea reconocida para el análisis en las investigaciones de todas las disciplinas.</p> <p>2.3.4 Promover la formación de profesionistas en género.</p> | ND | IEMNL | <p>DIF</p> <p>Secretaría de Salud</p> <p>Secretaría de Educación</p> |
| E2.4 Impulsar el monitoreo de los medios de comunicación, información y entretenimiento para erradicar la difusión de contenido sexista y la desigualdad de género. | <p>2.4.1 Difundir mediante programas de radio y televisión información orientada a eliminar estereotipos de género que demeritan a las mujeres y que visibilicen las brechas de desigualdad.</p> <p>2.4.2 Proponer lineamientos y códigos de conducta para ser adoptados por los medios de comunicación enfocados a eliminar las imágenes denigrantes de las mujeres.</p> <p>2.4.3 Impulsar la creación de un observatorio de medios masivos de comunicación y entretenimiento orientado a vigilar que sus contenidos estén libres de estereotipos sexistas y/o misóginos.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> <p>Secretaría de Economía y Trabajo</p> <p>Secretaría de Salud</p> |

Objetivo 3.

Contribuir a prevenir, atender, sancionar y erradicar, en todos los ámbitos, todos los tipos de violencia contra las mujeres y garantizarle el acceso efectivo a la justicia.

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|--|---|---------------------------|-------------------------|---|
| E3.1 Fortalecer el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres para el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos. | <p>3.1.1 Elaboración y difusión de la ruta crítica de atención a las mujeres en situación de violencia, especificando instituciones, competencias y programas que realizan en favor de la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.</p> <p>3.1.2 Fortalecer las estrategias de difusión sobre las instituciones, dependencias y organismos que proveen a las mujeres información sobre sus derechos, procesos legales y asesoría legal y psicológica en todo el estado.</p> <p>3.1.3 Fortalecer la cultura de la denuncia y garantizar la coordinación interinstitucional, para brindar asesoría integral a las mujeres de los diferentes grupos poblaciones sobre el procedimiento para presentar una denuncia.</p> <p>3.1.4 Difundir ampliamente las medidas de protección para las mujeres víctimas de violencia en cualquier ámbito.</p> <p>3.1.5 Asegurar que las mujeres de los grupos de atención prioritaria (migrantes, adultas mayores, con discapacidad e indígenas), obtengan información accesible y comprensible sobre sus derechos y los documentos que requieran para ejercerlos.</p> <p>3.1.6 Desarrollar campañas de información para difundir el alcance de la NOM-046-SSA2-2005 sobre violencia familiar, sexual y contra las mujeres.</p> | ND | IEMNL | <p>CEDHNL</p> <p>Secretaría de Seguridad Pública</p> <p>Procuraduría General de Justicia del Estado</p> <p>DIF</p> <p>Secretaría de Desarrollo Social</p> |

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|--|---|---------------------------|-------------------------|---|
| <p>E3.2 Realizar esfuerzos integrales y colaborativos entre diferentes actores para hacer frente a la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos.</p> | <p>3.2.1 Fortalecer los servicios de atención a las mujeres y niñas víctimas de violencia de todos los tipos y modalidades e incrementar los centros de atención destinados a brindar seguridad y acompañamiento hasta su recuperación.</p> <p>3.2.2 Garantizar la atención médica y psicológica gratuita, integral y expedita a las víctimas de violencia, así como el acceso efectivo a las órdenes de protección y medidas cautelares necesarias para las mujeres que las soliciten.</p> <p>3.2.3 Aumentar el personal intérprete de lenguas indígenas y lenguaje de señas de las dependencias que brindan apoyo en la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.</p> <p>3.2.4 Ampliar el conocimiento de los servidores públicos sobre las competencias de las dependencias estatales, sus alcances y límites en relación con la NOM-046-SSA2-2005.</p> <p>3.2.5 Garantizar que las mujeres que enfrentan procesos legales estén informadas del avance de las actuaciones tomadas para su protección.</p> <p>3.2.6 Vincular a las dependencias de gobierno con organizaciones de la sociedad civil para asegurar el acompañamiento de las mujeres hasta salir del ciclo de la violencia, salvaguardando su integridad.</p> <p>3.2.7 Impulsar programas de reeducación para acosadores y hombres agresivos.</p> <p>3.2.8 Garantizar la profesionalización del personal que atiende a las mujeres víctimas del delito en cualquier ámbito con el fin de brindar un servicio eficaz, libre de revictimización, violencia y discriminación.</p> <p>3.2.9 Promover modelos de masculinidad no hegemónica en los cuerpos policiacos y autoridades de seguridad.</p> <p>3.2.10 Implementar acciones que atiendan las recomendaciones hechas por el Informe especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre las mujeres internas en los centros de reclusión de la República Mexicana.</p> <p>3.2.11 Desarrollar mecanismos de difusión efectiva de protocolos de prevención y atención de la violencia contra las mujeres dentro de la APE.</p> <p>3.2.12 Impulsar mecanismos de monitoreo y seguimiento de las políticas intersectoriales para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres.</p> | <p>ND</p> | <p>IEMNL</p> | <p>CEDHNL</p> <p>Procuraduría General de Justicia del Estado</p> <p>Instituto de Defensoría Pública</p> <p>Secretaría de Salud</p> <p>Secretaría de Seguridad Pública</p> |

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRE-SUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|---|----------------------------|-------------------------|--|
| <p>E3.3 Fortalecer el marco normativo, su implementación y operatividad para garantizar el respeto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres.</p> | <p>3.3.1 Impulsar el cumplimiento de las leyes que promueven la igualdad de condiciones laborales para mujeres y hombres.</p> <p>3.3.2 Promover la implementación de las recomendaciones internacionales de los informes emitidos por la CEDAW referentes a Nuevo León, garantizando que los órganos jurisdiccionales y administrativos guíen su actuación con enfoque de género e interculturalidad, tal y como lo mandatan la Constitución y los tratados internacionales.</p> <p>3.3.3 Promover que se juzgue con perspectiva de género y apego a los protocolos establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los delitos que involucren a mujeres y sus familias.</p> <p>3.3.4 Fortalecer e impulsar los proyectos de reformas legislativas con grupos de expertos y expertas en materia de igualdad de género, en temas como el acoso callejero, entre otros.</p> <p>3.3.5 Difundir y promover la aplicación e instrumentación de los protocolos de atención a las víctimas de los diferentes tipos y ámbitos de violencia.</p> <p>3.3.6 Consolidar la instrumentación de los Protocolos Alba y Amber y promover un sistema nacional de información sobre personas desaparecidas.</p> | <p>ND</p> | <p>IEMNL</p> | <p>Secretaría General de Gobierno</p> <p>Congreso local</p> <p>Procuraduría General de Justicia del Estado</p> |
| <p>E3.4 Generar información estratégica sobre grupos de atención prioritaria para su acceso efectivo a la justicia.</p> | <p>3.4.1 Promover las investigaciones sobre causas y consecuencias de la masculinidad hegemónica tradicional y su vínculo con los feminicidios.</p> <p>3.4.2 Promover investigaciones con perspectiva de género y estudios de campo sobre todos los tipos de violencia que contribuyan a la toma de decisiones de servidoras/es públicos y a la generación de programas sociales para su prevención y atención.</p> <p>3.4.3 Generar mapas de riesgo sobre la violencia comunitaria por género a partir de indicadores delictivos priorizando los focos rojos de atención en políticas públicas.</p> <p>3.4.4 Consolidar un sistema de información estratégica para integrar el Banco Estatal de Datos y aportar información al Banco Nacional de Datos e Información sobre Violencia contra las Mujeres.</p> <p>3.4.5 Establecer un sistema de indicadores compatible con los instrumentos de medición de las convenciones y tratados internacionales en cuestiones de género.</p> | <p>ND</p> | <p>IEMNL</p> | <p>Congreso del Estado</p> <p>Secretaría General de Gobierno</p> <p>Instituto Estatal de la Juventud</p> <p>CEDHNL</p> <p>Secretaría de Seguridad Pública</p> <p>Secretaría de Salud</p> |

Objetivo 4.

Fortalecer la incorporación e institucionalización la perspectiva de género en la planificación del desarrollo estatal.

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|---|---------------------------|-------------------------|---|
| E4.1 Profesionalizar al personal de la administración pública de los tres órdenes de gobierno en perspectiva de género y derechos humanos, especialmente el personal penitenciario. | <p>4.1.1 Desarrollar una estrategia articuladora entre la sociedad civil, la academia, los sectores público y privado que facilite la implementación del modelo de capacitación multiplicador.</p> <p>4.1.2 Impulsar la capacitación y actualización de todo el personal involucrado en el cumplimiento de la NOM-046-SSA2-2005, respecto a la atención primaria y secundaria a mujeres víctimas de violación.</p> <p>4.1.3 Capacitar y actualizar al personal de las instituciones con competencia en temas electorales, con el fin de atender adecuadamente a las víctimas de violencia política.</p> <p>4.1.4 Fortalecer las estrategias de difusión de la normatividad relativa al establecimiento y funcionamiento de las unidades de igualdad de género en dependencias públicas, impulsando la asignación de recursos humanos, económicos y materiales para su funcionamiento.</p> <p>4.1.5 Promover la adopción de presupuestos etiquetados para la igualdad de género en los gobiernos municipales.</p> <p>4.1.6 Diseñar una plataforma de capacitación para estandarizar los contenidos y métodos para la capacitación y formación en políticas de igualdad de género.</p> <p>4.1.7 Incorporar la capacitación en perspectiva de género en los planes de estudio de la Universidad de Ciencias de la Seguridad.</p> | ND | IEMNL | <p>Secretaría General de Gobierno</p> <p>Secretaría de Salud</p> <p>SSNL</p> <p>CEDHNL</p> <p>Procuraduría General de Justicia del Estado</p> <p>Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado</p> <p>Secretaría de Seguridad Pública</p> |

| ESTRATEGIAS SECTORIALES | LÍNEAS DE ACCIÓN SECTORIALES | PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS | DEPENDENCIA RESPONSABLE | INSTITUCIONES VINCULANTES |
|---|---|---------------------------|-------------------------|---|
| <p>E4.2 Incorporar la perspectiva de género como eje transversal de la planificación de los servicios públicos.</p> | <p>4.2.1 Fortalecer la comunicación entre las dependencias de la APE, que garantice la debida información de su personal sobre las acciones previas y vigentes en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres. 4.2.2 Desarrollar y difundir una estrategia de registro estadístico de datos con perspectiva de género para todo tipo de programas, acciones y servicios gubernamentales. Aplicable en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas estatales, que permitan identificar causas y efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres. 4.2.3 Verificar la incorporación del enfoque de género, interculturalidad e interseccionalidad en los estudios y diagnósticos utilizados para diseñar las políticas públicas, y en la ejecución y la evaluación de los programas públicos ya existentes en diferentes materias. 4.2.4 Desarrollar modelos de capacitación en conceptos y tendencias internacionales como seguridad ciudadana y procuración de justicia con enfoque de género y percepción diferenciada entre mujeres y hombres. 4.2.5 Generar acciones afirmativas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género y aumenten la percepción de seguridad de las mujeres en los espacios públicos, estableciendo como prioridad la seguridad en el transporte público. 4.2.6 Cumplir las recomendaciones hechas por el CNDH en el Informe especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre las mujeres internas en los centros de reclusión de la República Mexicana, para alcanzar la igualdad de las mujeres reclusas visibilizando y abordando la complejidad de las dinámicas de género en dichos centros. 4.2.7 Promover construcciones y adecuaciones de los espacios públicos garantizando la seguridad de las mujeres, la convivencia familiar y la recreación con perspectiva de igualdad de género para mujeres y hombres. 4.2.8 Impulsar la paridad de género en puestos directivos y de toma de decisión de las dependencias centrales y entidades paraestatales del Poder Ejecutivo, comisiones y órganos de gobierno del Poder Legislativo y puestos directivos en el Poder Judicial del estado de Nuevo León.</p> | <p>ND</p> | <p>IEMNL</p> | <p>Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Desarrollo Sustentable Secretaría General de Gobierno Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Economía y Trabajo Secretaría de Seguridad Pública DIF</p> |

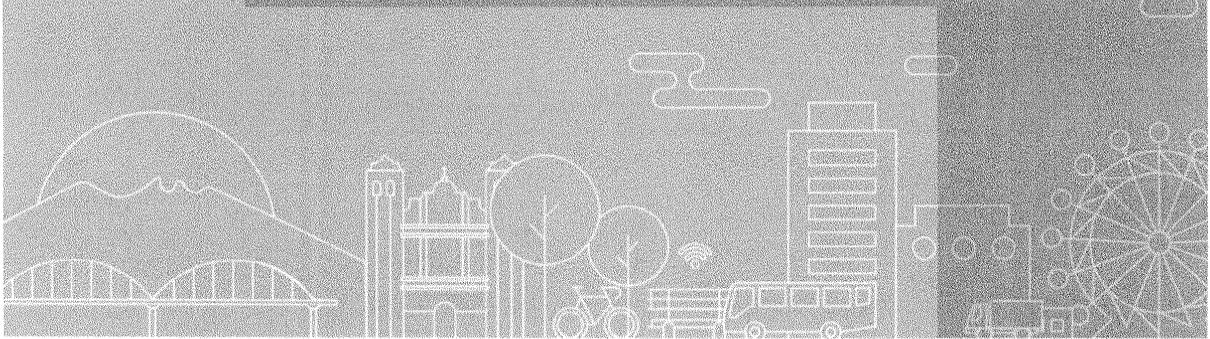
3.4 PROGRAMAS Y PROYECTOS GUBERNAMENTALES

| PROGRAMA O PROYECTO ESTRATÉGICO | BREVE DESCRIPCIÓN | DEPENDENCIA RESPONSABLE | PRESUPUESTO (MILLONES DE PESOS*) | NÚMERO DE BENEFICIARIOS | MUNICIPIOS BENEFICIADOS |
|---|---|--|----------------------------------|--|-------------------------|
| Programa de Atención Integral para la autonomía económica y patrimonial de las mujeres. | Integrar las acciones que implementan las diversas instituciones del sistema en la materia, visualizando los trabajos y mecanismos que se están desplegando para impulsar la autonomía económica y patrimonial de las mujeres. | IEMNL Secretaría de Economía Secretaría del Trabajo APE IVNL FOMERREY INFONAVIT Secretaría General del Gobierno Secretaría de Desarrollo Social Instituto Estatal de la Juventud | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |
| Proyecto de Difusión permanente "por la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres". | Realizar una campaña de difusión incluyente y con perspectiva de género y de derechos humanos, acerca de los programas de gobierno que van dirigidos a fortalecer el acceso a las mujeres a los bienes productivos, a la autonomía económica y patrimonial. | IEMNL CEDHNL Secretaría de Economía Secretaría del Trabajo APE IVNL FOMERREY INFONAVIT Secretaría General del Gobierno Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Desarrollo Agropecuario Instituto Estatal de la Juventud | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |
| Programa "Por una vivienda digna para todas". | Establecer los mecanismos crediticios, de financiamiento o regulación para el acceso de las mujeres a su derecho de una vivienda digna, con énfasis en la atención de grupos prioritarios. | Secretaría de Economía y Trabajo IVNL FOMERREY INFONAVIT | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |

| PROGRAMA O PROYECTO ESTRATÉGICO | BREVE DESCRIPCIÓN | DEPENDENCIA RESPONSABLE | PRESUPUESTO (MILLONES DE PESOS*) | NÚMERO DE BENEFICIARIOS | MUNICIPIOS BENEFICIADOS |
|---|---|---|----------------------------------|--|-------------------------|
| Programa "Becas: Mujer, Ciencia y Tecnología". | Este programa establece becas profesionales de estudios dirigido a mujeres, orientadas a carreras técnico-científicas, con énfasis a la atención de grupos prioritarios. | Secretaría de Educación Instituto de Investigación Innovación y Estudios de Posgrado para la Educación en el Estado de Nuevo León Instituto Estatal de la Juventud Secretaría de Desarrollo Social | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |
| Programa de fortalecimiento de capacidades técnicas "Libre de estereotipos" para mujeres. | Este programa establece certificación en competencias, cursos y talleres para la formación productiva de las mujeres en diversos sectores económicos en las zonas urbana y rural, con un enfoque diferenciado de atención a grupos prioritarios. | Secretaría de Economía y Trabajo, ICECCT | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |
| Programa: "Empresas por la Igualdad de Género y la inclusión laboral". | Impulsar estímulos fiscales a las empresas que emprendan programas internos de igualdad de género e inclusión, en cuanto a la contratación, promoción, salarios, prestaciones, servicios y flexibilidad laboral de las trabajadoras y los trabajadores. | Secretaría de Economía y Trabajo | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |

| PROGRAMA O PROYECTO ESTRATÉGICO | BREVE DESCRIPCIÓN | DEPENDENCIA RESPONSABLE | PRESUPUESTO [MILLONES DE PESOS*] | NÚMERO DE BENEFICIARIOS | MUNICIPIOS BENEFICIADOS |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|--|-------------------------|
| Proyecto: "Observatorio DESC" | Establecer un Observatorio de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, para vigilar la aplicación de leyes, mecanismos y programas que inciden en las condiciones, laborales, sociales, de acceso a la educación de las mujeres. | Secretaría de Economía y Trabajo | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |
| Programa "Información para la actuación" | Contar con un programa estadístico de actualización continua con perspectiva de género que permita visibilizar los factores de vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito laboral. | IEMNL | ND | 2,577,647 Mujeres 2,541,857 Hombres | 51 municipios |

CAPÍTULO 4. ¿Cómo lo vamos a medir?



4.1 INDICADORES Y METAS

Objetivo 1.

Contribuir al empoderamiento económico de las mujeres impulsando acciones para su autonomía económica y patrimonial.

| NOMBRE DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | FÓRMULA | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | META 2021 |
|---|------------------|---------------------------------------|------------------------|-----------|
| Razón de salarios entre mujeres y hombres en Nuevo León | Razón | $Rs = (Mingm/Mingh)^{1/}$ | Anual | 0.90 |
| Participación laboral de mujeres y hombres | Razón | $T = \{[\%mujt]/[\%homt]\}^{2/}$ | Anual | 0.62 |
| Proporción de mujeres en la fuerza laboral | Razón | $T = [PEAf/PEAm]^{3/}$ | Anual | 0.65 |
| Porcentaje de mujeres propietarias de vivienda | Porcentaje | $T = [Mujerdc / Tmujeres] * 100^{4/}$ | Bienal | 38% |

Notas:

1/ $Mingm$ = Media de ingresos por salario de las mujeres, $Mingh$ = Media de ingresos por salarios de los hombres

2/ $\%mujt$ = Porcentaje de mujeres de 12 a 64 años en Nuevo León que trabajan. $\%homt$ = Porcentaje de hombres de 12 a 64 años en Nuevo León que trabajaban.

3/ $PEAf$ = Población económicamente activa femenina, $PEAm$ = Población económicamente activa masculina.

4/ $Mujerescd$ = Número de mujeres que son dueñas únicas o copropietarias de viviendas donde residen, $Tmujeres$ = Total de mujeres.

Objetivo 2.

Propiciar un cambio cultural para el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.

| NOMBRE DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | FÓRMULA | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | META 2021 |
|---|------------------|--|------------------------|--|
| Participación relativa de las mujeres en puestos directivos. | Razón | $T = \frac{[\%Md]}{[\%Hd]}$ ^{5/} | Anual | 0.90 |
| Porcentaje de mujeres en cargos de elección popular en municipios | Porcentaje | $P = \frac{[Presidentas]}{[TPresidentes]} * 100$ ^{6/} $R = \frac{[Regidoras]}{[TRegidores]} * 100$ ^{7/} $S = \frac{[Sindicadas]}{[TSindicadas]} * 100$ ^{8/} | Trienal | Presidentas municipales: 1.0%. Regidorías y síndicas: 1.0%. |
| Razón del grado promedio de escolaridad entre mujeres y hombres | Razón | $Rp = \frac{[promem]}{[promeh]}$ ^{9/} | Anual | 0.99 |

Notas:

5/ %Md = Mujeres de Nuevo León que desempeñan un puesto directivo, %Hd: Hombres de Nuevo León que desempeñan un puesto directivo.

6/ Presidentas = Número de mujeres presidentas municipales en el estado, TPresidentes = Número total de presidentas y presidentes municipales en el estado.

7/ Regidoras = Número de mujeres regidoras municipales en el estado, TRegidores = Número total de regidoras y regidores municipio.

8/ Síndicas = Número de mujeres síndicas municipales en el estado, TSíndicos = Número total de síndicas y síndicos municipales en el estado.

9/ Rp = Razón del grado promedio, promem= grado promedio de escolaridad de las mujeres en el estado, promeh= grado promedio de escolaridad de los hombres en el estado.

Objetivo 3.

Contribuir a prevenir, atender, sancionar y erradicar, en todos los ámbitos, todos los tipos de violencia contra las mujeres y a garantizarles el acceso efectivo a la justicia.

| NOMBRE DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | FÓRMULA | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | META 2021 |
|---|---------------------------|---|------------------------|-----------------------------|
| Razón de prevalencia delictiva de mujeres víctimas en estado. | Razón por 100,000 mujeres | $Rd = \frac{[tdmujeres18v]}{[tmuj18]} * 100,000$ ^{10/} | Anual | 23 mujeres por cada 100,000 |
| Violencia contra las mujeres | Porcentaje | $Vm = \frac{[mvicv15+]}{[Tm15+]}$ ^{11/} | Quinquenal | 50% |

Notas:

10/ Rd = Razón de mujeres víctimas de algún delito en el estado, tdmujeres18v= total de casos de mujeres de 18 años o más víctimas de un delito,

tmuj18= total de mujeres de 18 años o más en el estado.

11/ mvicv15+ = mujeres de 15 años o más víctimas de violencia, Tm15+ = total de mujeres de 15 años o más en el estado.

Objetivo 4.

Fortalecer la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo estatal.

| NOMBRE DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | FÓRMULA | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | META 2021 |
|---|------------------|---|------------------------|--|
| Porcentaje de unidades de igualdad de género creadas en la Administración Pública Estatal | Porcentaje | $Uiep = uiAE/TUP * 100$ ^{12/} | Anual | 100% |
| Porcentaje de funcionarias y funcionarios capacitados en igualdad de género | Porcentaje | $\% = Fcap/TotFun * 100$ ^{13/} | Anual | 95% de funcionarias y funcionarios capacitados |

Notas:

12/ Uiep= porcentaje de unidades de igualdad en la administración estatal, uiAE = Unidades de igualdad de género creadas en la Administración Estatal, TUP= total de Unidades programadas.

13/ Fcap= funcionarias y funcionarios capacitados en igualdad de género, TotFun = total de funcionarias y funcionarios del Gobierno del Estado de Nuevo León.

4.2 CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD Y PROGRAMAS DE COMBATE A LOS MISMOS

| NOMBRE DEL INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | FÓRMULA | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | META 2021 |
|--|------------------|---------------------------------------|------------------------|-----------|
| Porcentaje de las denuncias presentadas con proceso de investigación concluido | Porcentaje | $[DC/DR] * 100$ ^{14/} | Anual | 90% |
| Porcentaje de dependencias, organismos y entidades que cuentan con Agentes de Cambio | Porcentaje | $[DOEAC / TDOE] * 100$ ^{15/} | Anual | 100% |

Notas:

14/ DC= Denuncias concluidas, DR = Denuncias recibidas.

15/ DOEAC = dependencias, organismos y entidades con enlace designado como Agente de Cambio, TDOE = total de dependencias, organismos y entidades del sector.

Referencias bibliográficas

- Monografías de 50 programas estratégicos del estado
- Resultados de la evaluación de consistencia y resultados del programa estratégico "Apoyo Directo al Adulto Mayor" 2015
- Memoria del sistema operativo para incorporar la perspectiva de género en el ciclo presupuestal de la administración pública estatal
- Diagnóstico de brechas de desigualdad
- Documento metodológico del Índice de Desigualdad [2015] Ernesto Aguayo Téllez; Joana C. Chapa Cantú; Gloria L. Mancha Torres. Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León
- "Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género", ONU Mujeres e INMUJERES, 2015
- Protocolo para atender la Violencia Política Contra las Mujeres" [2016] INE, FEPADE, INMUJERES, CEA, SEGOB y el TEPJF
- Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores [2014] CONEVAL
- Creando Oportunidades: Fortaleciendo el ecosistema para Emprendedoras en México 2014 [2014] Value for Women, IPADE, Fundación Banorte, ANDE y CIIE
- Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 2013 del INEGI.
- Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica [2014] del INEGI.
- Consejo Nacional de Población [2009] de CONAPO.
- Hombres y Mujeres en México 2015 [2015] del INEGI.
- Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social [2012] del INEGI.
- Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental [2015] del INEGI.
- Encuesta Intercensal [2015] del INEGI.
- Anuarios Estadísticos de Educación Superior [ANUIES].



www.nl.gob.mx/aplicaciones/periodico-oficial-del-estado