

Programa de Igualdad de Género ISSSTELEÓN

15/01/2013

Comunicación para la Igualdad

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Presentación..... | 2 |
| Mensaje del Titular del ISSSTELEÓN..... | 4 |
| Introducción..... | 6 |
| Capítulo I. Marco Normativo..... | 7 |
| - Internacional | |
| - Nacional | |
| - Estatal | |
| Capítulo II. Marco Conceptual | 38 |
| Capítulo III. Metodología..... | 47 |
| Capítulo IV. Diagnóstico..... | 49 |
| - Institucional | |
| ○ Normatividad | |
| ○ Estructura orgánica | |
| ○ Organigrama | |
| ○ Comunicación Interna | |
| ○ Plantilla de personal | |
| ○ Reclutamiento y selección de personal | |
| ○ Promoción | |
| ○ Actualización y capacitación | |
| ○ Salarios y prestaciones | |
| ○ Conciliación de vida laboral y familiar | |
| ○ Clima laboral | |
| ○ Atención a la salud | |
| Capítulo V. Objetivos, Estrategias y Líneas de acción..... | 84 |



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto
Nacional
de Mujeres

Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo
León
Unido
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

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

Capítulo VI. Seguimiento y evaluación.....92

-Indicadores

Bibliografía..... 96

Glosario..... 100

PRESENTACIÓN

Tenemos la enorme satisfacción de presentar el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN. Es un instrumento de coordinación de acciones entre el funcionariado público de la dependencia, en el que se asientan las directrices para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

El espíritu del programa, se encuentra en el reconocimiento de que la desigualdad basada en las diferencias biológicas no es sino una ideología que sustenta la dominación y la discriminación de las mujeres. Es por ello, que se tiene la convicción de que las nociones de lo masculino y lo femenino, y la consecuente desigualdad, se han construido socialmente y, por tanto, son hechos que pueden y deben ser modificados.

Estoy convencida que el avance en materia de igualdad de género, beneficia a las mujeres y los hombres. Por esa razón, el Instituto Estatal de las Mujeres presenta a través del programa, una apuesta decidida y un compromiso firme para impulsar las medidas necesarias que permitan alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



GOBIERNO FEDERAL

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

Eliminar la discriminación por razón de sexo, no es sólo una cuestión de justicia, sino una condición indispensable para alcanzar el desarrollo social, económico y cultural de las naciones, que además incide directamente en la construcción de una democracia sin déficit de representación de las mujeres.

El Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN, es un documento que ha de regir el accionar de la dependencia en el desafío por abatir las desigualdades entre los sexos, es una herramienta orientada a potenciar la acción colectiva en busca de eliminar la primera y más grande discriminación en el mundo, esto es la desigualdad de las mujeres por mandato de género.

El programa, en su calidad de documento orientador de las acciones para favorecer la erradicación de la discriminación de las mujeres, se opone al conservadurismo social y político que suele utilizar el concepto de género en el discurso, pero que en la práctica, es incapaz de promover soluciones orientadas a conseguir un verdadero diálogo en el que se ventilen con madurez los asuntos relacionados con la salud, particularmente, con el derecho a la salud sexual y la salud reproductiva, a los métodos de planificación familiar y la violencia de género.

Por todo ello, agradezco el esfuerzo compartido con el ISSSTELEÓN en el camino hacia la igualdad sustantiva de mujeres y hombres, desde donde podemos poner en práctica los derechos y oportunidades de las mujeres. Hoy, debemos congratularnos porque entre todas y todos estamos construyendo una sociedad más igualitaria y más justa.

LIC. MARIA ELENA CHAPA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ESTATAL
DE LAS MUJERES DE NUEVO LEÓN



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

MENSAJE DEL TITULAR DEL ISSSTELÓN

Me siento muy honrado al participar junto con la Licenciada María Elena Chapa Hernández, en la formulación del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN.

En esta intervención quiero subrayar mi apoyo y estímulo al funcionariado público que hoy se dispone a comenzar, en el marco de sus respectivas actividades, unas intensas jornadas de aprendizaje y la puesta en práctica de esos nuevos conocimientos.

Quienes hemos pensado durante muchos años que la base de los problemas de desigualdad social y política debemos buscarlos principalmente en las diferencias de clase, hoy somos conscientes de que su explicación también hay que buscarlos desde la perspectiva de género.

La perspectiva de género surge en la mitad del siglo XX en el ámbito de las ciencias sociales como una propuesta de transformación democrática y se consolida como una herramienta teórica metodológica orientada a superar las raíces y manifestaciones de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, uno de los desafíos más importantes para el futuro es garantizar la igualdad sustantiva para las mujeres. La apuesta por las políticas de igualdad tiene que empezar reconociendo y favoreciendo un hecho indiscutible: que el



creciente protagonismo de las mujeres y su aportación a la vida política, económica, social y cultural son hechos incuestionables.

A tal convicción hemos llegado, gracias a los debates y a las aportaciones intelectuales producidas por el feminismo en el afán de dismantelar el discurso milenario que justifica el sometimiento institucionalizado de las mujeres a los varones, aludiendo la supuesta inferioridad natural de aquéllas.

La situación de las mujeres en la sociedad es de una clara discriminación; los actos cotidianos, la convivencia familiar, el trabajo e incluso en los ratos de ocio esta discriminación se manifiesta sistemáticamente. Para acabar con la discriminación son necesarias políticas correctoras en todas las instituciones que conforman el Estado.

LIC. JOSÉ DE JESÚS ARIAS RODRÍGUEZ
DIRECTOR GENERAL DEL ISSSTELEÓN
GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN



GOBIERNO
FEDERAL



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

INTRODUCCIÓN

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEON, ha sido formulado a partir del interés del Instituto Estatal de las Mujeres, por transversalizar la perspectiva de género en las actividades tanto externas como internas de las dependencias que integran la Administración Pública del Estado de Nuevo León.

Partiendo de la exigencia de un compromiso político para su implantación, la transversalidad de la perspectiva de género requiere no sólo de voluntad sino la capacidad para adaptarse a los cambios y para implementar una nueva metodología de trabajo. Su aplicación requiere de la formación y sensibilización del funcionariado público de las distintas áreas, así como la elaboración de un planteamiento metodológico y la creación de infraestructura de igualdad.

La transversalidad de la perspectiva de género, representa la oportunidad de que las prestaciones y los servicios que proporcionan las instancias de la administración pública estatal, sufran cambios que puedan ser percibidos y altamente valoradas por la sociedad. El reconocimiento y la respuesta frente a las desigualdades entre mujeres y hombres, sin duda favorecerá una prestación pública eficiente y comprometida con la igualdad como un derecho de todas las personas.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

En este sentido, el Programa para la Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN, es un instrumento donde se establecen las estrategias y mecanismos institucionales que orientarán a la dependencia para hacer efectiva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; asimismo, comprende y considera el efecto de los roles sociales desfavorables para las mujeres tanto en la utilización de los servicios como en la provisión a las personas usuarias y, favorece una nueva cultura organizacional con mayor igualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO I. MARCO JURÍDICO

Internacional

Los derechos humanos de las mujeres, han venido ocupando un lugar importante dentro de los acuerdos alcanzados en la historia de las conferencias y tratados internacionales de las Naciones Unidas.

Destacan, por su importancia:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Aprobada en 1948 y proclamada por la mayoría de los países del mundo, tiene carácter universal, garantiza el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres por igual, sin distinciones de sexo, raza, religión o procedencia política. Según esta declaración:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración; sin distinción alguna de raza, color, sexo,



idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Artículo 25.

1.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2.- La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993

Párrafo 41. Sobre la base de la igualdad entre hombres y mujeres, el derecho de la mujer a tener acceso a una atención de salud adecuada y a la más amplia gama de servicios de planificación familiar.

Organización Internacional del Trabajo, 2000



Convenio No. 183. Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 de 1952, para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo.

Conferencia de Alma Ata, 1978.

Se incluye la planificación familiar como un mínimo más de la salud materna e infantil.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979

Aprobada en diciembre de 1979, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), este instrumento fue concebido para contrarrestar la discriminación hacia las mujeres.

La CEDAW cuenta con más de 30 artículos, y cubre las esferas política, económica, social y cultural en la búsqueda por romper el cerco de la discriminación hacia las mujeres. Contiene los detalles de la obligación de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y prohibir la discriminación contra las mujeres. El origen de esta obligación son tres documentos básicos de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Los principios de estos tres documentos, que conforman lo que se conoce como Carta Internacional de Derechos Humanos, proclaman el derecho a la igualdad, la libertad y la seguridad y a no sufrir discriminación, tortura ni tratos degradantes e inhumanos.

Los ejes cardinales de la CEDAW son los siguientes:



La discriminación contra las mujeres –que revela situaciones concretas de pérdida de derechos- es un fenómeno que a la larga se convierte en desventajas económicas y sociales.

Artículo 1°

“[...] la discriminación contra la mujer significa toda distinción o exclusión basada en el sexo que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos fundamentales y libertades en las esferas económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Los Estados parte de las Naciones Unidas, se comprometieron a combatir la discriminación hacia la mujer, en todas sus formas y manifestaciones:

- II. Consagrando en sus constituciones nacionales el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurando su realización práctica.
- III. Elaborando leyes a favor de este principio o derogando las atentatorias del mismo.
- IV. Estableciendo la protección jurídica de los derechos de la mujer y garantizando, mediante tribunales u otras instituciones públicas, la protección de la mujer contra todo acto de discriminación.
- V. Garantizando el pleno desarrollo y adelanto de la mujer en el ejercicio y goce de los derechos humanos fundamentales en igualdad de condiciones que los hombres.

Artículo 3



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 5

Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 12

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto



y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 14

1. Los Estados Parte tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;



e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias; g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

V. Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer –realizada en 1995 en Beijing, China, y organizada por la ONU– se ratifica “que los derechos de la mujer son derechos humanos”. Al igual que las tres anteriores (México 1975, Dinamarca 1980 y Nairobi 1985), esta conferencia tiene como objeto “promover y proteger el disfrute pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en las diferentes etapas de su vida”.

Reconoce que es obligación de los Estados Parte, prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas; asegurar la igualdad de acceso y la igualdad de trato de hombres y mujeres en la educación y la atención a la salud y promover tanto la salud sexual y reproductiva de las mujeres como la educación; finalmente, se comprometen a promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y de las niñas.



Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995

Párrafo 96

“Los derechos de las mujeres abarcan el derecho a tener control y a decidir de manera libre y responsable sobre su sexualidad, incluyendo la salud sexual y reproductiva, libres de coerción, discriminación y violencia”.

Párrafo 92

“El derecho de las mujeres a disfrutar del estándar más alto de salud debe asegurarse durante el ciclo entero de su vida en igualdad con los hombres (...) la buena salud es esencial para llevar una vida productiva y satisfactoria de toda mujer a controlar todos los aspectos de su salud (...) es primordial para su empoderamiento.

Párrafo 97

“Los abortos realizados en condiciones de riesgo ponen en peligro la vida de muchas mujeres, lo cual representa un problema de salud pública grave. La mayoría de estas muertes, los problemas de salud y las lesiones podrían prevenirse mediante un mayor y mejor acceso a servicios adecuados de atención en salud, incluyendo métodos seguros y efectivos de planificación familiar y atención obstétrica de urgencia (...)”

Beijing+5 Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI



GOBIERNO FEDERAL

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

La Conferencia Beijing+5, analizó los avances y retrocesos de las mujeres a partir de las metas propuestas en Beijing 1995. Se reconocieron los avances logrados, pero la conferencia se concentró en analizar los obstáculos, principalmente. Esta reunión no tuvo el carácter masivo de la primera debido a que no se organizó como una conferencia, sino como un periodo extraordinario de sesiones en el cual los países miembros ratificaron:

- Los objetivos y metas planteados en la declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en 1995.
- El compromiso de aplicar las doce esferas de especial preocupación de la Plataforma de Beijing.

La promesa de superar los obstáculos surgidos en la aplicación de Plataforma de Acción de Beijing, implementando medidas destinadas a promover los derechos humanos de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas de programas de incentivo a la participación de la mujer. En una de sus partes más importantes, el documento central de resoluciones afirma que es necesario:

“[...] establecer y promover el uso de objetivos expresos a corto y largo plazo y en el caso pertinente cuotas para promover el avance hacia el equilibrio entre los géneros [...] en pie de igualdad con los hombres, en todos los ámbitos y niveles de la vida pública, en los puestos de adopción de decisiones y formulación de políticas, en actividades y partidos políticos, en ministerios gubernamentales y en las principales instituciones encargadas de formulación de políticas, así como los órganos y autoridades locales de desarrollo”



[...]” (Artículo 66° Inciso a. Resolución II. Nuevas Medidas e Iniciativas para la Aplicación acelerada de la Plataforma de Acción Mundial (PAM) Beijing +5, Nueva York, 2000)

Beijing + 10

Cinco años más tarde, la Sesión Ordinaria Ampliada de la ONU del 28 de febrero y del 11 de marzo de 2005, realizada con la presencia de todos los países miembro, se dedicó a la:

1. Revisión de la implementación del Plan de Acción de Beijing y los documentos derivados de Beijing+5, “Mujeres 2000: Igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI”.
2. Los retos actuales y perspectivas para el avance y empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Esta reunión estuvo marcada por una lucha entre las organizaciones de mujeres, sobre todo de Latinoamérica, que defendían los postulados de Beijing y su Plataforma de Acción Mundial (PAM), frente a posturas más conservadoras, como la de Estados Unidos, que desconocía el carácter vinculante y de obligatoriedad de la Plataforma de Acción Mundial (PAM) para los gobiernos y estados miembros, a pesar de haber firmado las Declaraciones de Beijing y Beijing +5. Los criterios más importantes abordados en esta reunión fueron:



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

1. Reconocimiento de los planteamientos y acuerdos de la CEDAW y de la Plataforma de Acción Mundial (PAM) de Beijing; atacar, por lo tanto, las causas aún vigentes de discriminación hacia las mujeres.
2. Reconocimiento de la feminización de la pobreza
3. Apoyar programas y proyectos que impulsen el acceso a la educación y a los programas de salud sexual reproductiva.
4. Promover la autonomía económica de las mujeres a partir del acceso a facilidades que les permitan incrementar sus recursos (créditos, asistencia técnica, etcétera).
5. Los gobiernos deben generar políticas dirigidas a promover los derechos humanos de las mujeres indígenas y su acceso, en igualdad de condiciones que los hombres, a la educación, salud, economía, procesos culturales y a la participación política.

Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de la ONU, El Cairo, 1994.

Párrafo 7.2

“La salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos. En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia (lo que) lleva implícito el derecho del hombre



GOBIERNO
FEDERAL

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

y la mujer a obtener información y para la planificación de la familia de su elección...”

Párrafo 7.3

“Los derechos Reproductivos abarcan ciertos derechos humanos que ya están reconocidos en las Leyes Nacionales, en los documentos internacionales sobre derechos humanos y en otros documentos pertinentes de las Naciones Unidas aprobados por consenso. Estos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos y a disponer de la información y de los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.”

“...se debe prestar plena atención a la promoción de relaciones de respeto mutuo e igualdad entre hombres y mujeres, y particularmente a las necesidades de los adolescentes en materia de enseñanza y de servicios con objeto de que puedan asumir su sexualidad de modo positivo y responsable...”

“... los derechos reproductivos abarcan ciertos derechos humanos básicos que ya están reconocidos en las leyes nacionales e internacionales (...y que) se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y el intervalo entre éstos y a disponer de la información y los medios para ello y el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva, el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones ni violencia(...)”

Párrafo 7.32

“la información, educación y orientación para el comportamiento sexual responsable y la prevención efectiva de las enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH, deberían ser componentes integrales de todos los servicios de salud sexual y reproductiva.”

Párrafo 7.41

“...información y servicios deberían estar disponibles para los adolescentes con el fin de ayudarlos a comprender su sexualidad y a protegerse de los embarazos no deseados, las enfermedades de transmisión sexual y el riesgo posterior a la infertilidad. Esto debería hacerse en forma integrada con educación de hombres jóvenes para que respeten la autodeterminación de la mujer y para que compartan con ella la responsabilidad en aspectos de sexualidad y reproducción”.

Párrafo 8.25

“En ningún caso se debe promover el aborto como método de planificación de la familia. Se insta a todos los gobiernos y a las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales pertinentes a incrementar su compromiso con la salud de la mujer, a ocuparse de los efectos que en la salud tienen los abortos realizados en condiciones no adecuadas como un importante problema de salud pública y a reducir el recurso al aborto mediante la prestación de más amplios y mejores servicios de planificación de la familia. Las mujeres que tienen embarazos no deseados deben tener fácil acceso a información fidedigna y a asesoramiento comprensivo. En los casos en que el aborto no es contrario a la ley, deben realizarse en condiciones adecuadas. En todos los casos, las mujeres deberían tener acceso a servicios de calidad para tratar las complicaciones derivadas de los abortos.”



Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”

Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 10. Derecho a la Salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

a. la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;

b. la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;



- c. la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;
- d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;
- e. la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y
- f. la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

Artículo 15. Derecho a la Constitución y Protección de la Familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.
2. Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna.
3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:
 - a. conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;
 - b. garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;
 - c. adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral;



GOBIERNO
FEDERAL



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

d. ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

Convención sobre los Derechos del Niño, 1990

Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49.

Artículo 1

Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Artículo 3

1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.
2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y



deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

3. Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

Artículo 24

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán por asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de esos servicios sanitarios.

2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:

a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez;

b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de salud;

c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente;



- d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres;
 - e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;
 - f) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia.
3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.
4. Los Estados Partes se comprometen a promover y alentar la cooperación internacional con miras a lograr progresivamente la plena realización del derecho reconocido en el presente artículo. A este respecto, se tendrán plenamente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

Cumbre del Milenio 2000

De los ocho objetivos que se consignan en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en dos se incorporan aspectos importantes respecto a la salud sexual y salud reproductiva, en el primero, se señala la reducción de la mortalidad materna y, en segundo, se especifica el avance hacia la igualdad de género otorgándoles poder a las mujeres incrementando el conocimiento de sus derechos y obligaciones como usuarias receptoras de servicios de salud y la autonomía en sus decisiones debidamente informadas.

Nacional



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra



que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 2.

A...

“[...]”

2. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.

3. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones, en un marco que respete el pacto federal y la soberanía de los estados.

B

“[...]”

I. Propiciar la incorporación de las mujeres indígenas al desarrollo, mediante el apoyo a los proyectos productivos, la protección de su salud, el otorgamiento de estímulos para favorecer su educación y su participación en la toma de decisiones relacionadas con la vida comunitaria [...]”

Artículo 4o.



El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)

Ley de observancia general, dirigida a proteger los derechos de los grupos vulnerables, entre los que se encuentran los pueblos indígenas; incluye artículos importantes referidos a la discriminación étnica y de género

Artículo 4°

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

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones [...]”.



Con esta ley, el Estado mexicano se compromete a promover condiciones de libertad y la igualdad reales y efectivas. En este contexto, las autoridades federales deben destinar recursos para programas y acciones dirigidos a combatir la discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006

Esta Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y 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.

Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

La legislación establece que las autoridades propondrán los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas, por lo cual deben de desarrollar las siguientes acciones:

1. Favorecer el trabajo parlamentario con la perspectiva de género.
2. Promover la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de las estructuras de los partidos políticos.
3. Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos; y



4. Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio profesional de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Artículo 38 (...) las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación en los tres órdenes de gobierno, de la legislación existente, en armonización con instrumentos internacionales;

II. Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en la materia en la sociedad;

III. Difundir en la sociedad el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad;

IV. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;

VI. Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud, y

VII. Promover campañas nacionales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos.

Plan Nacional de Salud Reproductiva 1995-2006

Por vez primera, se consignó en las políticas públicas de salud, la atención a la salud reproductiva.

El Programa Nacional de Salud 2001-2006.

El Programa Nacional de Salud 2001-2006, incluyó como uno de sus principales retos, la equidad de género, la calidad de los servicios de salud y la protección financiera. Para alcanzar la equidad de género, el Plan Nacional de Salud (PNS), consideró entre sus estrategias para vincular a la salud con el desarrollo la creación del Programa Mujer y Salud (PROMSA), cuyo objetivo era desarrollar una línea de acción para transversalizar la perspectiva de género en los programas de la Secretaría de Salud. (Políticas públicas en salud, género y mujer: Blanca Rico, Erika Troncoso, Mariana López, Gustavo Nigenda, Ana Langer).

Programa de Acción de Salud Reproductiva 2001-2006

Se incluye nuevamente en las políticas públicas de salud, la atención a la salud reproductiva.

El Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, 2003

El CNEGYSR se estructuró como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud (SS). Entre 2003 y 2006, el CNEGYSR tuvo bajo su responsabilidad la rectoría de los siguientes programas de acción: Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres; Mujer y Salud, Arranque Parejo en la Vida, Salud Reproductiva, Cáncer de Mama y Cáncer Cérvico-uterino, incluyendo la planificación familiar, en la búsqueda de combatir la exclusión y la discriminación de género en el sector salud www.mujierysalud.gob.mx).

El Programa de Acción de Igualdad de Género y Salud, 2007-2012.



GOBIERNO
FEDERAL

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

El objetivo de este programa es avanzar hacia la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho a la protección de la salud considerando las diferencias biológicas entre mujeres y hombres así como las desigualdades sociales derivadas del sistema tradicional de género; con la finalidad de reducir el impacto nocivo sobre la salud de las mujeres y los hombres determinado por los roles, estereotipos y relaciones desiguales de género.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006-2012

1.2.2 Establece como una línea de acción importante, la profesionalización del servicio público en perspectiva de género.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007

Sección Sexta. De la Secretaría de Salud

ARTÍCULO 46.- Corresponde a la Secretaría de Salud:

- I. En el marco de la política de salud integral de las mujeres, diseñar con perspectiva de género, la política de prevención, atención y erradicación de la violencia en su contra;
- II. Brindar por medio de las instituciones del sector salud de manera integral e interdisciplinaria atención médica y psicológica con perspectiva de género a las víctimas;
- III. Crear programas de capacitación para el personal del sector salud, respecto de la violencia contra las mujeres y se garanticen la atención a las víctimas y la aplicación de la NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres.



- IV. Establecer programas y servicios profesionales y eficaces, con horario de veinticuatro horas en las dependencias públicas relacionadas con la atención de la violencia contra las mujeres;
- V. Brindar servicios reeducativos integrales a las víctimas y a los agresores, a fin de que logren estar en condiciones de participar plenamente en la vida pública, social y privada;
- VI. Difundir en las instituciones del sector salud, material referente a la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;
- VII. Canalizar a las víctimas a las instituciones que prestan atención y protección a las mujeres;
- VIII. Mejorar la calidad de la atención, que se preste a las mujeres víctimas;
- IX. Participar activamente, en la ejecución del Programa, en el diseño de nuevos modelos de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, en colaboración con las demás autoridades encargadas de la aplicación de la presente ley;
- X. Asegurar que en la prestación de los servicios del sector salud sean respetados los derechos humanos de las mujeres;
- XI. Capacitar al personal del sector salud, con la finalidad de que detecten la violencia contra las mujeres;
- XII. Apoyar a las autoridades encargadas de efectuar investigaciones en materia de violencia contra las mujeres, proporcionando la siguiente información:



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
NUEVO LEÓN



Vivir Mejor

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

- a) La relativa al número de víctimas que se atiendan en los centros y servicios hospitalarios;
- b) La referente a las situaciones de violencia que sufren las mujeres;
- c) El tipo de violencia por la cual se atendió a la víctima;
- d) Los efectos causados por la violencia en las mujeres, y
- e) Los recursos erogados en la atención de las víctimas.

XIII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia, y

XIV. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Estatal

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres, 2003, reformada en 2007.

El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la equidad, la igualdad de oportunidades, de trato entre los géneros, de la toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, económica y social del Estado.

Artículo 6.- (...):



III. Proponer, fomentar, promover y ejecutar políticas públicas y programas para lograr la equidad y la igualdad de oportunidades y de trato, de toma de decisiones y de acceso a los beneficios del desarrollo para las mujeres;

III. La coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos, programas y acciones para la igualdad y la equidad de género, así como la concertación social indispensable para su realización por otras entidades o dependencias;

IV. La coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, así como de las autoridades municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres;

VII. Promover que en los presupuestos de las dependencias y entidades de las Administraciones Públicas Estatal y Municipales, se asignen partidas para el financiamiento de los programas derivados de la presente Ley, así como llevar el registro desagregado por género de los mismos.

Artículo 7.- (...):

VI. Apoyar la formulación de políticas públicas gubernamentales y promover las de la sociedad, para alcanzar la igualdad y la equidad de género;

VII. Estimular la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración de programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos, así como en las acciones de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;



- VIII. Establecer y concertar acuerdos y convenios con las autoridades de todos los niveles de gobierno para promover y ejecutar con la participación de los sectores social y privado, las políticas, programas y acciones que se establezcan en el Programa Estatal para la Equidad;
- XI. Establecer vínculos de colaboración y cooperación con las instancias administrativas que se ocupen de los asuntos de las mujeres en otras entidades federativas, con otros gobiernos y organismos nacionales e internacionales para promover y apoyar las políticas, programas y acciones en materia de igualdad y equidad de género; así como difundir y dar seguimiento a las obligaciones contraídas;
- XVII. Promover en los ordenes estatal y municipal, así como en los diversos sectores de la sociedad, acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina y la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres;
- XVIII. Actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las autoridades municipales, estatales, nacionales e internacionales, y de los sectores social y privado, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades, de trato, de toma de decisiones y de los beneficios del desarrollo para las mujeres;
- I. Promover la designación de responsables de la coordinación de equidad de género en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal;



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



- II. Formular recomendaciones sobre la asignación de presupuestos específicos para la ejecución de programas relacionados con la equidad de género, en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, 2012.

Esta Ley tiene por objeto regular, proteger, fomentar y hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los ámbitos público y privado, mediante lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado y al sector privado, en los ámbitos social, económico, político, civil, cultural y familiar hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Artículo 10.- El Estado a través de la Secretaría que corresponda, según la materia de que se trate, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto, a fin de:

- IV. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal;

Artículo 14.- Corresponde al Instituto:



- X. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la Ley señala, promoviendo su efectividad;
- XII. Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;
- XV. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de fomentar en el Estado la igualdad de oportunidades;
- XVI. Establecer vínculos de colaboración permanente con organismos públicos, privados y sociales, para la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente Ley;
- XIX. Favorecer la institucionalización de las buenas prácticas de igualdad en la Administración Pública Estatal;
- Determinar lineamientos para el diseño de políticas públicas en la materia;
 - Celebrar convenios con los diferentes sectores gubernamentales, sociales, políticos, y culturales para la institucionalización de la igualdad en el Estado;
- Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Ley Estatal de Planeación

Artículo 1.- (...)

- VI. Las bases para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de equidad de género en el Plan Estatal de Desarrollo y en los programas a que se refiere esta Ley.

Artículo 3.- (...)

VI. Perspectiva de Equidad de Género: Enfoque o herramienta que permite identificar y atender el fenómeno de la desigualdad e inequidad entre mujeres y hombres

VII. Planes, Programas y Proyectos de Inversión de las dependencias y entidades de la administración pública: son los programas y proyectos que pueden tener un horizonte anual o plurianual y con perspectiva de equidad de género. Se proponen en los programas operativos anuales y se plasman para su ejecución en el anteproyecto de Ley de Egresos y en el Programa Anual de Gasto Público;

Artículo 6.- (...)

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

Artículo 7.- (...)



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

Los programas estratégicos y los programas y proyectos de inversión requeridos para implementar las políticas públicas, serán evaluados social, técnica, y económicamente, así como, con perspectiva de equidad de género, de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Comité y avalados por el Consejo.

Artículo 12.-

B.- (...)

V. Acordar con el Consejo los lineamientos para elaborar los indicadores de desempeño que permitan evaluar social, técnica y económicamente, así como, con perspectiva de equidad de género, los programas y proyectos derivados de los programas operativos anuales y del programa anual de gasto público;

H.- (...)

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

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



Plan Estatal de Desarrollo 2010-2015

7.3.8.

Equidad de género

Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres.

Generar una cultura de igualdad y no discriminación hacia las mujeres

Institucionalizar la perspectiva de género en las administraciones públicas estatal y municipal

Programa Estatal de Equidad de Género 2010-2015

Es el instrumento para institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, su alcance es transversal y exige la coordinación permanente de esfuerzos de todas las dependencias y organismos que operan los programas y ejecutan las obras y acciones en los ámbitos político, económico, social y cultural.

Objetivo general: Promover condiciones de igualdad para el desarrollo de hombres y mujeres.

Objetivos específicos:



1. Generar una cultura de la igualdad y de la no discriminación, fomentando y ejecutando políticas públicas que favorezcan el acceso igualitario a las oportunidades, a la toma de decisiones y a los beneficios del desarrollo.
2. Promover la institucionalización de la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y órdenes de gobierno.

CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL

A pesar de haber participado activamente durante la Revolución Francesa, las mujeres quedaron excluidas de los derechos que se obtuvieron de ella. La ejecución en la guillotina de Olympia de Gouges, quien simplemente exigía su derecho de ser ciudadana, da un ejemplo de las dimensiones de esa exclusión. Los derechos emanados de la Revolución Francesa, con todo y su contenido discriminatorio hacia las mujeres, son la base del Estado democrático actual.

Hoy en día, las mujeres aún se encuentran confinadas en el espacio doméstico, en tanto que a los hombres se les atribuyen roles relacionados con el ejercicio del poder. Las leyes legitiman esta situación y, como ocurre en la realidad, en ellas las mujeres también se encuentran en inferiores condiciones políticas y jurídicas. Por desgracia hay normas jurídicas, en todas las entidades federativas de nuestro país, que confirman esa inferioridad.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

Los escenarios descritos y muchos otros existentes en el pasado y el presente, explican el surgimiento de movimientos feministas y de mujeres a lo largo de la historia y en todo el mundo. Estos movimientos destacan por su trascendencia. Así, tenemos el movimiento sufragista que demandó el reconocimiento del derecho al voto de las mujeres, garantía que a la postre trajo en consecuencia mayor acceso de las mujeres al espacio político y su incorporación en la educación, la cultura y el trabajo remunerado.

El acceso de las mujeres en el ámbito laboral se logró después de la Primera Guerra Mundial, pero, al contrario de lo que pudiera pensarse, este paso no trajo aparejado un avance sustancial en la vida de las mujeres que lograron incorporarse al trabajo remunerado, puesto que en el espacio laboral recibieron un trato discriminatorio y un salario desigual al de los hombres; mientras que la mayoría de las mujeres siguieron desarrollando el trabajo doméstico.

Para fines de la Segunda Guerra Mundial y como consecuencia de un modelo de desarrollo que mostraba profundas grietas, los grupos poco favorecidos de entonces cuestionaron el concepto de desarrollo en vigencia y se originaron diversos procesos de liberación social, destacando por su singularidad el movimiento feminista que ya no darían marcha atrás.

Las demandas del feminismo y del movimiento amplio de mujeres tuvieron un fuerte impacto en el escenario público en los años sesenta y setenta: de 1975 a 1985 se institucionalizó en el plano mundial la Década de la Mujer de las Naciones Unidas, llevándose a cabo la Primera Conferencia Internacional de la Mujer cuya sede fue nuestro país (1975). Este acontecimiento motivó que el gobierno



mexicano tomara la decisión de elevar a rango constitucional la igualdad jurídica de las mujeres mexicanas.

Al final de la Década, la evaluación de las Naciones Unidas con relación a la situación de las mujeres en el mundo era aún muy alarmante. Por ello, en 1989 se comenzó a considerar el papel de las mujeres en los procesos de desarrollo. La declaración de la ONU de ese año señala que “en los años noventa la tarea consiste en traducir una mayor comprensión de los problemas de las mujeres en un cambio de prioridades”. Señala también que “dar poder a las mujeres en el desarrollo tendría altos rendimientos para el incremento de la producción total y un progreso social mayores”.

En 1992, durante la celebración de la Cumbre de Medio Ambiente, los grupos de mujeres hicieron acto de presencia reclamando sus derechos. En la Conferencia sobre Población y Desarrollo de Naciones Unidas (CIPD), celebrado en 1994, se reconoció que la inequidad prevaleciente en las relaciones de género constituye una de las piedras angulares de la desigualdad social; se identificó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas y los derechos de las mujeres, particularmente el derecho a la salud reproductiva y salud sexual se convirtió en uno de los criterios fundamentales de la evaluación del desarrollo de los países.

La promoción de los instrumentos y mecanismos normativos que, a través de esas instancias internacionales se han generado, ha sido relevante. Sin embargo, la igualdad jurídica constitucional y la ratificación de esos instrumentos internacionales no han sido suficientes para garantizar a las mujeres su derecho a la igualdad y a la autonomía.



Los derechos reproductivos, los derechos sexuales, la división sexual del trabajo, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la violencia de género, la falta de acceso a la propiedad, la discriminación salarial y su casi nula participación en las instancias de toma de decisiones, son temas donde el derecho de las mujeres a la igualdad encuentra su límite.

Por otro lado, si bien no es desconocido que legislar es importante, también se ha reconocido que resulta igual de condicionante el que se garanticen mecanismos administrativos y normas internas para que esos marcos jurídicos sobre el derecho de las mujeres a la igualdad puedan llevarse a la práctica, asegurando de esa forma su acceso a la salud, la educación, la cultura, el trabajo, la propiedad, la administración y procuración de justicia y la toma de decisiones, sin discriminación por razón de género.

En este sentido, el derecho de las mujeres a la igualdad pasa por incorporar los problemas que ellas enfrentan por mandato de género, al diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Diversos estudios e investigaciones tanto en el ámbito nacional como internacional nos indican que, sin la identificación de estos problemas y sin el reconocimiento de la aportación de las mujeres en la vida política, económica y cultural no podremos enfrentar adecuadamente el fenómeno de la desigualdad, la pobreza y el desarrollo.

En este Siglo XXI, la pobreza se encuentra enmarcada en un contexto económico y cultural distinto, no sólo porque existen nuevas categorías de pobres, sino porque existen nuevos mecanismos de empobrecimiento que lesionan de manera



diferenciada a los distintos grupos sociales donde las mujeres representan el colectivo mayoritario con el porcentaje más elevado del total de pobres.

Nos encontramos con una economía de crecimiento casi nulo, altas tasas de desempleo, ausencia de capacidades de desarrollo, la contaminación del agua, la destrucción del medio ambiente, la transformación demográfica, los distintos modelos de familia, los numerosos embarazos adolescentes y la nueva forma de relacionarse de las personas, son hechos que actualmente se presentan y nos colocan ante un panorama distinto al igual que los procesos sociales y la diversidad cultural.

Amartya Sen, economista Hindú y Premio Nobel, asegura que “el mundo contemporáneo niega libertades básicas a un inmenso número de personas, por lo menos lo hace con poco más de la mitad de las personas en el mundo, las mujeres a quienes priva de la libertad necesaria para satisfacer sus necesidades más apremiantes e incluso para disponer de su cuerpo”.

El académico afirma que “la violación de la libertad de las mujeres se debe directamente a la negativa de los regímenes a reconocer las libertades políticas y civiles de las mujeres [...] Si los gobiernos tienen el deseo de superar los problemas de pobreza, deberán considerar a las mujeres como agentes activos de cambio y desarrollo”, concluye Sen.

Para comprender que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres y modificar las estrategias buscando subsanar esa gran injusticia, no existen disculpas ni nos queda tiempo para delegar la responsabilidad en el porvenir. No se puede cargar la responsabilidad de esta situación sólo al sistema educativo o



insistir que serán las propias mujeres, la educación o los medios de comunicación quienes proyectarán soluciones.

Lo anterior, significa reconocer que, antes de la discriminación por clase, etnia o religión, en cualquier sitio del mundo, la primera y más grande injusticia es la desigualdad de género, en perjuicio de las mujeres principalmente.

Asumir la tarea de construir formas justas de convivencia entre mujeres y hombres requiere repensar las concepciones que sobre el género existen, así como de los modelos de desarrollo social y económico vigentes, caracterizados por la exclusión y el empobrecimiento que estos han ocasionado, el reto es impulsar propuestas que permitan vislumbrar la edificación de una nueva sociedad, es decir, una sociedad igualitaria.

Ahora bien, el logro de la igualdad de género exige la implementación de acciones concretas destinadas a eliminar la discriminación de las mujeres. La igualdad de género significa una distribución equilibrada de los beneficios, el poder y los recursos y entre las mujeres y los hombres.

En razón de lo anterior, es necesario comprender adecuadamente el concepto de género. Este concepto, es acuñado para explicar la dimensión social y política que se ha construido sobre el sexo. En el caso de las mujeres, no significa sólo tener un sexo femenino, también significa una serie de prescripciones normativas y de asignación de espacios sociales asimétricamente distribuidos. Históricamente, esa normatividad ha desembocado en los papeles de esposa y madre en el ámbito privado-doméstico, cuya seña más visible ha sido el carácter no remunerado de todo el trabajo de reproducción biológica y material.



Así, puede observarse en primer lugar, que la categoría de género tiene como referente un colectivo, el de las mujeres. Y en segundo lugar, que sobre la marca anatómica de los individuos de ese colectivo, el sexo, se ha construido una normatividad que desemboca en un sistema material y simbólico traducido políticamente en subordinación femenina. Por tanto, el género es una categoría que designa una realidad cultural y política, que se ha asentado sobre el sexo.

El concepto de género, ha sido acuñado para dar cuenta de la desventajosa posición social de las mujeres, forma parte de todo un instrumental conceptual y de un conjunto de argumentos construidos desde hace ya tres siglos y cuyo objetivo ha sido poner de manifiesto la subordinación de las mujeres, explicar sus causas y elaborar acciones políticas orientadas a desactivar los mecanismos de esa discriminación y garantizar que las mujeres ejerzan su derecho a la igualdad (Rosa Cobo).

Organismos internacionales como la ONU, han hecho suyo el concepto de género, estableciéndolo como un tema fundamental de sus políticas. Así, las estrategias para alcanzar la igualdad han ido sufriendo transformaciones, por un lado, se ha avanzado en las legislaciones y, por otro, en la incorporación de acciones positivas.

La acción positiva, nacida históricamente a mediados del siglo pasado en los Estados Unidos de América, consiste en la adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad real entre mujeres y hombres (Acción positiva y empleo de la mujer, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999).



Sin embargo, es a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (1995), celebrada en Beijing, China, donde hay un cambio favorable para los derechos de las mujeres, pues en ella se reconoce de manera explícita que la desigualdad de las mujeres afecta a la sociedad y a los países en su conjunto, en la medida en que dicha desigualdad se traduce en relaciones jerárquicas y desiguales entre mujeres y hombres, limitando a las primeras el ejercicio de sus derechos en el acceso, uso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades y poder.

En esta Conferencia, el género es definido como una categoría de análisis de la realidad y se planteó que toda la estructura de la sociedad, incluyendo las relaciones entre las mujeres y los hombres deben ser revaloradas desde la perspectiva de género. Ello implica reconocer que el carácter estructural de la desigualdad entre los sexos, afecta no sólo a las mujeres, sino a toda la sociedad y, por tanto, el Estado debe garantizar de jure y de facto la igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida.

Los países, entre ellos México, suscribieron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB) y se comprometieron a llevar a cabo medidas integrales para lograr garantizar la igualdad sustantiva entre los sexos, a través de la estrategia denominada “transversalidad de la perspectiva de género” (gender mainstreaming) en toda la estructura y quehacer gubernamental.

El término transversalidad de la perspectiva de género o gender mainstreaming, hace referencia a cómo situar las cuestiones de igualdad de género en el centro de las decisiones políticas, de las estructuras institucionales y de los mecanismos de distribución de recursos; se trata de que el principio de igualdad entre mujeres



y hombres, tenga un alcance horizontal en las esferas política, económica, social, cultural y civil. Asimismo, alude a la responsabilidad de todos los poderes públicos para la adopción e incorporación de esta perspectiva en la formulación, implementación y evaluación de la totalidad de las políticas públicas.

La adopción de la perspectiva de género, conduce a establecer con claridad y sin reservas que los sujetos beneficiados de la acción pública son todas las mujeres objeto de discriminación, ya sea directa o indirecta, es decir, aquellas que sean tratadas de manera menos favorable que los hombres en situación comparable o que se encuentren en una situación de desventaja particular con respecto de los hombres, por virtud de una disposición, criterio, o práctica aparentemente neutros; ello en atención a que los hombres gozan de una ciudadanía activa y no son víctimas de este tipo de discriminación, finalmente, se trata de una medida para equilibrar las desventajas históricas que padecen las mujeres como resultado de una ciudadanía defectiva.

En resumen, se trata de un mecanismo orientado específicamente a eliminar todo acto discriminatorio contra las mujeres. Y, de acuerdo con el artículo 1o. de la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), todo acto discriminatorio contra las mujeres, es todo aquello que tenga por objeto o por resultado la violación de sus derechos.

Conforme a esta definición, toda ley y toda política pública será discriminatoria si en la práctica sus resultados son discriminatorios para las mujeres, a pesar de haber sido expedida con las mejores intenciones, inclusive con la intención de ayudar o de “proteger” a las mujeres; en consecuencia, lo que se persigue es la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que en palabras del jurista italiano



Luigi Ferrajoli, no es otra cosa más que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales¹, independientemente del sexo e incluso por el sexo de las y los titulares.

El reto de alcanzar la igualdad de género no es fácil ni los resultados son visibles a corto plazo, no obstante, compartimos la afirmación de organismos internacionales y nacionales en el sentido de que la transversalidad de la perspectiva de género, es la estrategia más eficaz para construir una sociedad igualitaria entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

La propuesta de metodológica de trabajo está basada en el Modelo de Cambio de Kurt Lewin, el cual consta de tres etapas: Descongelamiento, etapa de preparación para el cambio donde se busca que las actitudes, valores y comportamientos antiguos pierdan fuerza; Transición, etapa donde realizan cambios y se desarrollan nuevas actitudes, valores - y comportamientos, por último tenemos la etapa del Recongelamiento en la que se estabiliza el cambio a partir de la implementación de medidas normativas, modificaciones culturales y de estructura organizacional.

¹ Ferrajoli, Luigi. Derechos y Garantía. La ley del más débil. Madrid, Trota.1999. Pág. 82.



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

| I | Prepararse para el cambio | |
|-------------------------|--|---|
| DESCONGELAMIENTO | Hacer perder fuerza a las viejas actitudes, valores y comportamientos | Etapa diagnóstica Desarrollar la necesidad Determinar la situación deseada |
| II | Realizar el cambio | |
| TRANSICIÓN | Desarrollar nuevas actitudes, valores y comportamientos | Identificación del “agente de cambio” Definición de objetivos Implementación del Programa Fortalecer las motivaciones del cambio |
| III | Estabilizar el cambio | |
| RECONGELAMIENTO | Implementar medidas normativas, modificaciones culturales y de estructura organizacional | Interiorizar los cambios en la estructura Estabilizar el cambio Evaluación de resultados |

En el diseño metodológico para la realización del diagnóstico se establecieron las categorías que se indagarían a fin de detectar situaciones de desigualdad por razón de sexo, específicamente brechas y barreras que limitan el desarrollo pleno de las mujeres en el ámbito laboral así como en el ámbito de la salud, las categorías definidas se describen a continuación:



GOBIERNO FEDERAL

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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

| | |
|--|--|
| Sistema de información | Información estadística que permita conocer los problemas específicos de las mujeres en el ámbito de la salud. |
| Atención de la salud | Atención a problemas de salud específicos de las mujeres. |
| Estructura organizacional | Comprende el análisis cuantitativo de la composición actual y registro histórico de ocupación de cargos desagregados por sexo. |
| Marco normativo | Se refiere al conocimiento del marco normativo, nacional y estatal que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Clima laboral | Incluye tanto los elementos formales de la organización como informales que influyen en el desempeño de las y los trabajadores. |
| Comunicación | Comprende el análisis de la comunicación interna y externa de la institución. |
| Selección de personal | Incluye factores relacionados con los procesos de selección y promoción de personal, conforme a criterios de transparencia e igualdad. |
| Salarios y prestaciones | Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios o en especie. |
| Promoción vertical y horizontal | Se refiere a los criterios de transparencia para otorgar promociones al mérito, sin distinción de sexo. |
| Hostigamiento sexual | Incluye la existencia de políticas institucionales contra el hostigamiento sexual, percepción sobre la problemática y acciones orientadas a la prevención, denuncia y sanción de esta. |

CAPÍTULO IV. DIAGNÓSTICO

Institucional

El Diagnóstico Institucional es un ejercicio exploratorio que busca describir los aspectos generales de la institución estudiada a fin de proporcionar elementos que permitan comprender su funcionamiento interno actual.



GOBIERNO
FEDERAL

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

Normatividad

- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León
- Reglamento de Organización Interna del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León
- Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal
- Manual de Organización y de Servicios del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León

Atribuciones

Las atribuciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, están establecidas en el artículo 121 de en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, y son las siguientes:

- Cumplir con los programas aprobados para otorgar los seguros y las prestaciones a su cargo
- Otorgar pensiones
- Determinar, vigilar y cobrar el importe de las cuotas y aportaciones, así como los demás recursos del Instituto



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

- Invertir los fondos y reservas de acuerdo con las disposiciones de la Ley en mención
- Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para la realización de sus fines
- Establecer la estructura de organización y funcionamiento de sus unidades administrativas
- Administrar los seguros y las prestaciones
- Difundir conocimientos y prácticas de previsión social
- Expedir los reglamentos para el debido cumplimiento de lo establecido en relación con sus seguros y prestaciones, así como para su organización interna
- Hacer las publicaciones que ordene esta la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León
- Autorizar la celebración y revocación de los convenios de subrogación que ordena la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León

En el Manual de Organización y de Servicios del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León se encuentra su filosofía, misma que a continuación se describe.



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

Misión

Proteger la salud y el bienestar económico y la calidad de vida de los servidores públicos, así como de los jubilados y pensionados del Estado de Nuevo León, y de sus beneficiarios.

Visión

Ser el principal agente de cambio en las condiciones de salud de los derechohabientes y en la protección de sus medios de subsistencia, facilitando servicios de seguridad social eficientes que induzcan mejoría en la calidad de vida de la derechohabiencia.

Valores

Es de resaltar que los valores de la institución se encuentran inscritos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal, el código tiene como propósito prevenir y abatir las prácticas de corrupción e impunidad, y a su vez, impulsar la mejora en la calidad de la gestión pública.

En él se establecen los valores éticos que deberán observar quienes son servidores públicos, mujeres y hombres, siguiendo los criterios que son intrínsecos a la persona, orientados al servicio público, enfocados a la calidad, cultura y desarrollo sustentable.

14 valores éticos:

- Responsabilidad: Entendemos el alto impacto social que tienen las acciones de Gobierno en la comunidad por lo que nuestro compromiso, de acuerdo



GOBIERNO
FEDERAL

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

con la misión de la Administración Pública Estatal, es desempeñar las labores con esmero, dedicación, profesionalismo y vocación de servicio y responder por las consecuencias que resulten de nuestra actuación en el ejercicio de la función pública.

- **Honradez:** Realizamos las funciones con suma rectitud y rechazamos cualquier posible conflicto de intereses que propicie obtener ventaja personal, a fin de cumplir éticamente con nuestras responsabilidades y obligaciones.
- **Integridad:** Realizamos las funciones con suma rectitud y rechazamos cualquier posible conflicto de intereses que propicie obtener ventaja personal, a fin de cumplir éticamente con nuestras responsabilidades y obligaciones.
- **Compromiso:** Contribuimos al logro de las metas que transformen Nuevo León, al cumplir cabalmente con nuestras actividades diarias y con los grandes proyectos que se establezcan.
- **Legalidad:** Desempeñamos nuestras funciones con estricto apego al Estado de Derecho, comprometidos con el cumplimiento de la Ley y la normatividad aplicable.
- **Liderazgo:** Proyectamos con el ejemplo una actitud visionaria, proactiva, innovadora y vanguardista, propiciando los más altos ideales para una sociedad exitosa, manifestando orgullo y respeto por el servicio público.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

- **Eficiencia:** Optimizamos el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de los planes, programas y acciones en beneficio de la comunidad.
- **Transparencia:** Mostramos a la ciudadanía las acciones de Gobierno con información clara, oportuna y veraz, de tal forma que las responsabilidades, procedimientos y reglas establecidas estén abiertas a la participación y escrutinio público.
- **Participación:** Buscamos continuamente el diálogo entre los servidores públicos y con la ciudadanía, propiciando el trabajo en equipo en el establecimiento y consecución de metas.
- **Servicio:** Orientamos los planes, programas y acciones privilegiando la atención y calidez en el trato hacia el ciudadano, ofreciendo respuestas oportunas y efectivas a sus necesidades.
- **Respeto:** Reconocemos en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la dignidad de la persona, de manera que las relaciones entre los servidores públicos y con la ciudadanía sean cordiales, amables y con empatía.
- **Imparcialidad:** Actuamos con objetividad en el desarrollo de nuestras funciones, sin conceder preferencias o privilegios de ningún tipo a organización o persona alguna.



GOBIERNO
FEDERAL



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

- Competitividad: Nuestro reto es superarnos a nosotros mismos y actualizarnos profesionalmente, a través de la aplicación de los conocimientos y técnicas más innovadoras en el ejercicio de nuestras funciones.
- Conservación del Patrimonio Cultural y Ecológico: Resguardamos el entorno cultural y ecológico que fomente el desarrollo sostenible de la entidad, siendo guardianes de este legado para futuras generaciones.

A partir de la revisión desde la perspectiva de género de la normatividad interna del Instituto, se observa que ésta presenta un uso androcéntrico del lenguaje, es decir, se asume que el varón representa al ser humano. Así, las mujeres quedan invisibles, inexistentes, excluidas, ocultas, tras la población masculina.

Uno de los mecanismos de reproducción de los estereotipos que discriminan e invisibilizan a las mujeres es el lenguaje. El lenguaje es un medio fundamental para la expresión del pensamiento, por tanto es vehículo para la expresión de nuestras ideas. A través del lenguaje nombramos, interpretamos y creamos. El lenguaje refuerza y refleja la ideología patriarcal, aunque también puede contribuir a modificarla.

En el caso de la normativa del Instituto explorado, se observa una coincidencia general con la mayoría de los documentos de este tipo en México, en la actualidad el lenguaje en los textos normativos continúa haciendo visibles sólo a los hombres a través de diversos recursos lingüísticos que invisibilizan, excluyen, desvalorizan y subordinan a las mujeres.



Una manera de contrarrestar esta situación de exclusión de las mujeres, es el uso del lenguaje incluyente. El uso del lenguaje incluyente se plantea como una de las acciones que contribuirán a modificar mentalidades y prácticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, esta debilidad está convirtiéndose en área de oportunidad. En fechas recientes ya que la Secretaría de Salud ha iniciado los cursos de sensibilización y uso de lenguaje incluyente y convocado a personal de las Secretarías de los diferentes estados para formar replicadores.

También se observó que la normatividad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, no contiene disposiciones discriminatorias por razón de sexo, sin embargo tampoco incorpora de forma explícita la perspectiva de género, así, podemos afirmar que esta es un área de oportunidad para proponer acciones que contribuyan a generar relaciones laborales equitativas entre mujeres y hombres dentro del Instituto en mención.

Estructura Orgánica

Actualmente el Instituto explorado se organiza de la siguiente forma:

I Consejo Directivo

1. Dirección General
 - 1.1. Coordinación Ejecutiva
 - 1.2. Contraloría Interna
 - 1.3. Consejo Médico
 - 1.4. Subdirección de Comunicación Social



2. Dirección de Prestaciones Sociales y Económicas
 - 2.1. Subdirección de Pensiones y Créditos

3. Dirección de Servicios Médicos
 - 3.1. Dirección Adjunta de Servicios Médicos
 - 3.1.1. Subdirección de Servicios Médicos no Metropolitanos
 - 3.1.2. Subdirección de Enseñanza e Innovación
 - 3.1.3. Subdirección de Servicios Auxiliares de Diagnóstico y Tratamiento

4. Dirección de Planeación y Finanzas
 - 4.1. Subdirección de Fondos y Aportaciones y Presupuestos

5. Dirección Jurídica
 - 5.1. Subdirector Jurídico Contencioso
 - 5.2. Subdirector Jurídico Consultivo

6. Dirección de Administración
 - 6.1. Subdirección de Desarrollo Institucional

7. Dirección de Atención a Jubilados

Organigrama



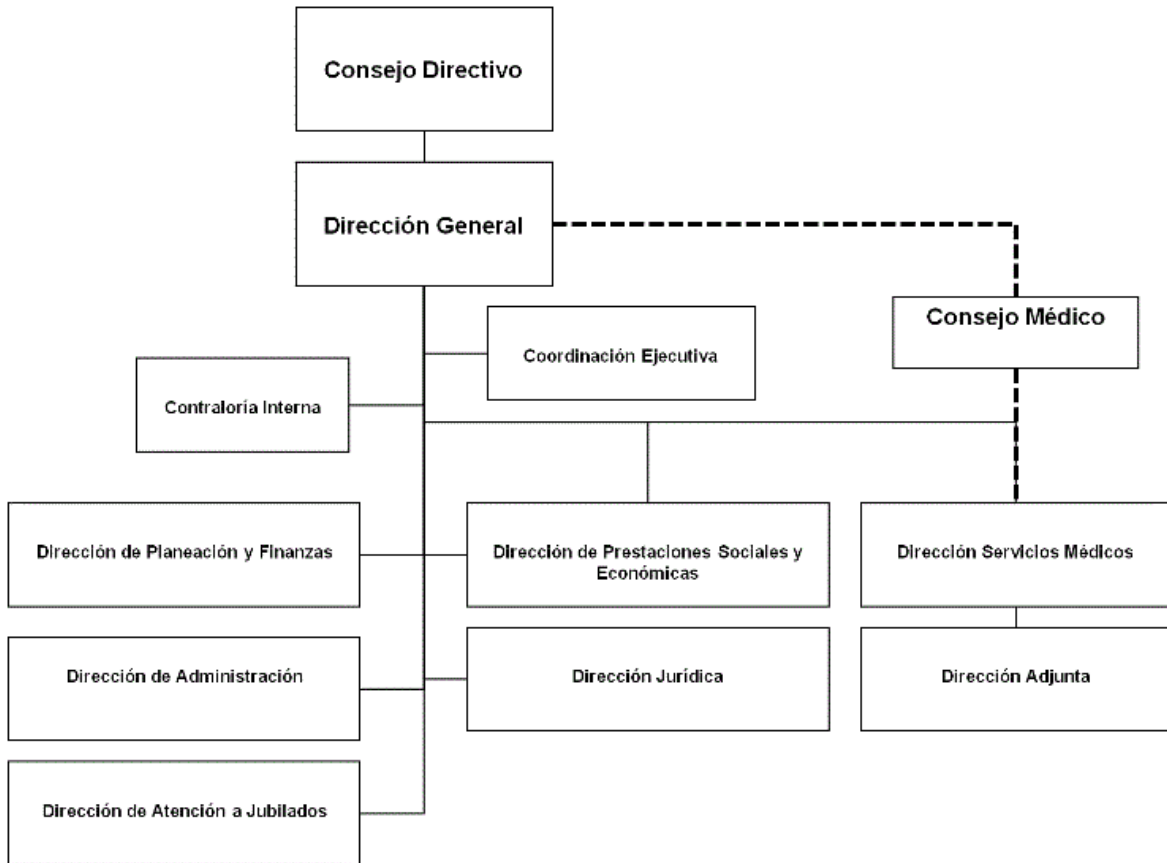
GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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



Comunicación Interna

María Elena Simón, define el sexismo como el conjunto de prácticas discriminatorias por razón de pertenencia a un sexo, uniéndolas a condiciones de inferioridad dadas por la naturaleza y negando o encubriendo a veces que esa sea la razón.



El sexismo se basa en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. Esta creencia no siempre es explícita sino que es mantenida y apoyada por una infinidad de creencias, prácticas, acciones, valores, actitudes, etc. que se expresan en el lenguaje, las representaciones mediáticas, los estereotipos y que hacen que esa dominación sea aceptable en nuestras sociedades.

Para determinar si la comunicación interna de la institución explorada es sexista, se recurrió a diversos documentos; boletines que emite la subdirección de comunicación social, oficios, así como documentos normativos.

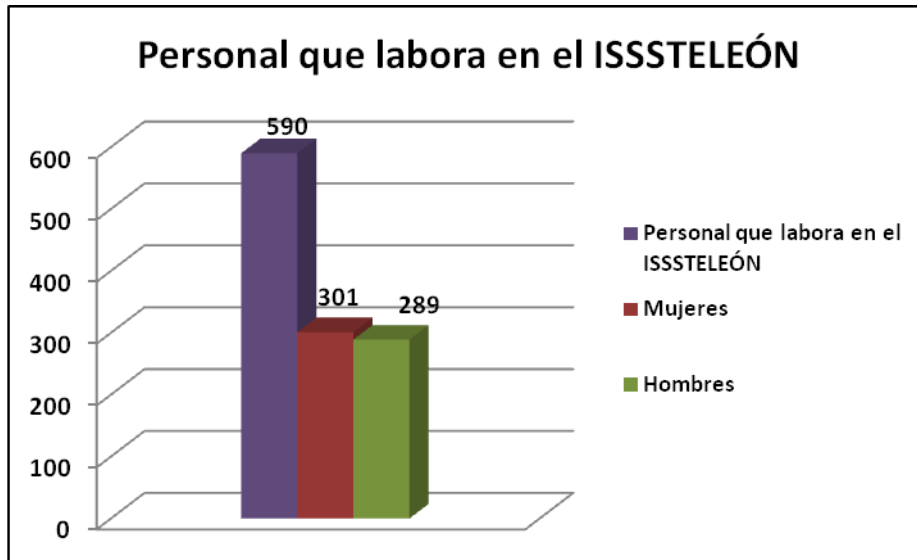
En los documentos a los que tuvimos acceso en el ejercicio de exploración del ISSSTELEÓN no se observaron mensajes o valores explícitos de sexismo, sin embargo como ya se refirió en el apartado de normatividad, el uso del lenguaje es androcéntrico, un ejemplo claro es el uso del lenguaje para describir los cargos en documentos oficiales que tanto hombres como mujeres ocupan, se definen como Directores, Subdirectores, Coordinadores, entre otros a pesar de que el cargo esté ocupado por una mujer. Tampoco se encontró la existencia de mensajes difundidos que contrarresten la imagen estereotipada de mujeres y hombres que impacta en el ambiente y desempeño laboral.

Plantilla de personal

De acuerdo a los datos proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, el personal de esta institución se totaliza en 590.

Del total del personal, 301 personas son mujeres y representan 51% del personal, por su parte los hombres representan 49% del personal, en total hay 289 hombres

laborando en el Instituto. Se observa que en el Instituto laboras más mujeres que hombres, la siguiente gráfica es ilustrativa.



En lo concerniente al tipo de contrato, se advierte que existen cuatro tipos de contratos:

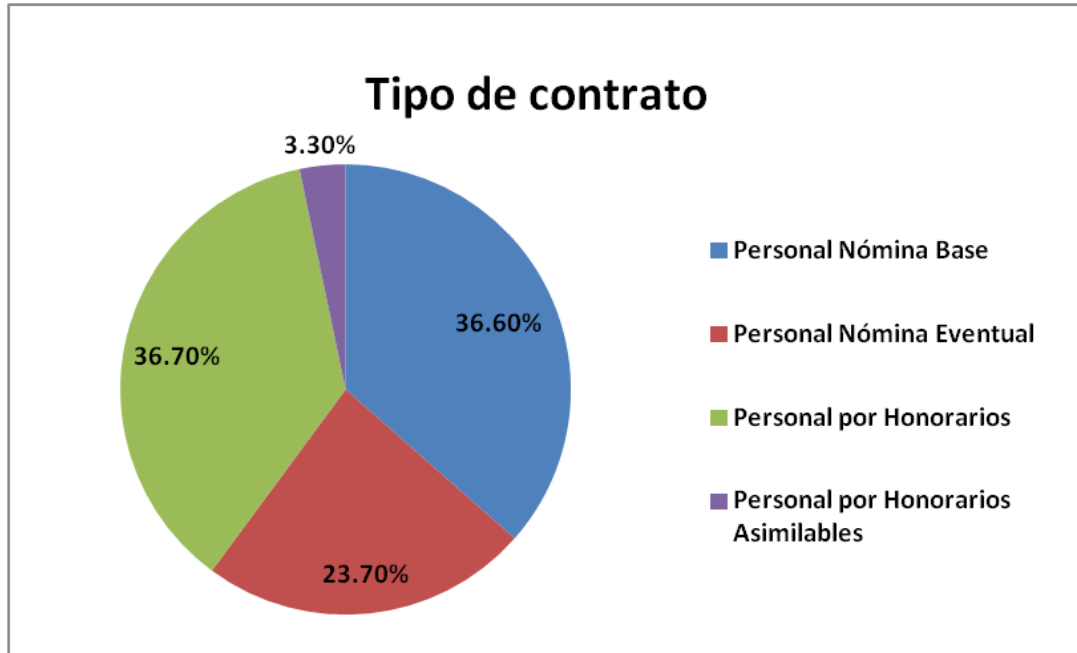
- Personal Nómina Base
- Personal Nómina Eventual
- Personal por Honorarios
- Personal por Honorarios Asimilables.

Por tipo de contrato, el personal se encuentra distribuido de la siguiente forma: el total de personas que están laborando con el tipo de contrato Personal Nómina Base es de 216, esto representa 36.6%, en el caso del tipo Personal Nómina Eventual el número de personas contratadas bajo esta forma es de 140, es decir 23.7% del total del personal.



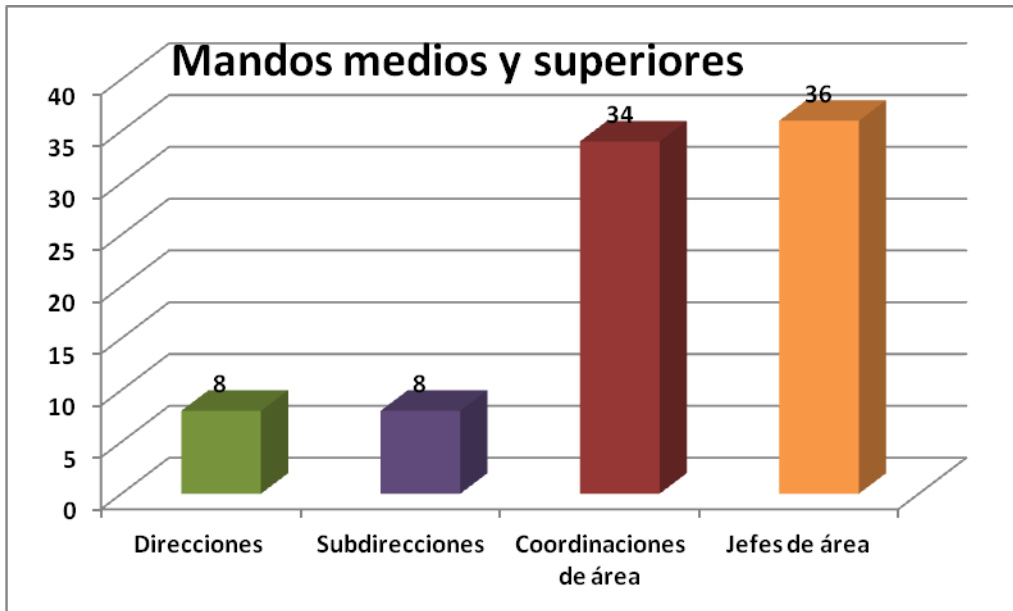
Las personas que están contratadas en el tipo Personal por Honorarios, son 217, lo que representa 36.7%. En el caso de las personas que están contratadas en el tipo Personal por Honorarios Asimilables el total es de 20, lo que representa 3.3% del total del personal.

Los datos se muestran en la siguiente gráfica:



En el presente estudio se eligieron los puestos de mandos medios y superiores para realizar la desagregación por sexo debido a que nos interesa saber si las mujeres se encuentran en puestos de toma de decisión. Cabe resaltar que en términos de porcentaje, el personal que se encuentra en los puestos de mandos medios y superiores representa 14.5% del total del personal.

Los resultados obtenidos se aprecian a continuación:



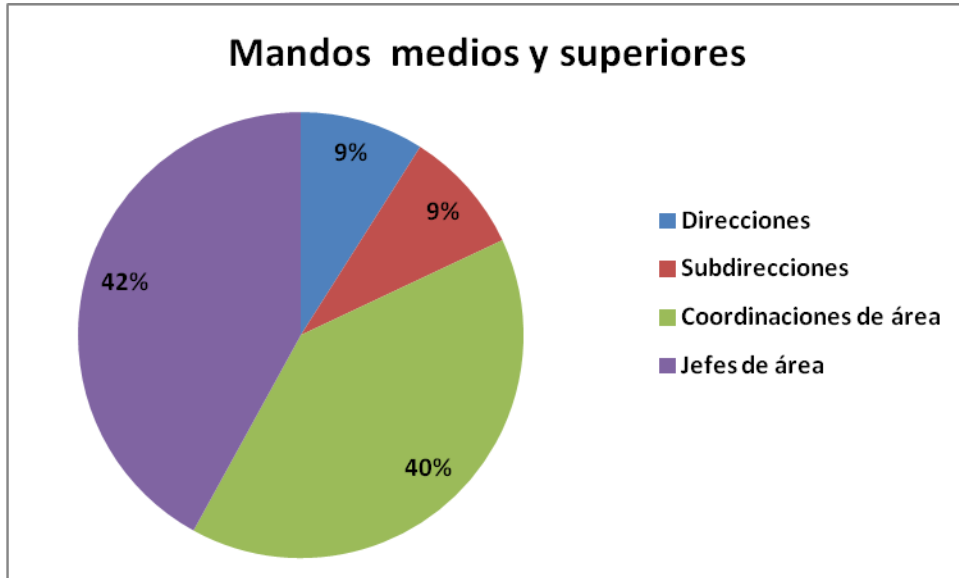
La gráfica de mandos medios y superiores nos muestra que el total de espacios en nivel de Direcciones de área así como en el nivel de Subdirecciones es de 8, lo que representa 9% del total de espacios de mandos medios y superiores, el número de espacios en nivel de Coordinaciones de área es de 34, mimos que representan 40% del total, y el número de espacios en nivel de Jefes de área es de 36, lo que representa 42%.



GOBIERNO FEDERAL



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



Al hacer la desagregación por sexo de cada nivel se observó que en los niveles más altos, es decir en puestos de toma de decisión como son Direcciones y Subdirecciones, el número de mujeres es mínimo en relación al número de hombres que ocupan estos puestos, las siguientes gráficas son ilustrativas:



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres
Nuevo León



Nuevo León Unido
Gobierno para Todos



Vivir Mejor

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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

Del total de las Direcciones de área, 7 son ocupados por hombres y 1 es ocupado por una mujer. En términos de porcentaje, 88% de las Direcciones de área están ocupadas por hombres y 12% por mujeres.

También vale la pena destacar que del periodo de 1991 a la fecha, ninguna mujer ha ocupado la Dirección general del ISSSTELEÓN, la siguiente tabla revela tal hecho.

| Directores Generales ISSSTELEÓN | Periodo |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Dr. David Kirsch Kleiman | 20 septiembre 1991 – 20 octubre 1992 |
| Lic. Arturo Garza Eckermann | 21 octubre 1992 – 16 mayo 1995 |
| Prof. Gonzalo Campos Cuevas | 17 mayo 1995 – 04 junio 2001 |
| Prof. Ismael Torres Salinas | 05 junio 2001 – 16 octubre 2003 |
| Lic. Ricardo Humberto Cavazos Galván | 17 octubre 2003 – 15 septiembre 2006 |
| C.P. Eduardo Alonso Bailey Elizondo | 16 septiembre 2006 – 08 agosto 2007 |
| C.P. Pedro Morales Somohano | 09 agosto 2007 – 18 marzo 2009 |
| Lic. Luis Gerardo Treviño Leal | 19 marzo 2009 – 08 abril 2012 |
| Lic. José de Jesús Arias Rodríguez | 09 abril 2012 – a la fecha |

Del total de las Subdirecciones, 7 son ocupados por hombres y 1 es ocupado por una mujer. En términos de porcentaje 88% de las Subdirecciones están ocupadas por hombres y 12% por mujeres.



GOBIERNO FEDERAL



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



Del total de espacios en nivel de Coordinaciones de área, 18 son ocupados por hombres y 16 son ocupados por mujeres. En términos de porcentaje 53% de las Coordinaciones de área están ocupadas por hombres y 47% por mujeres.



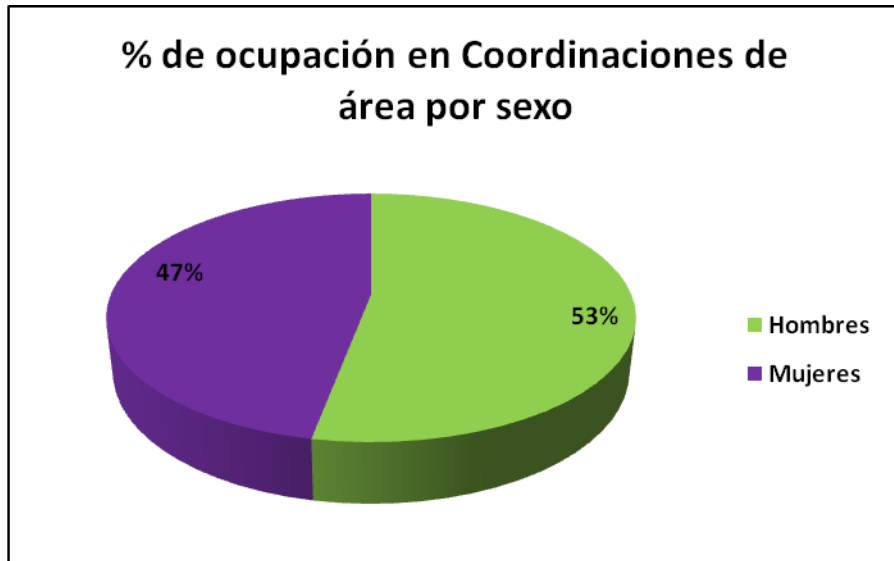
GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres
Nuevo León



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



Del total de espacios en nivel de Jefes de área 15 son ocupados por hombres y 21 son ocupados por mujeres. En términos de porcentaje 42% de las Jefaturas de área están ocupadas por hombres y 58% por mujeres.



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres
NUEVO LEÓN



Nuevo León Unido
GOBIERNO PARA TODOS



Vivir Mejor

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

Se observa que en general hay presencia de mujeres en los puestos de mandos medios y superiores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, sin embargo lo que parece difícil de alcanzar, es una proporción equitativa de mujeres en puestos directivos, su presencia es casi nula, tal situación puede explicarse en lo que se ha denominado el techo de cristal, esta metáfora pretende representar, de una manera muy plástica y elocuente, las sutiles modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, las limitan y les marcan un tope difícil de sobre pasar.

De esta manera, el techo de cristal impide a las mujeres pasar a un nivel mayor, García Calderón explica al respecto:

“las mujeres ascienden hasta cierto nivel, pero de la subdirección no pasan, los directivos son hombres y esto tiene dos causas: que la propia empresa no les da responsabilidades mayores con el pretexto de ser más emocionales, o tienen hijos y anteponen la familia o el matrimonio o el hogar al trabajo”.

En el caso de la institución explorada éste se vuelve un hecho que deja abierta la puerta para investigar las causas específicas que han obstaculizado la llegada de mujeres a las Subdirecciones, Direcciones de área y Dirección general y generar estrategias que las contrarresten.

Reclutamiento y selección de personal

En lo que se refiere al reclutamiento y selección del personal, se advierte que la institución explorada no cuenta con un manual de reclutamiento y selección de



personal que especifique de forma clara el procedimiento que mujeres y hombres con deseos de trabajar deben seguir para poder ingresar a la institución.

Una de las personas clave entrevistadas, refiere que el proceso de reclutamiento y selección de personal inicia con la bolsa de trabajo; aunque no existan puestos vacantes, las personas interesadas en ingresar al instituto dejan sus documentos en el área de recursos humanos. Posteriormente el área de recursos humanos verifica si hay alguna vacante que coincida con alguno de los perfiles de las personas interesadas y entonces ingresan.

En el caso de vacantes, también se toma en cuenta a personal del instituto, generalmente personas que están haciendo su servicio y desde el instituto se les promociona a un puesto superior. Vale la pena aclarar que las vacantes se publican sólo para los puestos en niveles de auxiliares, capturistas y de atención al público.

Promoción

En lo referente a las políticas de promoción dentro de la institución, se percibe que el ISSSTELEÓN no cuenta con un sistema o modelo de evaluación del desempeño y promoción del personal, tampoco cuenta con políticas para favorecer el ascenso de mujeres a puestos de mandos medios y superiores.

Lo que comenta una de las personas clave de la institución resulta ilustrativo:

“Con un sistema de evaluación del desempeño formal, no. Se toman en cuenta muchos aspectos: la puntualidad, nosotros manejamos un sistema dactilar donde



cada uno del personal checa con su huella y aparte son las fotografías y nosotros le pasamos todas las asistencias, las incidencias, que si faltó, si no faltó que si llegó tarde, que si pidió permisos muy seguido, todo ese tipo de cosas son consideradas para los ascensos”

La forma en que las personas de mandos medios y superiores ascienden, es a propuesta de sus superiores, los Jefes de área y los Coordinadores de área son propuestos por la o el jefe inmediato al Director general y éste decide si amerita o no el ascenso. En el caso de las personas que ocuparán el cargo de Director general y Direcciones de área, éstos son propuestos y ratificados por el Consejo a través del Gobernador.

Se observa que en general persiste la idea de que adoptar la perspectiva de género no implica hacer discriminación alguna entre mujeres y hombres, que la igualdad entre ambos radica en no darles un trato diferenciado.

No se refieren actos de discriminación explícita por razones de género, es decir se considera que tanto mujeres como hombres pueden ocupar los puestos de toma de decisiones, sin embargo como se aprecia en el apartado anterior, las mujeres no han logrado ascender a puestos de dirección y toma de decisiones y esto puede deberse a las cargas de trabajo externas devenidas de los roles, estereotipos e identidades de género que histórica y socialmente han sido impuestos tanto a mujeres como a hombres y que ubica a estas en una situación de desigualdad frente a ellos.



Actualización y capacitación

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León cuenta con una Jefatura de Capacitación que depende de la Coordinación de Recursos Humanos de la Dirección de Administración.

Los resultados del estudio exploratorio dejan ver que los programas de capacitación de la jefatura en mención están dirigidos principalmente al personal que presta servicios de atención a derechohabientes, mujeres y hombres, además de cursos de capacitación a los que se invita a todo el personal del Instituto, cabe mencionar que éstas son voluntarias.

La definición de los temas y la periodicidad de los programas de capacitación se definen a partir de las necesidades y a solicitud de cada Coordinación.

El Instituto realiza convenios con otras instituciones que ofrecen diversos cursos, entre los que destacan manejo de Word, Excel, Calidad en el Servicio, entre otros y la jefatura es el enlace entre las instituciones ofertantes y las y los trabajadores, por lo que difunde y coordina al personal que desea inscribirse.

Es de observar que desde el área de capacitación no se contempla o ha contemplado cursos sobre igualdad de género, violencia de género o perspectiva de género que sensibilice al personal sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres por razón de sexo. Los cursos que parte de las y los trabajadores han tomado se han dado por parte del Instituto Estatal de las Mujeres



El público principal de las capacitaciones que ofrece y difunde la jefatura son mujeres quienes laboran en el centro de atención telefónica y en el área de atención al derechohabiente. La persona clave entrevistada comenta lo siguiente:

“Asisten más mujeres que hombres porque, por decir, nosotros tenemos en atención a derechohabiente en clínica tenemos 36 personas de las cuáles son 6 hombres y las demás mujeres, y tenemos el call center que es atención telefónica tenemos 30 y nada más son 3 hombres”.

Es importante señalar que el área no cuenta con infraestructura suficiente para realizar procesos de formación, por ejemplo talleres, cursos, diplomados.

Salarios y prestaciones

En lo referente a los salarios y prestaciones que el personal, mujeres y hombres del ISSSTELEÓN perciben, se observa que los salarios están determinados por el nivel del puesto, más allá de si es una mujer o un hombre quien ocupa el puesto, de esta forma se advierte que no existe discriminación por razón de sexo en la asignación de salarios, sin embargo como ya se ha revelado a lo largo del presente estudio exploratorio, la presencia de las mujeres en los rangos más altos es casi nula.

Respecto a las prestaciones que gozan las y los trabajadores de la institución estudiada, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León en su artículo siete, establece con carácter de obligatorio los siguientes seguros y prestaciones:



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

- Seguro de enfermedades y maternidad
- Seguro de riesgos de trabajo
- Sistema certificado para jubilación
- Pensión por invalidez
- Pensión por causa de muerte
- Seguro de vida
- Préstamos a corto y largo plazo

En el rubro denominado seguro de enfermedades y maternidad, la Ley de referencia en su artículo 39 establece que:

La servidora pública, pensionista, jubilada y la esposa del servidor público, pensionista o jubilado, o en su caso, la concubina de uno u otro, tendrán derecho a lo siguiente:

- Asistencia obstétrica en el Instituto o las unidades médicas subrogadas
- Ayuda para lactancia cuando, según el dictamen médico, exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses posteriores a la fecha del nacimiento

Se aprecia que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León no se encuentra de forma explícita el derecho a la licencia de maternidad, sin embargo en la página de internet del Gobierno del Estado de Nuevo León, en su apartado embarazo y maternidad en el trabajo, se difunde los derechos que tienen las trabajadoras en caso de embarazo y maternidad.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

Así las mujeres trabajadoras del Gobierno del Estado de Nuevo León, cuentan con una licencia de maternidad de seis semanas antes y seis semanas después del parto, durante el periodo de lactancia tienen derecho a tomar media hora, dos veces al día para amamantar u ordeñarse, tienen derecho a ser atendidas por el personal de salud, en caso de enfermedad, de embarazo o de parto, con respeto y cuidado.

Es importante que la institución explorada proponga las modificaciones correspondientes a su marco normativo a fin de garantizar de forma explícita la protección de los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio.

Otro de los derechos laborales del personal del ISSSTELEÓN es la jubilación, al respecto se observa que los hombres y mujeres trabajadoras podrán jubilarse conforme a la siguiente tabla:

| Años de servicio mujeres | Años de servicio hombres | Monto de la pensión |
|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 28 | 30 | 85% |
| 29 | 31 | 90% |
| 30 | 32 | 95% |
| 31 | 33 | 100% |

Se percibe que la política de jubilación del ISSSTELEÓN es una medida afirmativa similar a la adoptada por otros países cuya adopción se explica en la necesidad de compensar la discriminación histórica en contra de las mujeres en virtud de sus roles de género, puesto que además de las cargas laborales deben también asumir las funciones de cuidado del hogar, en ese sentido se apreciaba una doble



GOBIERNO FEDERAL



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

carga de trabajo para las mujeres que desemboca en una menor etapa laboral activa².

Conciliación laboral y familiar

En el análisis sobre las medidas existentes para minimizar el conflicto entre trabajo y familia que padecen las y los trabajadores del ISSSTELEÓN con responsabilidades familiares y promover el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, se pone de manifiesto que no se obtuvo documento alguno que hiciera referencia a una política institucional de conciliación de la vida laboral y familiar; no está estipulado en la Ley y tampoco en el Reglamento de Organización Interna del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, sin embargo, a partir de entrevistas realizadas a personas clave de la institución para el presente estudio exploratorio, se percibe la existencia de permisos especiales a los que acceden las mujeres que tienen hijas o hijos.

La persona clave entrevistada menciona que estos permisos existen a partir de un acuerdo tomado por el Consejo General en el año 2005 y se dan a las mujeres para que puedan salir del centro laboral sin afectación a su sueldo, por ejemplo cuando necesitan asistir a un festival de día de las madres, cuando tienen juntas escolares o cuando hijas e hijos se enferman.

Derivado de lo anterior se aprecia que aunque no existe una política clara por parte de la institución estudiada para la corresponsabilidad entre la vida familiar,

² Guzmán, Diana. “Sobre la edad para jubilarse” [En línea]. Febrero 2011 [Noviembre 2012]. Disponible en la Web: <http://www.dejusticia.org/index.php?modo=externa&tema=antidiscriminacion&publicacion=1029>



laboral, personal e institucional, sí se han tomado medidas que minimicen el conflicto entre trabajo y familia de sus trabajadoras y trabajadores.

Clima laboral

En lo que se refiere a situaciones de acoso y hostigamiento sexual, en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, no se difunde información para prevenir situaciones de acoso y hostigamiento entre el personal.

La información recogida a través de entrevistas a personas clave de la institución revela que no hay un procedimiento de denuncia para casos de hostigamiento laboral o laboral- sexual que pudieran presentarse, a la pregunta explícita de si se presentara algún caso de hostigamiento y la persona afectada quisiera iniciar una denuncia, hay algún mecanismo que conozca el personal para hacerlo, la respuesta que se obtuvo refiere que el personal que se encuentre en una situación de hostigamiento no sabrían a dónde recurrir, la única opción de denuncia es a través de los buzones de quejas y sugerencias que llegan directamente al área de Comunicación Social.

Atención a la salud

De acuerdo con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el año 2010 el Estado de Nuevo León presenta una población total de 4 millones 653 mil 458 habitantes.



**GOBIERNO
FEDERAL**



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

Del total de la población 2 millones 333 mil 273 son mujeres, lo que presenta 50.14% de la población, los hombres se totalizan en 2 millones 320 mil 185, que representa 49.86% del total de la población.



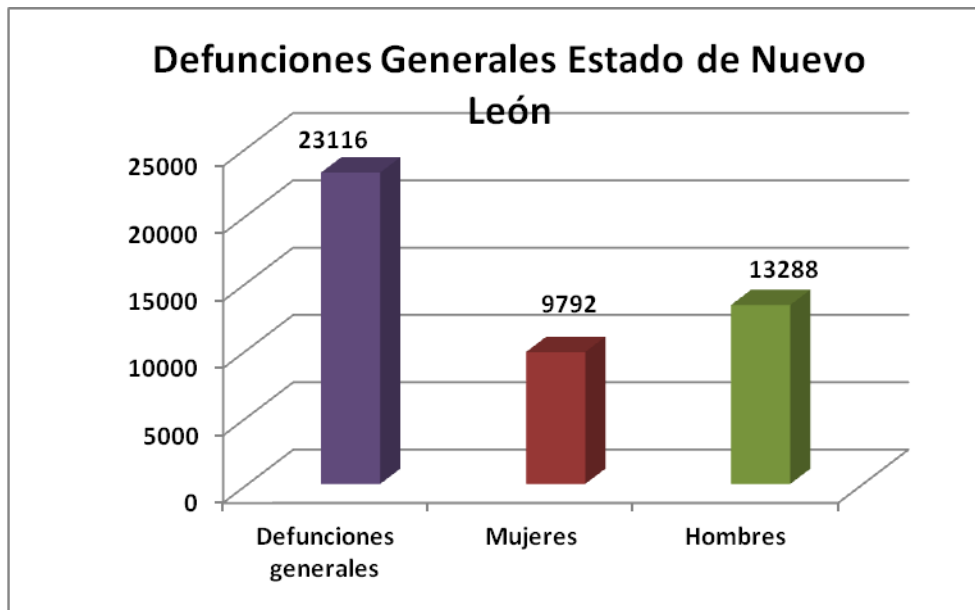
Como se muestra en la siguiente tabla, en las últimas décadas se ha registrado un aumento en la esperanza de vida del Estado con un promedio de 75.6 años en el 2010 para la población en general, 73.2 años en hombres y 78.1 años en las mujeres, un promedio de 75.7 años en el 2011 para la población en general, 73.3 años en hombres y 78.2 años en las mujeres, un promedio de 75.9 años en el 2012 para la población en general, 73.4 años en hombres y 78.3 años en las mujeres, ubicando a Nuevo León por encima de la media nacional que es de 75.7 años.



| Esperanza de vida Estado de Nuevo León | | | | | | | | |
|--|---------|---------|-------|---------|---------|-------|---------|---------|
| 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
| Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| 75.6 | 73.2 | 78.1 | 75.7 | 73.3 | 78.2 | 75.9 | 73.4 | 78.3 |

En lo referente a la tasa de mortalidad, el Estado de Nuevo León presenta una tasa bruta de mortalidad de 4.8, calculada a partir del número de defunciones por cada mil habitantes en un año determinado.

Las defunciones generales del censo 2010 se totalizan en 23,116, de las cuales 13,288 han sido defunciones generales de hombres y 9,792 han sido defunciones generales de mujeres.



Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

De acuerdo con las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el año 2010, el Estado de Nuevo León tiene una población de 3, 882, 487 mujeres y hombres con derechohabiencia que se encuentran distribuidas en las siguientes instituciones de salud:

- IMSS
- ISSSTE,
- ISSSTE Estatal
- Derechohabiencia de Pemex, Defensa o Marina
- Seguro Popular

La población sin derechohabiencia en las estadísticas 2010 del INEGI, se totaliza en 942, 444 personas y 58,424 personas se ubican en el rubro “no especificado”.

Siguiendo las estadísticas de referencia, se observa que el ISSSTELEÓN, atiende a una población de 30,897, de los cuales 13,410 son hombres y 17,487 son mujeres.



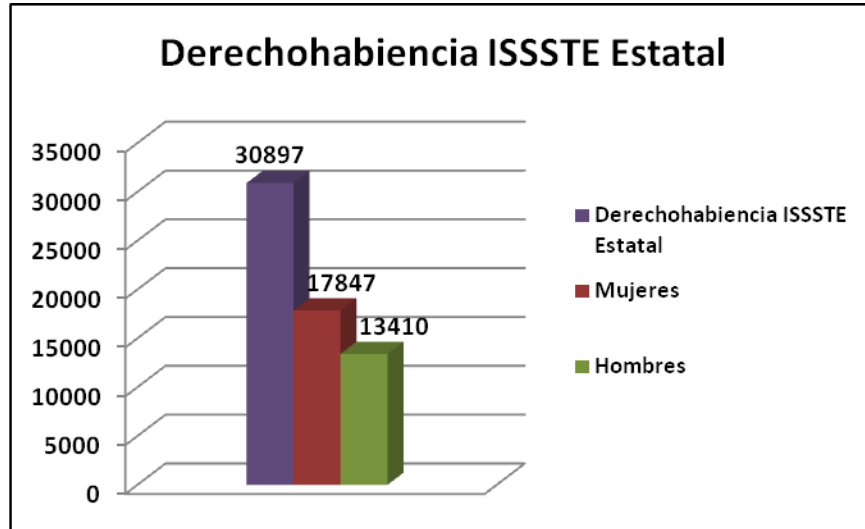
GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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



Salud de la Mujer ISSSTELEÓN

El ISSSTELEÓN cuenta en su padrón de afiliados, actualizado a septiembre de 2012, con 12,750 mujeres entre los 15 y 60 años de edad, las cuales son atendidas a través de los siguientes programas:

- Consulta en clínica de la mujer

Instituida formalmente desde abril de 2012, se dedica a promover la salud y prevenir enfermedades así como dar seguimiento periódico a las mujeres sanas. Los servicios de salud en la clínica de la mujer son otorgados por médicas y médicos especialistas en ginecología, dentro de los servicios se incluyen los siguientes:

1.- Promoción de la salud: pláticas periódicas de salud reproductiva, nutrición, autoexploración de mama.



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres
Nuevo León



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

- 2.- Detección oportuna de cáncer cervicouterino: citologías y detección del virus del papiloma humano.
- 3.- Detección oportuna del cáncer de mama: exploración de mamas, capacitación para la autoexploración, mamografías.
- 4.- Orientación y tratamiento de climaterio y menopausia.
- 5.- Planificación familiar: Información y orientación para otorgar el método anticonceptivo ideal a cada paciente mujeres y hombres.

- Consulta en ginecobstetricia

Consulta de primer contacto para las enfermedades de la mujer y vigilancia del embarazo. También da seguimiento a las pacientes con enfermedades detectadas en la clínica de la mujer.

- Consulta en clínica de mama

Dirigida al seguimiento diagnóstico y terapéutico de pacientes detectadas con enfermedades benignas y malignas de la mama, otorgada por una médica o médico cirujano subespecialista en patología mamaria.

- Consulta de ginecología oncológica

Dirigida al seguimiento diagnóstico y terapéutico de pacientes detectadas con alteraciones en citología cervical, otorgada por una médica o médico cirujano subespecialista en ginecología oncológica.



GOBIERNO
FEDERAL



Situación de la salud en el Estado de Nuevo León

Riesgos para la Salud³

Nuevo León, caracterizado por ser un Estado urbano y de grandes industrias, se distingue por tener una esperanza de vida mayor que otras entidades federativas. Sin embargo, es bien conocido que la transición epidemiológica resalta las enfermedades crónico - degenerativas o no transmisibles como los principales daños a la salud en la población

Los alimentos con alto contenido de colesterol, sodio y carbohidratos refinados, se han convertido en la primera opción de búsqueda de saciedad para el mexicano. La cronicidad de este consumo inadecuado provoca manifestaciones que disminuyen la calidad y la esperanza de vida poblacional con enfermedades que afectan al corazón, vasos sanguíneos, cerebro, equilibrio hormonal, procesos celulares y moleculares principalmente. Es por esto que las enfermedades cardiovasculares, los tumores malignos y la diabetes mellitus, han encabezado las listas de mortalidad en los últimos años.

Las primeras, incrementaron su tasa de 84.7 a 96.8 (14.3%) del año 2000 a 2008; en los tumores, subió de 66.2 a 67.7 (2.3%), sobresalen el cáncer de mama y el cérvico uterino en la mujer, así como el de próstata en los hombres; la diabetes mellitus como tercera causa con 41.4 para el 2000 y 64.3 para 2008, lo que representó un aumento significativo de 55.3 por ciento; y las enfermedades cerebrovasculares, en cuarto lugar con una tasa de 28.1 en 2008, siguen siendo

³ Programa Sectorial de Salud del Plan Estatal del Desarrollo 2010 – 2015 del Gobierno del Estado de Nuevo León.



GOBIERNO
FEDERAL



parte de las principales amenazas de un estilo de vida no saludable y el proceso de envejecimiento en la estructura de población que se observa actualmente.

Infecciones de Transmisión Sexual y VIH/SIDA

De acuerdo a la información contenida en el Programa Sectorial de Salud del Plan Estatal del Desarrollo 2010 – 2015 del Gobierno del Estado de Nuevo León, en México, al igual que en el resto de los países del mundo, el VIH/SIDA se ha convertido en un problema prioritario de salud pública con múltiples repercusiones psicológicas, sociales, éticas, económicas y políticas que rebasan el ámbito de la salud.

De los casos de ITS registrados en el año 2009, el 81.2 por ciento corresponde al sexo femenino y 18.8 por ciento al masculino, para este mismo año los padecimientos más importantes son la candidiasis con un 74.6 por ciento, la tricomoniasis con 18.9 por ciento y el virus del papiloma humano con un 4.4 por ciento, entre otras. La educación sexual entre las parejas activas es el mejor mecanismo para disminuir este tipo de padecimientos, la promoción a la salud en el uso correcto del preservativo, así como la higiene personal son algunos de las recomendaciones por parte del personal médico.

Según el censo 2010 del INEGI, la tasa de mortalidad por VIH-SIDA en 2008 es de 4.3



GOBIERNO FEDERAL



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

Diabetes

En México 13 de cada 100 muertes son provocadas por la diabetes mellitus, ocupa el tercer lugar en número de defunciones por año; la tasa de mortalidad muestra una tendencia ascendente en ambos sexos, con más de 60 mil muertes.

Según la ENSANUT 2006 la prevalencia de diabetes en México por diagnóstico médico previo en adultos de 20 años o más es de 7.0 por ciento. Para el Estado fue del 6.4 por ciento, siendo mayor en mujeres (7.9 por ciento) que en hombres (4.7 por ciento), en el grupo de 60 años o más se concentra el mayor número de casos de diabetes mellitus tipo 2 la prevalencia fue de 16 por ciento. En cuanto a las pruebas de detección, 18.3 por ciento de los adultos de 20 años o más acudió a realizarse una determinación de glucosa en sangre (venosa o capilar), durante el 2005. Cifra inferior a la media nacional que fue de 21 por ciento.

En Nuevo León, este padecimiento ha ocupado la tercera causa de mortalidad en los últimos 5 años, después de las enfermedades del corazón y los tumores malignos. Casi la mitad de las muertes por diabetes ocurren en pacientes menores de 70 años y el 55 por ciento son mujeres.

El grupo de edad con más muertes por diabetes se ubica entre los 40 y 55 años.



Salud de la Mujer

Cáncer Cérvico Uterino

El cáncer es la segunda causa de muerte y representa un problema de salud pública por su magnitud creciente y la trascendencia individual, familiar, social y económica.

Los tipos de cáncer que más afectan a la mujer son el cérvico uterino y el de mama, ambos cuentan con intervenciones de tamizaje para la detección temprana y en ambos se requiere un esfuerzo sectorial con la participación de la sociedad para fortalecer y garantizar la provisión óptima de acciones de promoción de la salud, tamizaje, diagnóstico, tratamiento y control.

En Nuevo León la mortalidad por cáncer cérvico uterino ha mantenido una tendencia descendente los últimos 10 años, con una tasa de 12.2 defunciones por 100 mil mujeres de 25 y más años de edad en el año 2000 y de 9.81 en el 2008, lo que representa un descenso del 26.2 por ciento.

Cáncer de Mama

El cáncer de mama es una patología asociada a estilos de vida poco saludables como el sobrepeso y el sedentarismo, es el tumor maligno más frecuente en la mujer en el ámbito mundial.

En México se observa una tendencia ascendente, de manera que en el año 2006 desplazó al cáncer cérvico uterino como primera causa de muerte por neoplasia maligna en mujeres de 25 años y más.



GOBIERNO FEDERAL



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

Según datos obtenidos del censo 2010 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la tasa de mortalidad por cáncer de mama, defunciones por cada 100 mil habitantes de 25 años y más en el 2008 es de 15.70152. La tasa de mortalidad por cáncer de mama en hombres, defunciones por cada 100 mil hombres de 25 años y más en el 2008, es de 0.10801 en contraste con la tasa de mortalidad por cáncer de mama en mujeres, defunciones por cada 100 mil mujeres de 25 años y más 2008 que es de 31.16079.

Planificación Familiar

La planificación familiar y la anticoncepción, son de las intervenciones en salud pública que han demostrado una amplia variedad de beneficios potenciales en la salud, el desarrollo social y económico de la población. Es una de las estrategias costo-efectivas para la disminución de la mortalidad materna y perinatal, contribuye a la disminución de la pobreza y a mejorar la calidad de vida de las familias. Estas estrategias se llevan a cabo en un marco de respeto a los derechos sexuales y reproductivos de las personas.

Los logros alcanzados en la última década son innegables: la fecundidad en el Estado se redujo de 2.30 hijos por mujer en el año de 1998 a 2.00 en el 2008 lo cual representa una disminución de 15 por ciento en este periodo.

El Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción, se ha definido como prioritario ya que contribuye a alcanzar una vida sexual y reproductiva sana con responsabilidad, contribuye a la prevención de embarazos no planeados y de alto



riesgo, a la disminución del riesgo de mortalidad perinatal y del aborto e infecciones de transmisión sexual.

Al cierre del 2009 la cobertura de anticoncepción post evento obstétrico se ubicó en 72.0 por ciento en la población de mujeres en edad fértil, es lo esperado a nivel nacional, si se observa solo el grupo de edad de menores de 20 años, es decir, las adolescentes, este porcentaje corresponde al 72.9 por ciento. Se incrementaron las usuarias activas de planificación familiar de 85 mil 274 en el año 2003 a 130 mil 91 mujeres en el 2009.

Salud Sexual y Reproductiva de los Adolescentes

La salud sexual y reproductiva de los adolescentes constituye una prioridad de salud pública.

El cada vez más temprano inicio de la vida sexual y la percepción de invulnerabilidad, induce a los jóvenes a tener relaciones sexuales sin protección, facilitar la adquisición de infecciones de transmisión sexual e incrementar el riesgo de tener embarazos no planeados, éstos han aumentado en los últimos años.

En el año 2003 el porcentaje de embarazos en adolescentes era de 29.4 por ciento, para el año 2009 este porcentaje aumentó a 32.3 por ciento.

Más de la mitad de los embarazos que ocurren en adolescentes son no planeados. Las madres adolescentes tienen mayor riesgo de muerte materna y perinatal, menos probabilidad de terminar su educación y por lo tanto, de tener acceso a empleos bien remunerados, lo que las mantiene en franca desventaja social y económica. El número total de usuarias activas en planificación familiar en



el estado es de 130 mil 91 de este total el 7.32 por ciento corresponde a adolescentes.

En el Estado, la población de mujeres en edad fértil unidas (matrimonio o unión libre), del grupo de 10 a 19 años en el año 2009, corresponde a 80 mil mujeres, de las cuales el 11.9 por ciento utilizan algún método anticonceptivo, lo que contribuye al incremento en el número de embarazos en este grupo de edad

Climaterio y Menopausia

La menopausia constituye un evento único en la vida de las mujeres y corresponde a la última menstruación. Se presenta debido a la disminución de la función hormonal de los ovarios y marca la transición entre la etapa reproductiva y la no reproductiva.

En las mujeres la menopausia ocurre en promedio a los 49 años de edad y es precedida por un periodo de duración variable en que pueden presentarse los síntomas y signos del síndrome climatérico, que en ocasiones demandan atención médica.

La magnitud del universo de la población que requiere de información y servicios se aprecia al considerar que en el año 2000 el número total de mujeres de 40 años y más se estimó en 306 mil 524, cifra que continua en ascenso alcanzando 703 mil 813 en el año 2010.



Salud Materna

En relación a las defunciones maternas, durante el año 2009, se registraron y notificaron al nivel nacional 25 casos con residencia habitual en el Estado, siendo las principales causas las complicaciones obstétricas directas como la preclampsia-eclampsia, sepsis y hemorragia obstétrica entre otras; de estas defunciones, 4 fueron confirmadas como neumonía por

Influenza AH1N1. Cabe mencionar que el nivel federal, tiene establecido como meta estatal de Razón de Mortalidad Materna para el año 2012: 24.8 por 100,000 nacidos vivos registrados

El acuerdo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Naciones Unidas, contempla en el objetivo 5, mejorar la salud materna, la meta es reducir la mortalidad materna en tres cuartas partes entre el periodo de 1990 al 2015. Los Servicios de Salud de Nuevo León, en coordinación con instituciones públicas y privadas que otorgan atención materna, tienen el firme compromiso de contribuir a la “Reducción Acelerada de la Mortalidad Materna” a través de la suma esfuerzos y el fortalecimiento de acciones. Lo que ha llevado a que en Nuevo León esta meta se considere alcanzada a diferencia del promedio nacional.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

CAPÍTULO V. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo general

Impulsar la institucionalización de la perspectiva de género como una política transversal orientada a eliminar la desigualdad de género en la cultura institucional y los servicios públicos que proporciona el ISSSTELEÓN.

Objetivo estratégico I

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de formulación, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y acciones institucionales.

Estrategia I.I

Implementación de mecanismos e instrumentos para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y gestión institucional.

Líneas de acción

I.I.I Proponer la creación de una Unidad de Igualdad de Género, responsable de promover el diseño e implementación de proyectos y acciones para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.



GOBIERNO
FEDERAL



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

I.I.II Incorporar en el desarrollo de programas, proyectos y acciones institucionales, las recomendaciones en materia de derechos humanos de las mujeres, salud y violencia de género, contenidas en el marco normativo internacional, nacional y estatal.

I.I.III Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del presupuesto institucional, considerando las necesidades específicas de mujeres y hombres.

Estrategia I.II

Desarrollo de mecanismos de registro, análisis y difusión de información desagregada por sexo.

Líneas de acción

I.II.I Promover el mejoramiento de los sistemas de registro de información institucionales, a fin de que sea posible contar con información específica sobre la población beneficiaria de los servicios institucionales.

I.II.II Generar información estadística desagregada por sexo, que permita determinar el impacto diferenciado de los programas, proyectos y acciones institucionales sobre la población derechohabiente.

I.II.III Promover la realización de diagnósticos que arrojen información desagregada por sexo sobre el avance en la disminución de brechas y obstáculos que inciden en la salud y calidad de vida de la población derechohabiente.



I.II.IV Generar y difundir informes sobre los avances en la identificación y disminución de las brechas y obstáculos de género que inciden en la salud y calidad de vida de la población derechohabiente.

Objetivo estratégico II

Instaurar un clima laboral y cultura institucional libre de prácticas que promuevan la discriminación por razón de sexo.

Estrategia II.I

Diseño e implementación de mecanismos y procedimientos para el establecimiento de un clima laboral libre de discriminación por razón de sexo.

Líneas de acción

II.I.I Elaborar un código de conducta institucional que promueva la igualdad de género.

II.I.II Implementar campañas informativas internas para contrarrestar la imagen estereotipada de mujeres y hombres entre el personal médico y administrativo que labora en la institución.

II.I.III Evitar los estereotipos de género en la designación de actividades de asistencia y apoyo logístico.



Estrategia II.II

Establecimiento de una política de comunicación social e institucional incluyente

Líneas de acción

II.II.I Impulsar el establecimiento de lineamientos específicos para que todas las unidades administrativas que integran la institución se comprometan con la utilización del lenguaje incluyente.

II.II.II Realizar procesos de capacitación para la adecuada utilización del lenguaje incluyente en la comunicación organizacional y social de la institución.

II.II.III Promover la elaboración de materiales didácticos que faciliten la adopción del lenguaje incluyente en las diferentes unidades administrativas que integran la institución.

II.II.IV Promover la incorporación de lenguaje incluyente en la normatividad y documentación institucional.

Objetivo estratégico III

Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.



Estrategia III.I

Implementación de procedimientos y medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación, y promoción de las servidoras y servidores públicos.

Líneas de acción

III.I.I Implementar un sistema de reclutamiento y selección de personal libre de estereotipos de género.

III.I.II Implementar acciones afirmativas orientadas a garantizar el acceso de las mujeres a puestos directivos.

III.I.III Eliminar en la redacción de las descripciones de puestos, posibles sesgos de género y la promoción de estereotipos sexistas.

III.I.IV Impulsar una selección de personal equitativa a través de una adecuada descripción de perfiles y puestos

III.I.V Impulsar la adopción de horarios de trabajo y prestaciones que consideren la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.

III.I.VI Asegurar la existencia de criterios transparentes y no discriminatorios en los procedimientos de revisión y evaluación en la promoción de personal.



Estrategia III.II

Promoción de la equidad de género en el otorgamiento de salarios y prestaciones en todos los niveles de la institución.

Líneas de acción

III.II.I Incorporar la perspectiva de género en lineamientos internos relacionados con la política de prestaciones.

III.II.II Establecer un sistema de salarios y prestaciones basado en un sistema de evaluación del desempeño.

Objetivo estratégico IV

Impulsar la capacitación y formación profesional desde la perspectiva de género.

Estrategia IV.I

Diseño e impartición de procesos educativos que promuevan el desarrollo de conocimientos técnicos, aptitudes y actitudes para incorporar la perspectiva de género en el ámbito institucional.

Líneas de acción

IV.I.I Determinar las necesidades de capacitación y formación profesional desde la perspectiva de género en todos los niveles de la institución.



IV.I.II Realizar, de manera permanente, programas de capacitación y sensibilización en género dirigidos a todos los niveles de la organización.

IV.I.III Promover el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación por razón de sexo.

IV.I.IV Impulsar la especialización de los niveles directivos a fin de que implementen acciones que coadyuven en la transversalización de la perspectiva de género en la institución.

IV.I.V Establecer a la perspectiva de género como un componente inalienable de todos los procesos de capacitación y formación profesional que se realicen en la institución.

Objetivo estratégico V

Prevenir, atender y sancionar las conductas y prácticas que constituyan hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución.

Estrategia V.I

Implementación de instrumentos normativos y procedimientos para la prevención atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.



Líneas de acción

V.I.I Crear el marco normativo institucional orientado a prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

V.I.II Establecer instancias y procedimientos de denuncia y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual.

V.I.III Garantizar la confidencialidad en el procedimiento de denuncia.

V.I.IV Realizar campañas internas que brinden información sobre las prácticas y conductas que constituyen hostigamiento y acoso sexual, así como los medios institucionales para su denuncia y atención.

Objetivo estratégico VI

Promover el establecimiento de un compromiso institucional con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN.

Estrategia VI.I

Adopción de normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN.



GOBIERNO
FEDERAL



Líneas de acción

VI.I.I Incorporar en la normatividad interna, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar las condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal

VI.I.II Implementar acciones que favorezcan la resolución de conflictos entre trabajo y familia derivados de los roles y estereotipos de género.

VI.I.III Fomentar la participación de los padres en el cuidado de las hijas e hijos, mediante la implementación campañas informativas internas y el otorgamiento de permisos y horarios especiales equiparables a la licencia de maternidad.

VI.I.IV Flexibilizar los horarios del personal que se encuentre realizando estudios de cualquier nivel, buscando armonizar el tiempo dedicado al trabajo y al estudio.

VI.I.V Sensibilizar a las y los servidores públicos que tengan personal a su cargo a fin de que atiendan el compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos y considerando horarios excepcionales cuando la situación lo amerite.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

CAPÍTULO VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La importancia de implementar procesos de seguimiento y evaluación, radica en la posibilidad de contar con información que nos ayude a determinar hasta dónde ha sido posible dar cumplimiento a las metas y objetivos planteados en el Programa, y una vez que hemos podido determinar este grado de avance institucional, contar con elementos para tomar decisiones informadas sobre seguir el rumbo originalmente trazado o hacer un cambio en las estrategias planteadas.

El seguimiento y evaluación, como mecanismos institucionales, se plantean como un proceso integral y continuo de investigación y análisis de los cambios que se generan en el corto, mediano y largo plazo, como consecuencia directa o indirecta de la intervención planeada.

En términos generales, algunos de los principales elementos a considerar al momento de realizar la evaluación de un proceso de cambio institucional desde la perspectiva de género son los siguientes:

- Los resultados de la implementación del Programa sobre el conocimiento, aptitudes y actitudes desarrolladas por el personal en todos los niveles de la institución.
- El impacto de la modificación de estructuras organizativas, normatividad interna y desarrollo de procedimientos sobre la cultura institucional y la capacidad de la organización para implementar adecuadamente estos cambios.



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

- Las fortalezas y debilidades detectadas en la implementación de estrategias, considerando el factor humano y las posibles restricciones institucionales.

Para poder realizar una adecuada medición de estas y otras variables, será necesario que los indicadores que vayamos a utilizar se encuentren en perfecta concordancia con la planificación estratégica del Programa. Asimismo, será de vital importancia contar con información estadística específica, cualitativa y cuantitativa que considere la desagregación por sexo.

Indicadores

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|---|--|---|------------|---|
| Incorporar la perspectiva de género en los procesos de formulación, presupuestación, implementación, seguimiento y evaluación de programas, proyectos y acciones institucionales. | Porcentaje de programas, proyectos y acciones institucionales que incorporan la perspectiva de género. | $\frac{PPAPG}{PPA} \times 100$ <p>PPAPG: Número de programas, proyectos y acciones institucionales que incorporan la perspectiva de género</p> <p>PPA: Número total de programas, proyectos y acciones institucionales realizados</p> | 100% | <ul style="list-style-type: none"> - Programas formulados - Proyectos formulados - Reportes de seguimiento del PI - Informes de avances de la UIG |

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|--|--|--|------------|---|
| Instaurar un clima laboral y una cultura institucional libre de prácticas que promuevan la discriminación por razón de sexo. | Mecanismos y procedimientos institucionales para la erradicación de prácticas discriminatorias implementados | $\frac{MPII}{MPIP} \times 100$ <p>MPII: Número de mecanismos y procedimientos institucionales para la erradicación de prácticas</p> | 100% | <ul style="list-style-type: none"> - Reportes de seguimiento del PI - Informes de avances de la UIG |



GOBIERNO FEDERAL

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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|----------------------|-----------|--|------------|------------------------|
| | | discriminatorias implementados MPIP: Número de mecanismos y procedimientos institucionales para la erradicación de prácticas discriminatorias propuestos | | |

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|--|---|---|------------|---|
| Incorporar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos. | Medidas y procedimientos para la gestión de recursos humanos desde la perspectiva de género implementados | $\frac{MPGRI}{MPGRP} \times 100$ MPGRI: Número de medidas y procedimientos para la gestión de recursos humanos con perspectiva de género implementados MPGRP: Número de medidas y procedimientos para la gestión de recursos humanos con perspectiva de género propuestos | 100% | - Reportes de seguimiento del PI - Informes de avances de la UIG |

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|--|---|--|------------|---|
| Impulsar la capacitación y formación profesional desde la perspectiva de género. | Programas de capacitación y formación profesional, con perspectiva de género, implementados | $\frac{PCFPGI}{PCFPGP}$ PCFPGI: Número de programas de capacitación y formación profesional, con perspectiva de género, implementados PCFPGP: Número de programas de capacitación y formación profesional, con perspectiva de género, propuestos | 100% | - Cartas descriptivas - Temarios - Informe anual de capacitaciones realizadas |



GOBIERNO FEDERAL

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

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ISSSTELEÓN

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|---|---|---|------------|---|
| Prevenir, atender y sancionar las conductas y prácticas que constituyan hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución. | Mecanismos y procedimientos para la prevención, atención y sanción, de conductas y prácticas que constituyan hostigamiento y acoso sexual implementados | $\frac{MPI}{MPP} \times 100$ <p>MPI: Número de mecanismos y procedimientos para la prevención, atención y sanción, de conductas y prácticas que constituyan hostigamiento y acoso sexual implementados</p> <p>MPIP: Número de mecanismos y procedimientos institucionales para la erradicación de prácticas discriminatorias propuestos</p> | 100% | <ul style="list-style-type: none"> - Reportes de seguimiento del PI - Informes de avances de la UIG |

| Objetivo estratégico | Indicador | Fórmula | Meta anual | Medios de verificación |
|---|---|---|------------|---|
| Promover el establecimiento de un compromiso institucional con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN. | -Mecanismos o acciones implementadas - para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN. | $\frac{MAIC}{MAPC} \times 100$ <p>MAIC: Número de mecanismos o acciones implementadas para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN.</p> <p>MAPC: Número de mecanismos o acciones propuestas para fomentar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las servidoras y servidores públicos que laboran en el ISSSTELEÓN.</p> | 100% | <ul style="list-style-type: none"> - Reportes de seguimiento del PI - Informes de avances de la UIG - Reporte de incidencias de personal |



GOBIERNO FEDERAL

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

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, L. Castañeda, I. & Salazar, H. (2002). Capítulo III. Diagnóstico participativo con enfoque de género en ecosistemas de tierra seca. En Aguilar, L. Castañeda, I. & Salazar, H. La búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas. San José, Costa Rica: Unión mundial para la naturaleza (UICN)-Área Social, Oficina Regional para Mesoamérica-Programa Mundial de Áreas Protegidas- Comisión Mundial de Áreas Protegidas.

Amorós Celia y De Miguel Álvarez Ana (2007). Teoría Feminista: De la Ilustración a la Globalización. Madrid, España. Minerva Ediciones.

Baanante, A. (S/R) El trabajo domestico (análisis económico desde una perspectiva de género).

Cobo Bedia Rosa (2008). Género, violencia y derecho. Editores del Puerto: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo-1994)

Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de la Salud (Alma Ata - 1978)

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena - 1993)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México -1857)



Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing-1995)

Cumbre del Milenio (2000)

Ferrajoli, L. (1999). Derecho y Garantía. La ley más débil. Madrid, España. Trota

Guajardo, G. (2003). La entrevista [Material presentado en el ramo de Metodología de la investigación]. Valparaíso: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Doctorado en Lingüística Cátedra UNESCO.

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo General de Población y Vivienda 2000, II Conteo de Población y Vivienda, 2005, Censo de Población y Vivienda 2010 Tabulados básicos. <http://www.inegi.org.mx/inegi>

INSP. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición - ENSANUT 2006. <http://www.insp.mx/ensanut/>



Krause, M. (1996). Criterios de calidad para estudios cualitativos [Material presentado en el ramo de Metodología Cualitativa Avanzada I]. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología.

Ley General de Salud (1984)

Programa Sectorial de Salud 2007 - 2012

Programa de Acción Específico 2007 – 2012, Igualdad de Género en Salud

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres (2003)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León (2011)

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que surgieron de la Declaración del Milenio alcanzado en 2000 por 189 países miembros de Naciones Unidas.

O. Nello (1998). Algunas Orientaciones Teórico- Metodológicas en la Investigación Cualitativa. México. CIDE.

Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2015 del Estado de Nuevo León



Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior. Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)

Programa Estatal de Equidad de Género 2010 – 2015 del Estado de Nuevo León

Programa Sectorial de Salud 2010 – 2015 del Estado de Nuevo León

Ruiz, José I. (1996). Control de calidad. En Ruiz, Metodología de la investigación cualitativa. España: Universidad de Deusto, Bilbao.

Š.J Taylor y R. Bogdang. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. PAIDOS

Sau Victoria (2001). Diccionario Ideológico Feminista. Volumen II. Barcelona, España. Icaria editorial.

Sierra, F. (1996). Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. En L. Galindo (Ed.), Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación (pp. 277-345). México: Addison Wesley Longman.



GLOSARIO

Acción Afirmativa

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso

El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

Acoso laboral

También se conoce como hostigamiento laboral o con el término anglosajón de mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Artículo 13).



Análisis de género

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

Brechas de Género

Es una medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Capacitación

Se refiere a una actividad de enseñanza-aprendizaje que consiste en proporcionar herramientas teóricas y prácticas para adquirir y actualizar conocimientos, destrezas, competencias y aptitudes, requeridas para desempeñar adecuadamente una actividad específica, por lo general de carácter laboral.

Ciudadanía

Es un conjunto de derechos y deberes que hacen de cada individuo un miembro de una comunidad política. Es un concepto que habla de la calidad del vínculo y de la relación que las personas tienen con el Estado.



Conciliación entre vida familiar y laboral

Históricamente, la división sexual del trabajo ha determinado las actividades que deben realizar las mujeres y los hombres tanto en la esfera productiva como en la doméstica. Esta división del trabajo si bien sigue manteniendo las características tradicionales en términos generales, es dinámica por que se transforma con el paso del tiempo y origina nuevas formas de organización social.

No obstante, el papel de la mujer en el hogar sigue prevaleciendo la tradicional división sexual del trabajo, que recarga en estas la realización de las tareas domésticas e incrementa los conflictos y tensiones por la distribución inequitativa de las responsabilidades y deberes domésticos.

De esta conflictividad ha surgido una problemática social que requiere, por parte del estado, de políticas públicas que atiendan las necesidades de las familias, y especialmente las de las mujeres, para conciliar la organización del trabajo dentro y fuera del hogar.

Estas acciones del estado se han denominado “políticas conciliatorias” y pueden ser de tres tipos:

De conciliación secuencial: Incluye licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.

De reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico: Implican cambios culturales en la escuela, la familia y el mercado de trabajo y,

De conciliación por derivación: Consisten en otorgar subsidios para adquirir en el mercado de servicios privados para el cuidado de las hijas e hijos, y en la prolongación de horario escolar, entre otras.



Corresponsabilidad doméstica

Se refiere al reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre las mujeres y los hombres miembros de un hogar. Es una demanda de las mujeres que tiene por objeto de flexibilizar los roles y el uso del tiempo para lograr una distribución más justa de las actividades vinculadas a la reproducción humana.

Cultura institucional

La cultura institucional se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Desigualdad de Género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Discriminación contra la Mujer

“Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la desigualdad



GOBIERNO
FEDERAL

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

del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas políticas, económica, social y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW, 1979).

Doble jornada laboral

El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas.

Para muchas mujeres, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, produce la “la doble presencia”, es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico –familiar.

Empoderamiento

Es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida de Libre de Violencia).



Equidad de Género

Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales en las que se encuentran las mujeres.

Estadísticas desagregadas por sexo

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Estereotipos

Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.



Feminismo

Movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno y no únicamente en la adquisición de derechos, por lo que habría de restringir su uso a los movimientos de mujeres del Siglo XX. El feminismo ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las relaciones de poder entre los sexos.

Género

Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada.

Hostigamiento sexual

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo.

Los hombres también pueden padecerlo, y por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad. En este sentido, se considera hostigamiento toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo



sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal.

Igualdad de Género

Parte del concepto de igualdad, entendido como una relación de equivalencia, en el sentido de que las y los individuos tienen el mismo valor. La igualdad admite diferencias pero no desigualdades, ya que la desigualdad supone discriminación y privilegios mientras que la diferencia supone diversidad. El logro de la igualdad supone el disfrute pleno de la ciudadanía.

Igualdad de oportunidades

Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias.

Impacto diferenciado por sexo

Resultado de las actividades que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las mujeres y hombres. Se obtiene a partir de la evaluación con enfoque de género.



GOBIERNO
FEDERAL



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

Inequidad

Término utilizado en la perspectiva de género para referirse a las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres.

Institucionalización de la perspectiva de género

Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.

Lenguaje sexista

El lenguaje sexista se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener.

Prejuicio

Juicio previo no contrastado con la realidad: predisposición a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros. Se sustenta en una generalización errónea y rígida, porque, por una parte, no considera las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo, y por otra, es una actitud difícil de erradicar.



Según la perspectiva de género, los prejuicios se configuran como el conjunto de actitudes o comportamientos que llevan a tener una opinión negativa, errónea y rígida de las personas del sexo opuesto, así como a reiterar estereotipos en relación con el género. Pueden ser contra mujeres o contra hombres. El sexismo es uno de ellos.

Profesionalización

Se refiere al proceso de capacitación y formación por el que las y los funcionarios públicos adquieren conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en género con el objetivo de transversalizar esta perspectiva en su quehacer institucional. La profesionalización en género deviene en una estrategia resultante de los lineamientos contemplados en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer en torno a la creación de capacidades en las dependencias públicas para desarrollar acciones, programas y políticas públicas de equidad de género.

Sensible al género

El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de desarrollo

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades



endócrinas que la sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Teoría de género

Tiene por herramienta central el análisis de las diferencias entre sexo y género, aunque esta diferencia abarca la concepción de cada sociedad respecto a las relaciones entre los sexos. Trata de mostrar la diversidad de formas en que se presentan las relaciones de género al interior de las distintas sociedades que conforman la civilización humana, mostrando la identidad genérica de mujeres y hombres de acuerdo con los patrones y costumbres culturales de cada una de ellas.

Transversalidad

Incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Víctima

La persona de cualquier edad a quien se le infringe cualquier tipo de violencia



GOBIERNO FEDERAL

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

Violencia contra la Mujer

Acción u omisión basada en su género que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).



GOBIERNO
FEDERAL



Instituto Estatal
de las Mujeres
Nuevo León



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