

# Plan Anual de Trabajo

de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN

19/03/2013

Comunicación por la Igualdad

# Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN

## ÍNDICE

<b>10. Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>10.1 Principales obstáculos para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el ISSSTELEÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>10.2 Propuesta de Actividades 2013.....</b>	<b>6</b>
<b>10.3 Matriz de seguimiento de actividades.....</b>	<b>12</b>
<b>10.4 Cronograma.....</b>	<b>17</b>
<b>2. Glosario.....</b>	<b>18</b>



**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."*

## 1. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ISSSTELEÓN

### 1.1 Principales obstáculos para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en el ISSSTELEÓN

A continuación se describen los principales obstáculos para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres identificados en el diagnóstico del Programa de Igualdad de Género para el ISSSTELEÓN.

- La utilización del uso androcéntrico del lenguaje en la normatividad del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León, es decir, desde los documentos normativos se asume que el varón representa al ser humano, así las mujeres quedan invisibles, inexistentes, excluidas, ocultas, tras la población masculina.
- La utilización de lenguaje androcéntrico 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
- 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.



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.\*

## Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN

- No se difunden mensajes que contrarresten la imagen estereotipada de mujeres y hombres que impacta en el ambiente y desempeño laboral.
- 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. 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
- 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.
- La institución explorada 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.
- 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.



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."

## Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN

- 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 considerar las cargas de trabajo externas devenidas de los roles, estereotipos e identidades de género que histórica y socialmente ha sido impuestos tanto a mujeres como a hombres y que ubica a estas en una situación de desigualdad frente a ellos.
- 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.
- 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.
- El marco normativo de la institución explorada no garantiza de forma explícita la protección de los derechos laborales de las mujeres durante el embarazo, parto y puerperio.
- No existe una política clara por parte de la institución estudiada para la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional que resuelvan el conflicto entre trabajo y familia de las y los trabajadores.



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.\*

## Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género en el ISSSTELEÓN

- 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.
- No existe un procedimiento de denuncia para casos de hostigamiento sexual que pudieran presentarse.

## 1.2 Propuesta de actividades 2013

### 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	Líneas de acción	Actividades
Desarrollo de mecanismos de registro, análisis y difusión de información desagregada por sexo.	Promover el mejoramiento de los sistemas de registro de información a fin de que permitan contar con información específica sobre la población beneficiaria de los servicios institucionales	Elaborar un proyecto para la construcción de un sistema de indicadores relacionados con la atención específica a mujeres en relación a la demanda de servicios incluidos los de las víctimas de violencia de género, que apoye a diferenciar las oportunidades de atención en diversas dimensiones como la; accesibilidad, oportunidad, calidad, eficiencia y otras



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**Objetivo estratégico II**

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

Estrategia	Líneas de acción	Actividades
Diseño e implementación de mecanismos y procedimientos para el establecimiento de un clima laboral libre de discriminación por razón de sexo	Implementar campañas internas para contrarrestar la imagen estereotipada de mujeres y hombres entre el personal médico y administrativo que labora en la institución	Realizar una campaña informativa para detectar y prevenir la violencia laboral y el hostigamiento sexual.
Establecimiento de una política de comunicación social e institucional incluyente	Promover la incorporación de lenguaje incluyente en la normatividad y documentación institucional	Realizar una propuesta de actualización de la Ley del ISSSTELEÓN y una propuesta para el Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN a fin de incorporar lenguaje incluyente en su redacción



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.\*



Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**Objetivo estratégico III**

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

Estrategia	Líneas de acción	Actividades
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	Implementar un sistema de reclutamiento y selección de personal libre de estereotipos de género	Elaborar una propuesta de Manual de Reclutamiento y Selección de Personal libre de estereotipos de género
	Implementar acciones afirmativas orientadas a garantizar el acceso de las mujeres a puestos directivos	Realizar un diagnóstico específico para determinar las causas que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos directivos



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**Objetivo estratégico IV**

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

Estrategia	Líneas de acción	Actividades
<p>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</p>	<p>Realizar de manera permanente, programas de capacitación y sensibilización en género, dirigidos a todos los niveles de la organización</p>	<p>Llevar a cabo dos talleres de sensibilización en género, dirigido a mandos superiores de la institución</p>
		<p>Llevar a cabo dos talleres de sensibilización en género, dirigido a mandos medios de la institución</p>



GOBIERNO FEDERAL



Instituto Estatal de las Mujeres  
Nuevo León



Nuevo León Unido  
Gobierno para Todos



\*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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**Objetivo estratégico V**

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

Estrategia	Líneas de acción	Actividades
Implementación de instrumentos normativos y procedimientos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.	Establecer instancias y procedimientos de denuncia y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Realizar un proyecto para la creación de una instancia colegiada que atienda y resuelva los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución.



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**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	Líneas de acción	Actividades
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.	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	Realizar un proyecto para incorporar en el Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN un compromiso institucional con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos que laboran en la institución.



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

**1.3 Matriz de seguimiento de actividades**

No.	Actividades	Meta anual	Nombre del Indicador y su fórmula	Área responsable
1	Elaborar un proyecto para la construcción de un sistema de indicadores relacionados con la atención específica a mujeres en relación a la demanda de servicios incluidos los de las víctimas de violencia de género, que apoye a diferenciar las oportunidades de atención en diversas dimensiones como la; accesibilidad, oportunidad, calidad, eficiencia y otras	1	Proyecto para la construcción de un sistema de indicadores relacionados con la atención específica a mujeres  $\frac{NPR}{NPP} \times 100$  NPR= Número de proyectos realizados NPP= Número de proyectos propuestos	Seguimiento y evaluación
2	Realizar una campaña informativa para detectar y prevenir la violencia laboral y el hostigamiento sexual.	1	Campaña informativa para detectar y prevenir la violencia laboral y el hostigamiento sexual.  $\frac{NCR}{NCP} \times 100$  NCR= Número de campañas realizadas NCP= Número de campañas propuestas	Comunicación y difusión



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

No.	Actividades	Meta anual	Nombre del Indicador y su fórmula	Área responsable
3	Realizar una propuesta de actualización de la Ley del ISSSTELEÓN y una propuesta para el Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN a fin de incorporar lenguaje incluyente en su redacción	2	Propuestas para la actualización de la Ley del ISSSTELEÓN y Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN  $\frac{NPR}{NP} \times 100$ NP  NPR= Número de propuestas realizadas NP= Número de propuestas	Análisis normativo
4	Elaborar una propuesta de Manual de Reclutamiento y Selección de Personal libre de estereotipos de género	1	Manual de Reclutamiento y Selección de Personal libre de estereotipos de género  $\frac{NPR}{NP} \times 100$ NP  NPR= Número de propuestas realizadas NP= Número de propuestas	Análisis normativo



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

No.	Actividades	Meta anual	Nombre del Indicador y su fórmula	Área responsable
5	Realizar un diagnóstico específico para determinar las causas que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos directivos	1	Diagnóstico específico para determinar las causas que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos directivos  $\frac{NDR}{NDP} \times 100$  NDR= Número de diagnósticos realizados NDP= Número de diagnósticos propuestos	Seguimiento y evaluación
6	Llevar a cabo dos talleres de sensibilización en género, dirigido a mandos superiores de la institución	2	Talleres de sensibilización en género  $\frac{NTR}{NTP} \times 100$  NTR= Número talleres realizados NTP= Número de talleres propuestos	Capacitación y formación profesional



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.\*

Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

No.	Actividades	Meta anual	Nombre del Indicador y su fórmula	Área responsable
7	Llevar a cabo dos talleres de sensibilización en género, dirigido a mandos medios de la institución	2	Talleres de sensibilización en género  $\frac{NTR}{NTP} \times 100$  NTR= Número talleres realizados NTP= Número de talleres propuestos	Capacitación y formación profesional
8	Realizar un proyecto para la creación de una instancia colegiada que atienda y resuelva los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual al interior de la institución.	1	Proyecto para la creación de una instancia colegiada  $\frac{NPR}{NPP} \times 100$  NPR= Número de proyectos realizados NPP= Número de proyectos propuestos	Análisis normativo



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.\*



Plan Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad de  
Género en el ISSSTELEÓN

No.	Actividades	Meta anual	Nombre del Indicador y su fórmula	Área responsable
9	Realizar un proyecto para incorporar en el Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN un compromiso institucional con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos que laboran en la institución.	1	<p>Proyecto para incorporar en el Reglamento de Organización Interna del ISSSTELEÓN un compromiso institucional con la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos que laboran en la institución</p> <p><math display="block">\frac{\text{NPR} \times 100}{\text{NPP}}</math></p> <p><b>NPR</b>= Número de proyectos realizados <b>NPP</b>= Número de proyectos propuestos</p>	Análisis normativo



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.\*

## 1.4 Cronograma

Número de actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1					X							
2						X						
3											X	
4									X	X		
5							X					
6							X					
7												
8								X	X			
9						X	X					

El actor estratégico de coordinar estas actividades es : Dra. Carmén Soberón Espinoza, Subdirectora de los Servicios Auxiliares de Diagnóstico.

Las fechas de realización marcada en el cronograma puede variar de acuerdo a la dinámica de las actividades programadas y extraoficiales que surjan en la dependencia.



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."



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."

## 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**



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."

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 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 mantención 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



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.”



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**



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) autoras (es) del presente trabajo."

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



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."

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



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."

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

### **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

"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."