



EPADEQ

ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD EPADEQ

PROPUESTA DE MANUAL DE FUNCIONAMIENTO Y LINEAMIENTOS DE LOS COMITÉS DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL ESTADO DE ZACATECAS

DICEMBRE 2012



EPADEQ

Contenido

Presentación	3
Fundamento legal	7
Marco conceptual	12
Consideraciones generales sobre esta propuesta de Manual	22
¿Cómo implementar el MEGGEZ?	24
Etapas y requisitos del modelo de equidad de género	27
Primera etapa: Planeación	27
Segunda etapa: Ejecución.....	38
Tercera etapa: Evaluación y mejora continua.	66
Cuarta etapa: Certificación	69
Anexo 1 Lineamientos para el funcionamiento de los Comités de Equidad de Género.....	83
Anexo 2 Glosario de términos.....	88
Anexo 3 Fuentes Consultadas	100





Coordinación:

Moisés Domínguez Pérez

Investigadoras:

Martha Fabiola Zermeño Núñez

Edith Olivares Ferreto

Ayudantes de investigación:

Mario Y. Zemeño

Lilia Yoali Pérez Montesinos

Presentación

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano y un principio jurídico establecido en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas. Asimismo, este artículo señala que mujeres y hombres *deben gozar de las mismas oportunidades para el desenvolvimiento de sus facultades físicas e intelectuales, así como de las mismas seguridades para la preservación de su vida, integridad física y moral, y su patrimonio.*

El citado artículo también reconoce la equidad entre los géneros como principio necesario para el desarrollo del pueblo zacatecano, al tiempo que señala que el Estado debe promover este postulado con miras a lograr una sociedad más justa y equitativa.

En los últimos años el gobierno del estado de Zacatecas ha emprendido diversas acciones públicas encaminadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, entre las que destaca el Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas (MEGGEZ), implementado desde el año de 2007. El propósito central de esta iniciativa es transversalizar el enfoque de género en las dependencias públicas del Estado, es decir, promover la igualdad entre mujeres y hombres en dos sentidos: 1) en la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, y 2) en la garantía de la igualdad de oportunidades en la gestión interna de las dependencias estatales.

El MEGGEZ ha sido instrumentado en 31 dependencias públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Zacatecas y ha sido reconocido como una de las estrategias más novedosas en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en organizaciones del Estado, pues incorpora la adopción de acciones tanto a nivel de los



procesos y dinámica de las organizaciones del Estado, como en la generación de políticas, proyectos y acciones hacia la ciudadanía.



Algunos de los principales logros de la implementación del MEGGEZ fueron destacados en la Evaluación elaborada por Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad (EPADEQ S.C.) en 2010, por encargo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), mismos que se señalan a continuación:

- ✓ Los avances en la legitimidad y posicionamiento del tema de la perspectiva de género en las dependencias de la Administración Pública Estatal.
- ✓ Ampliación del lenguaje y actitud proclive a la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores a partir de la implementación de un sistema de gestión basada en la calidad.
- ✓ Avances en la utilización de un lenguaje incluyente de género en los documentos institucionales y en la desagregación de información administrativa por sexo; sobre todo en los documentos de planeación y programación institucional.
- ✓ Reconocimiento en las y los funcionarios de las dependencias de la importancia conciliar la vida laboral y vida familiar, como vía para lograr mayor igualdad de género y mejorar la calidad en la gestión pública.
- ✓ La práctica de generar información (interna y externa) para identificar las acciones públicas a realizar desde las dependencias, lo que ha redundado en avances sustantivos hacia una nueva forma de concebir la política pública, más apegada a la atención de necesidades e intereses de las personas.
- ✓ Mayor conciencia de la necesidad de incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisiones.



EPADEQ

- ✓ Existencia del recurso de queja en caso de hostigamiento o abuso sexual, violencia laboral o discriminación.
- ✓ Necesidad de contar con recursos humanos y financieros a favor de la incorporación de acciones con perspectiva de género en cada dependencia



Uno de los hallazgos de la evaluación fue que el proceso de implementación y operación del Modelo en las dependencias descansó exclusivamente en las y los integrantes de los Comités de Equidad de Género, lo cual fue negativo en tanto tales integrantes vivieron una sobrecarga de trabajo, pero lo positivo fue que los Comités se posicionaron como estratégicos de gestión de la perspectiva de género a lo interno de las dependencias del Gobierno del Estado. Esta Propuesta de Manual justamente se orienta a brindar bases para la actuación de estos Comités, con miras a facilitar su trabajo.

Al respecto, es preciso tener presente que la puesta en marcha de esta Propuesta de Manual dependerá de que el Instituto para las Mujeres Zacatecas (INMUZA) lo gestione a través de los medios y en coordinación con los actores que considere pertinentes, ante la instancia del Gobierno del Estado responsable de su autorización y eventual promulgación.

Otra cuestión que se debe tener en cuenta es que esta Propuesta de Manual está elaborada con base en las etapas, fases y requisitos planteados en la propuesta de reestructuración del MEGGEZ que realizó Estudios y Estrategias para la Equidad en 2011, por encargo del PNUD, por lo que debe ser actualizado en cada ocasión en que el MEGGEZ sea modificado o reestructurado, pues esa es su base fundamental.

Esta Propuesta de Manual se compone de cuatro apartados: en el primero se detalla el fundamento legal del Modelo, en el segundo se presentan los principales conceptos que facilitarán a las y los integrantes del Comité de Equidad aproximarse a la perspectiva de género y su incorporación en la política pública. El tercer apartado detalla una serie de consideraciones generales y el cuarto expone cómo se propone implementar el MEGGEZ



en cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal. Finalmente, es importante considerar que se incluye un Glosario con términos básicos que pueden ser de gran utilidad a quienes formen parte los Comités de Equidad. Además contiene una serie de tablas con los requisitos con el puntaje asignado a cada uno, estructurados alrededor de los principios rectores establecidos en la LIMHEZ, las cuales se integraron para una fácil ubicación de las tareas a realizar por el Comité, así como de los puntos que cada tarea implica.

Como Anexo 1 se presentan los Lineamientos para el Funcionamiento de los Comités. Como Anexo 2 se incluye un glosario de términos, que permira entender mejor algunos de los conceptos que guían la elaboración de este Manual. Y finalmente como Anexo 3 se presentan las fuentes consultadas para la elaboración del Manual.



Fundamento legal

En abril de 1999 se publicó en el Periódico Oficial del Estado el Acuerdo Administrativo que creó el Instituto para las Mujeres Zacatecas. Este Acuerdo fue abrogado por la Ley de 2007 mediante la cual se creó el nuevo Instituto para las Mujeres Zacatecas (INMUZA) con el carácter de organismo público descentralizado de la administración pública estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional. El 31 de mayo de 2012 el Congreso del Estado aprobó la Ley Orgánica de la Administración Pública, misma que incluye la creación de la Secretaría de la Mujer de Zacatecas que iniciará funciones el 1 de enero de 2013.

Entre las funciones de dicha Secretaría destacan:

- *Establecer comunicación y coordinación permanente con las autoridades responsables de la administración, procuración e impartición de justicia y de la seguridad pública de la federación, estados y municipios, para proponer medidas de prevención, atención y sanción contra cualquier forma de violación de los derechos de las mujeres.*
- *Impulsar la implementación de políticas públicas que incorporen la transversalidad y la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación.*
- *Promover ante los ayuntamientos la participación de las mujeres.*
- *Organizar reuniones de carácter municipal, regional, municipal, estatal, nacional e internacional, para el intercambio de experiencias e información sobre los temas de las mujeres, así como participar en las que realicen otros organismos.*
- *Emitir las opiniones que le sean solicitadas por el titular del Ejecutivo en la materia de su competencia.*

- *Promover estudios e investigación para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación, de las condiciones sociales, políticas económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad, así como actualizarlo periódicamente.*
- *Publicar y difundir obras y materiales impresos y electrónicos relacionados con los asuntos de la mujer.*
- *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.*
- *Impulsar la creación de los Institutos Municipales de las Mujeres.*
- *Generar y promover la elaboración de indicadores para medir el impacto de los programas y acciones relacionados con las mujeres.*
- *Promover el impulso de fuentes de empleo y financiamiento de créditos productivos, sociales y de servicios destinados a las mujeres.*
- *Participar en la elaboración de iniciativas que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.*
- *Promover ante las autoridades competentes que los programas educativos estén libres de estereotipos y prejuicios discriminatorios hacia las mujeres y que fomente la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.*

En 2008, entró en vigor la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Zacatecas (LIMHEZ). Esta ley se promulgó en concordancia con la adhesión al Pacto Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres que suscribió la LVIII Legislatura del Estado el 18 de mayo del 2007.

Otro aliciente para promover la LIMHEZ fue que en el Presupuesto de Egresos de la Federación correspondiente al 2008 se habían aprobado recursos destinados específicamente a apoyar a las instancias de las mujeres en los estados, para que

atendieran las disposiciones contenidas en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se buscaba sumar esfuerzos en torno al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) y el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



En el artículo 2 se establece que el objeto de la LIMHEZ es:

regular y garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para eliminar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición, tanto en el ámbito público como en el privado, a través de:

- I. El establecimiento de políticas públicas que contengan acciones afirmativas y a favor de las mujeres;*
- II. La implementación de mecanismos interinstitucionales que definan las facultades y obligaciones de las autoridades competentes en el Estado en el cumplimiento de esta Ley, y*
- III. La promoción del empoderamiento de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida, particularmente en las esferas política, social, laboral, civil, económica y cultural.*

Es importante destacar que la LIMHEZ obliga a los poderes públicos y a los organismos públicos autónomos del Estado a:

- Ceñir sus actuaciones y comprometerse con la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres;*
- Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de políticas económicas, laborales, sociales, culturales, civiles y de cualquier otra índole que desarrollen, a fin de evitar la segregación de las personas por razón de su sexo;*

- *Diseñar, implementar y evaluar mecanismos que permitan la colaboración y cooperación entre los órganos que integran el poder público, en la aplicación efectiva del derecho de igualdad entre mujeres y hombres;*
- *Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en los puestos de toma de decisiones;*
- *Desarrollar, implementar y evaluar mecanismos que permitan la erradicación de la violencia de género, así como la discriminación por razón de sexo;*
- *Fomentar instrumentos de colaboración entre los diferentes órganos de poder, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades privadas, para la implementación efectiva del derecho de igualdad;*
- *Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en todas las relaciones sociales;*
- *Transversalizar el principio de igualdad de trato y de no discriminación por razón de sexo en todas las relaciones sociales,*
- *Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.¹*

En el artículo 19 de la LIMHEZ se definen como instrumentos de la política de igualdad los siguientes:

- I. El Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado;
- II. El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado
- III. El Modelo de Equidad de Género del Estado, y

¹ Artículo 15. LIMHEZ (Selección de incisos)

IV. La vigilancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el Estado

En el cuerpo de la LIMHEZ, artículo 16, se atribuye al Ejecutivo del Estado la tarea de:

V. Implementar, fortalecer, mejorar y evaluar el Modelo de Equidad;

Finalmente, el artículo 17 señala como obligación de los gobiernos municipales:

V. Implementar y evaluar el Modelo de Equidad a que se refiere el artículo 32 de esta Ley,

Es importante mencionar que en la exposición de motivos de la LIMHEZ, se define al Modelo de Equidad de Género del Estado *“como mecanismo institucional fundado en un sistema de gestión y de aplicación para el estado y los municipios”*. Esta definición se retomó y amplió en el artículo 32 de la LIMHEZ, donde se establece que como sistema de gestión, el Modelo de Equidad *“contempla la planeación, la ejecución, la verificación y la mejora continua de cada uno de los requisitos que lo integran para la implementación de políticas públicas con perspectiva de género, así como su transversalización en la administración pública estatal y municipal”*.

La fracción V del artículo 32 establece una sanción para aquellos entes públicos que hayan recibido recursos para operar el Modelo y no hayan acreditado la certificación, la cual consiste en el recorte o disminución de las asignaciones presupuestales. Esta disposición aplica tanto para el ámbito estatal como para el municipal.

Marco conceptual

El impulso de políticas y planes de igualdad entre mujeres y hombres ha sido el resultado del reconocimiento del papel del Estado en la producción y reproducción de las relaciones de género, pero también en su transformación². En la mayoría de los países, las políticas de género comenzaron como acciones específicas para grupos de mujeres, cuyo objetivo era incorporar o visualizar a mujeres en áreas clave para el desarrollo. Cuando se puso en evidencia que las políticas públicas no son neutras al género, se iniciaron estrategias para incorporar la perspectiva de igualdad de género en todos los procedimientos, áreas y niveles de las políticas públicas. A este proceso es al que se denomina *mainstreaming* de género o transversalización de la perspectiva de género.

La transversalidad en la gestión pública

El surgimiento de la estrategia de transversalidad en la gestión pública es resultado de dos condiciones actuales:

- 1. La aparición de demandas sociales o políticas públicas que no forman parte de la misión o de las competencias de una sola parte de la estructura orgánica vertical de la corporación, sino que implican a toda la organización o a una parte significativa de ella.*
- 2. La necesidad de disponer de una visión integrada de determinados segmentos de población considerados prioritarios desde el punto de vista de la acción pública*

(Serra, 2005)

² “...el Estado no es neutro en términos de género, ya sea porque reproduce las condiciones de desigualdad, porque es un actor con intereses propios y con capacidad para actuar autónomamente y porque sus políticas tienen impactos en las relaciones de género, sexualidad, etnia, clase, y especialmente porque dentro de esquemas interpretativos crea nuevos significados, es un sitio de producción cultural y discursiva en donde las relaciones de género se configuran, re-significan y re-codifican”. Lamas, 2002.

De acuerdo con Serra, la estrategia de transversalidad ha fungido como un mecanismo útil para atender asuntos en los que están involucradas varias instituciones gubernamentales, pero además, se aplica en aquellas políticas públicas que para su operación requieren de una estrategia interna que vincula a distintas unidades administrativas de la misma institución.

Entre los asuntos que se han orientado hacia la perspectiva transversal con el propósito de solucionar su necesaria integración en la estructura orgánica pública, más allá del discurso político, pueden resaltarse la política de igualdad de género, la pobreza, la participación ciudadana, la sostenibilidad medioambiental, la gestión de la diversidad y la seguridad. Desde el punto de vista de los segmentos de población, desde hace tiempo se está recurriendo a la perspectiva transversal en la gestión de la relación y de las políticas dirigidas a colectivos que se encuentran en situación de debilidad o discriminación en más de un aspecto (mujeres, personas mayores, jóvenes, personas con algún tipo de discapacidad, etc.). (Serra, 2005).

Serra explica que uno de los retos que enfrenta la transversalidad en la administración pública, es no confundirse con otro tipo de estrategias colaborativas y de articulación entre dependencias públicas. Este autor plantea que la gran diferencia entre unas y otras es que mientras una estrategia de coordinación admite una estructura jerárquica clásica de la organización, la transversalidad implica transitar de un esquema vertical a otro horizontal basado en un enfoque compartido por todas y todos los miembros de la organización.

La transversalidad es, al mismo tiempo, un concepto y un instrumento organizativo cuya función es aportar capacidad de actuación a las organizaciones en relación con algunos temas para los que la organización clásica resulta inadecuada. En este sentido, responde tanto a necesidades de diseño de la organización como a necesidades de gestión. La transversalidad intenta dar respuestas organizativas a la necesidad de incorporar temas, visiones, enfoques, problemas públicos,

objetivos, etc., y a las tareas de la organización que no encajan en una sola de las estructuras organizativas verticales. Asimismo, intenta que esas estructuras verticales compartan sinérgicamente la consecución de un objetivo común, que no es específico de cada una de ellas. (Serra, 2005)

La transversalidad de género

La transversalidad de género, aspira a convertirse en la principal corriente de diseño y operación de la acción pública, para lo cual es indispensable que se cumplan los siguientes requisitos en el diseño y ejecución de las políticas y programas gubernamentales:

- No deben propiciar discriminación de género, ni de manera directa ni indirecta
- Deben orientarse al logro de la igualdad entre mujeres y hombres
- Los dos elementos anteriores deben instituirse como el enfoque en el diseño y ejecución de toda acción del Estado

La transversalidad de género implica integrar la perspectiva de género en la práctica cotidiana de la gestión pública, lo que significa evidenciar las distintas formas en las que una problemática social o decisión afecta a hombres y mujeres, para asegurar que las acciones que se lleven a cabo se dirijan a lograr la igualdad entre ambos géneros. Se trata de un proceso que conlleva un cambio en la cultura institucional hacia una forma distinta de mirar y atender los fenómenos y necesidades sociales. En otras palabras, diseñar políticas públicas que incorporen la transversalidad de género significa reconocer cómo operan las relaciones de género en la sociedad.

En consecuencia, la transversalidad de género no es un fin en sí misma, sino una estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, basada en una metodología

de intervención que contemple la inclusión de la perspectiva de género en los diversos aspectos y ámbitos que constituyen la administración pública.

Esto implica la restructuración de procedimientos y normas, cambios organizacionales de las instituciones públicas, desarrollo de capacidades de las y los actores que participan en el diseño, ejecución y seguimiento de las acciones de gobierno, cambios en la agenda de prioridades de atención pública, entre otros; todo ello, con el fin de poder incidir en la mejora, o en su caso, creación de políticas públicas para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género. Dicha metodología tiene como características un enfoque, un proceso y un método. (INMUJERES, 2011).

Cabe destacar con base en lo establecido por Marcela Ríos (sf: 13, 14) que:

- Los mecanismos y estrategias de transversalización no remplazan programas generales para promover la Igualdad de Género. Tampoco sustituyen políticas específicas orientadas a mujeres o desigualdades específicas de género como la violencia.
- La transversalización requiere de personal, capacidades, recursos y responsables destinados exclusivamente a promover dicha estrategia.
- Las estrategias de transversalización deben estar acompañadas de instrumentos formales para su monitoreo que aseguren cumplimiento de metas y asignación de recursos.
- La transversalización no reemplaza, y debe estar acompañada de políticas para asegurar la paridad y/o equilibrio de género hacia dentro y fuera de instituciones.

Como se observa, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas conlleva *“un cambio de Modelo en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con la asunción de un doble enfoque de actuación y de gestión; que conjuga la integración de la*

perspectiva de género en las políticas generales con las medidas específicas destinadas a mujeres” (Castro, 2003: 7). Así, es necesario reiterar que el enfoque no significa atender exclusivamente a las mujeres, sino que se basa en el principio de igualdad.

Su consecución exige a su vez la transformación de las organizaciones a través del impulso de procesos de cambio organizacional pro equidad de género. (Navarro, 2011) La desigualdad de género dentro de las organizaciones del Estado limita el diseño y adopción de políticas y acciones para favorecer la superación de la desigualdad en el conjunto de la sociedad, pues una institución internamente discriminadora, desigual y ciega al género actúa externamente orientada por esta cultura.

Por ello, una estrategia esencial para lograr la institucionalización de la perspectiva de género en las dependencias del Estado es incorporar la perspectiva de género en su propio ámbito organizacional interno. Con ello se apuesta a impactar efectivamente en el núcleo profundo de la gestión pública, de tal forma que el valor y principio de la igualdad sea efectivamente internalizado en las organizaciones.

Ello implica la necesidad de impulsar procesos de intervención direccionados a la generación de cambios sustantivos tanto en la cultura interna de las organizaciones, como en la gestión de las políticas públicas, con el fin de garantizar las condiciones necesarias para impactar en la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres que las integran y del conjunto de la sociedad.

Igualdad y equidad

Los términos igualdad y equidad han estado sujetos a debate desde 1979, cuando se aprobó la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La equidad de género alude a la justicia en el **tratamiento** a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades, puede ser definida como “el trato imparcial de

mujeres y hombres, **según sus necesidades respectivas**, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado”. (Facio, 2011).

Un aspecto fundamental en el concepto de equidad es el énfasis que otorga al reconocimiento y atención de la diferencia y de las necesidades específicas de las personas a partir de los factores biológicos, sociales, culturales, económicos y políticos que las permean. Necesidades que corresponden a un lugar y momento histórico determinado. (Zermeño, 2011)

Por su parte, *la igualdad entre mujeres y hombres puede ser definida como “trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos”* (Facio, 2011). De este modo, la igualdad de género supone que hombres y mujeres, en su calidad de seres humanos, tengan las mismas oportunidades, ejerzan sus derechos, y puedan desarrollarse libremente en **condiciones** de igualdad. Es decir, el concepto no refiere a la necesidad de que hombres y mujeres dejen de ser diferentes, sino que sitúa la igualdad en el marco de los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas. (Zermeño, 2011).

Alda Facio (2011) menciona que la sustitución del concepto igualdad por el de equidad presenta varias desventajas. La primera y más importante es que mientras la igualdad es un derecho humano que los gobiernos de todos los países están obligados a garantizar mediante acciones concretas, la equidad es una medida sujeta a interpretación, que puede profundizar la discriminación.

“...podemos medir o evaluar objetivamente cuando hay igualdad porque según la teoría de los derechos humanos, sólo habrá igualdad si no hay discriminación, ni directa ni indirecta hacia la mujer (...) el camino de la equidad no exige eliminar otros aspectos que redundan en discriminación, mientras que el camino de la igualdad exige que se eliminen todos los aspectos relacionados con el tema [que se aborde] que puedan producir discriminación” (Facio, 2011)

Para ilustrar lo anterior, Facio pone el ejemplo del trabajo doméstico no remunerado. Menciona que se ha propuesto como medida de equidad el que se le asigne un salario, sin considerar que preservar a las mujeres en el ámbito privado limita sus posibilidades de obtener un trabajo con oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Bajo el principio de igualdad, el trabajo doméstico debe ser compartido por todas las personas integrantes de la unidad familiar, para que tengan oportunidades de crecimiento personal y laboral.

Las políticas de equidad son consideradas entonces como una **estrategia** para avanzar en el logro de la igualdad de género; pueden implementarse a través de la aplicación de acciones afirmativas, medidas de acción positiva o medidas de discriminación inversa que atiendan necesidades particulares de mujeres u hombres. Pero es importante que éstas se apliquen a la par de acciones orientadas a **contrarrestar o revertir los factores que generan desigualdad o discriminación** hacia las personas por género, a fin de revertir la perpetuación de la desigualdad. (Zermeño, 2011)

Elementos para transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública

Como se ha expuesto en los párrafos previos, el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública es avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Para tal fin se requiere de diversas herramientas que permitirán planear, ejecutar, medir y corregir la acción pública, en torno a metas concretas. Algunas de las más importantes son por un lado, la identificación de brechas de género, y por otro lado la implementación de acciones afirmativas dirigidas a reducirlas.

La estrategia de gestión transversal centrada en las brechas de género, utiliza indicadores que permiten medir los resultados obtenidos, con la finalidad de verificar el impacto alcanzado en el avance hacia la igualdad. Se trata de un proceso basado en un diagnóstico y orientado hacia resultados específicos, sujetos a evaluación.

Las brechas de género

Las desigualdades de género denotan las asimetrías sociales por motivos de género que se relacionan y expresan en las estructuras sociales (familia, Estado, mercado de trabajo) y en todos los ámbitos de la vida en sociedad. Una de las formas en que se puede realizar una medición de las desigualdades de género es a través del cálculo de las brechas, que son una medida estadística que muestra la distancia o disparidad entre la situación de las mujeres y la de los hombres, respecto a un mismo indicador. Las brechas se utilizan para reflejar la desigualdad entre los sexos en las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

La identificación de brechas es un instrumento útil para priorizar las acciones de política, ya que una vez que se identifican, es posible diseñar acciones afirmativas dirigidas a cerrar esa distancia o asimetría. En ese sentido, la decisión de implementar acciones afirmativas supone el reconocimiento de que las mujeres no gozan de condiciones que les permitan ejercer sus derechos en plena igualdad con los hombres, es decir, pasa por reconocer las desigualdades de género.

Las acciones afirmativas

La Recomendación general N° 25³ del Comité de la CEDAW, señala que las medidas afirmativas de carácter temporal deben tener como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. Así, las acciones afirmativas son un mecanismo para acelerar la igualdad sustantiva, pues parten del supuesto de que es necesario brindar

³ Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

tratamiento preferencial a los grupos más débiles para garantizar la igualdad de todas las personas.⁴

Asimismo, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas señala en su artículo 7 que se entiende por acciones afirmativas “El conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres” y como “Acciones a favor de las mujeres.-Medidas de carácter temporal adoptadas a favor de las mujeres, encaminadas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres y lograr la igualdad de trato y de acceso de oportunidades de las mujeres. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones.”

Cabe señalar que la citada recomendación del Comité de la CEDAW aclara que el establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y las niñas que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación **no pueden ser llamadas medidas especiales de carácter temporal**. En otras palabras, el desarrollo de políticas públicas tendientes a garantizar el ejercicio de todos los derechos humanos de las mujeres no constituye una acción afirmativa, sino una obligación de los Estados.

Por tanto, las acciones afirmativas son sumamente puntuales, diseñadas a partir de la selección de las desigualdades que se considere prioritario abatir en un sector. Estas acciones pueden orientarse a eliminar los obstáculos que pueden impedir el acceso de las mujeres a los servicios o beneficios, o bien, a favorecer explícita y directamente la incorporación, permanencia y promoción de mujeres en un sector del que han sido tradicionalmente excluidas.

⁴ Se debe recordar que el concepto de acción afirmativa surgió en los Estados Unidos de América como resultado de las acciones desplegadas por movimientos de derechos civiles y reivindicación de justicia social para conseguir la integración de las personas afrodescendientes. El término “acción afirmativa” apareció en forma oficial, por primera vez, en una Orden Ejecutiva suscrita por el presidente John F. Kennedy en 1961, en la cual instaba a las entidades del Ejecutivo a tomar “acción afirmativa” para terminar con la discriminación de las personas afroamericanas en la contratación de personal. En 1964, la Ley de Derechos Civiles incorporó otra vez el término en el Título VII referido a la discriminación en el empleo (Torres-Parodi, 2003).



EPADEQ

La recomendación del Comité de la CEDAW señala también que la aplicación de estas medidas no es una excepción a la regla de no discriminación sino una forma de subrayar que las medidas especiales de carácter temporal son parte de una estrategia necesaria de los Estados Parte de la Convención para lograr precisamente la no discriminación y la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Como lo plantea Cristina Torres-Parodi (2003) las acciones afirmativas no constituyen un fin en sí mismas, sino un mecanismo transitorio para reducir las disparidades incrementando las oportunidades de selección de grupos discriminados en particular en el acceso a educación, empleo, vivienda, fondos públicos y representación política. La implantación de estas medidas asume que se restringe la vigencia de los derechos humanos de la mayoría para equilibrar una situación que atenta contra los derechos humanos de los grupos discriminados.

Consideraciones generales sobre esta propuesta de Manual

El Modelo para la Igualdad de Género en el Estado de Zacatecas comprende un conjunto de procedimientos dirigidos a lograr cambios en la cultura organizacional de las dependencias públicas del Gobierno del Estado, así como en la gestión de las políticas públicas, con el fin de institucionalizar la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones internas y externas que se llevan a cabo en cada uno de los entes públicos. En ese sentido, el Modelo es un sistema de gestión para la igualdad de género a partir del establecimiento de una serie de requisitos que las dependencias deben cumplir para avanzar en la transversalización institucional de la perspectiva de género.

La puesta en marcha de este Manual, como se ha señalado, dependerá de la gestión del Inmuza –o eventualmente de la Secretaría de la Mujer – ante las instancias correspondientes. La propuesta de Manual se ha elaborado como un modelo general, pero es probable que en algunos casos requiera ser adaptado a las especificidades de cada una de las 31 dependencias de la Administración Pública Estatal que han sido certificadas en el Modelo.

Esta Propuesta de Manual se ha elaborado con base en las etapas, fases y requisitos planteados en el documento de reestructuración del MEGGEZ, señalado anteriormente. En el artículo 32 de la LIMHEZ se establecen los principios rectores que deben orientar el diseño y desarrollo del Modelo, mismos que corresponden a las etapas del sistema de gestión, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

ETAPA DEL SISTEMA DE GESTIÓN	PRINCIPIOS RECTORES DEL MODELO
Planeación	I. Planear el sistema de gestión con perspectiva de género;
Ejecución	II. Definir y establecer políticas públicas con perspectiva de género;
Verificación	III. Certificación por parte de una instancia externa a la administración pública que valide sus conocimientos con



EPADEQ

	perspectiva de género (sic) VI. Recertificarse al menos cada tres años.
Mejora continua	IV. Evaluar de forma permanente su aplicación para mejorar de manera continua los resultados alcanzados;

23

Cabe recordar que en el mismo artículo 32 de la LIMHEZ señala que las dependencias deben recertificarse al menos cada tres años y que se debe realizar un recorte o disminución de las asignaciones presupuestales a los entes públicos que hayan recibido recursos para la implementación del MEGGEZ y no acrediten la certificación.

Objetivo general del MEGGEZ

Contribuir a la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en el estado de Zacatecas, a partir de la implementación de un sistema de gestión pública orientado a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en los entes públicos del Estado.

Objetivos específicos del MEGGEZ

- Orientar el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género en el aparato de gobierno del Estado
- Impulsar cambios organizacionales en las dependencias y entes públicos del Estado para que cuente con normas, prácticas y climas laborales favorables a la igualdad de género en su ámbito interno

El Objetivo de este Manual es poner al alcance de los Comités de Equidad de Género información que les facilite cumplir con las funciones que deben desplegar para implementar en su dependencia las distintas fases del MEGGEZ, y así conformar una Administración Pública Estatal que cumpla con la responsabilidad de promover la igualdad de género, lo que a su vez redundará en la construcción de una sociedad zacatecana más justa, incluyente y democrática.

¿Cómo implementar el MEGGEZ?

Es muy importante que todas las personas que integran el Comité de Equidad de Género conozcan en detalle el MEGGEZ. Para ello, en este apartado del Manual explicaremos en primer término la estructura del Modelo, y luego cada uno de los requisitos que deben cumplir las dependencias para certificarse y re-certificarse.

La estructura del MEGGEZ

El proceso de implementación del MEGGEZ está organizado en cuatro etapas:

- **Planeación**
- **Ejecución**
- **Evaluación y mejora continua**
- **Certificación**

Cada una de estas etapas se divide en fases, las cuales a su vez, tienen establecidos el desarrollo de un conjunto de acciones a las que se denomina *requisitos*.

Las fases para cada etapa se muestran a continuación:

Etapas 1: Planeación

FASES:

1. Asignación de responsabilidades y funciones
2. Sensibilización y capacitación
3. Planeación del Trabajo

Etapa 2: Ejecución

FASES:

4. Elaboración de diagnósticos e identificación de las brechas de inequidad internas y externas;
5. Medidas y acciones para avanzar en la igualdad;
6. Establecimiento de mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno
7. Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional
8. Articulación con otras dependencias gubernamentales para coordinar acciones e intercambiar experiencias.

Etapa 3. Evaluación y mejora continua

FASES:

9. Indicadores para el seguimiento y evaluación
10. Transparencia y rendición de cuentas

Etapa 4. Certificación

Los requisitos

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua, un requisito es ***una circunstancia o condición para hacer o lograr algo***. En el caso del Modelo, los requisitos son condiciones que las dependencias públicas deben cumplir para avanzar en la integración transversal de la perspectiva de género en los procedimientos prioritarios que impactan en la cultura organizacional interna, así como en el desarrollo de las políticas y programas que constituyen su actividad sustantiva.

El cumplimiento de los requisitos se mide con indicadores preestablecidos, aplicados a un conjunto de evidencias. El grado de cumplimiento de los indicadores debe ser verificado por una entidad externa, mediante la revisión de las evidencias que cada dependencia aporte. Esta entidad externa debe asignar un puntaje al grado de cumplimiento de los indicadores. Cabe señalar que los requisitos, los indicadores y los puntajes, conforman parámetros de evaluación que en su calidad de información pública, deben ser conocidos de antemano por todas las personas que integran de las dependencias que apliquen el Modelo.

El proceso de evaluación de conformidad

A todo el proceso de verificación del cumplimiento de los requisitos se le llama “evaluación de conformidad”⁵ y al reconocimiento por escrito de haber cumplido con tales requisitos se le denomina *certificación*.

Una instancia externa a la administración pública estatal debe otorgar una **certificación**⁶ a las dependencias que alcancen el puntaje establecido como mínimo para ese efecto, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción III del artículo 32 de la LIMHEZ.

La instancia encargada de realizar la evaluación de conformidad y otorgar la certificación, debe ser una institución académica especializada en estudios de género, o una consultoría independiente experta en temas de género. Es importante que las personas que integran el Comité sepan que esta instancia no solamente tendrá especialidad en sistemas de gestión de calidad, sino también en materia de género, ya que lo que se busca evaluar y certificar es el grado de institucionalización de la perspectiva de género.

⁵ Cfr. International Organization for Standardization www.iso.org

⁶ La Organización Internacional de Normalización (ISO) define certificación como el procedimiento por el cual una tercera parte asegura por escrito que un producto, proceso o servicio, satisface los requisitos establecidos.



EPADEQ

Etapas y requisitos del modelo de equidad de género

27

En esta sección vamos a revisar puntualmente cada uno de los requisitos que deben cumplir las dependencias para poder lograr la certificación o recertificación en el Modelo de Equidad de Género.

Primera etapa: Planeación

La etapa de Planeación se refiere al conjunto de acciones que son necesarias emprender a fin de preparar el terreno institucional para el adecuado desarrollo del Modelo. En esta etapa es en la que se crea el Comité de Equidad de Género en cada dependencia, para asentar formalmente los compromisos y responsabilidades institucionales, sensibilizar y capacitar al personal, así como trazar el plan de trabajo que deberá guiar el desarrollo de las acciones.

Esta etapa comprende tres fases:

Asignación de responsabilidades y funciones

Sensibilización y capacitación

Planeación del Trabajo

Los requisitos para esta etapa son los siguientes:

Fase 1. Asignación de responsabilidades y funciones

Requisito 1. Adhesión institucional al Modelo



EPADEQ

Cada dependencia debe elaborar un acta en la cual se formalice la adhesión de la institución al Modelo. En este documento la dependencia manifiesta su apego a los principios del Modelo y su interés en la adecuada implementación del mismo, asumiendo el compromiso de cumplir con los demás requisitos establecidos. En esta formalización también se manifiesta el compromiso de disponer de los recursos materiales y humanos para implementar tanto el Modelo como el Programa de Certificación.

Esta acta debe ser suscrita por la o el titular de la dependencia y por la titular del INMUZA (o la Secretaría de la Mujer), quien se compromete a acompañar y asesorar a la dependencia en todo el proceso de implementación.

Requisito 2. Designación de la coordinación del Modelo y del Comité de Equidad

Coordinación del Modelo

Cada dependencia debe nombrar a la persona que estará permanentemente a cargo de la coordinación de la implementación del Modelo en el ámbito organizacional interno.

Esta persona debe formar parte de la estructura, dedicarse de tiempo completo y de manera exclusiva a la Coordinación de la implementación del MEGGEZ en su dependencia, lo que incluye constituir un enlace con el Instituto para las Mujeres Zacatecas y con las instancias de coordinación interinstitucional que al efecto se constituyan.

El perfil de la persona coordinadora deberá apegarse a lo siguiente:

- Estudios de licenciatura en ciencias sociales



EPADEQ

- Cursos de especialidad o extensión académica (diplomados, seminarios, talleres) en temas relacionados con los estudios de género
- Experiencia en el sector público

29

Comité de Equidad de Género

En cada dependencia se debe conformar este Comité de Equidad de Género, que es una instancia colegiada integrada por personal institucional de mandos directivos. Se recomienda que en el Comité participen cuando menos las y los responsables de las siguientes áreas (o sus homólogas):

- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Planeación y evaluación
- ✓ Presupuestación
- ✓ Comunicación social
- ✓ Sindicato, en caso de que exista
- ✓ Oficina de la o el titular de la dependencia

Se recomienda que la integración del Comité tenga una conformación paritaria por sexo y esté integrada en un rango de entre cinco y nueve integrantes.

La persona encargada de la coordinación del Modelo, fungirá como Secretaría Técnica del Comité.

El Comité es responsable de examinar y en su caso aprobar las propuestas que les presente la persona encargada de la coordinación, para desarrollar las distintas fases del Modelo. Las decisiones que tome el Comité, deberán tener la autoridad suficiente para que se apliquen al conjunto de la institución.



Es muy importante que el Comité cuente con la autoridad suficiente para emprender las acciones. También es fundamental que se asignen los recursos necesarios a la coordinación del Modelo para su operación.

A continuación se detallan las dos primeras tareas que debe desarrollar el Comité con el fin de formalizar su constitución y sus facultades:

Primera tarea: Emitir los *Lineamientos de Operación del Comité de Equidad de Género y de la Coordinación*. Esta tarea constituye el tercer requisito.

Segunda tarea: Realizar un diagnóstico de capacidades institucionales cuyo objetivo central es valorar los recursos disponibles dentro de la institución para llevar a cabo las actividades que contempla el Modelo. En este diagnóstico se analizarán, al menos, los siguientes aspectos:

- Disponibilidad presupuestaria, es decir, la cantidad de recursos económicos que se asigna al Comité y a las acciones que contempla el Modelo;
- Características del marco legal y normativo interno. Este aspecto consiste en una revisión de la normatividad que rige a la dependencia, además de identificar los mandatos que deben ser modificados para promover la igualdad de género tanto en la actividad sustantiva como en la vida interna de la dependencia. La normatividad pueden ser leyes orgánicas, leyes o decretos de creación, códigos de ética, códigos de conducta, entre otros documentos.
- Pertinencia y potencialidad para las acciones a desarrollar. Este aspecto refiere a revisar las acciones que propone el MEGGEZ y evaluar qué tan pertinentes son para la dependencia, cómo podrían reaccionar las y los integrantes y qué efectos podrían tener en las dinámicas organizacionales internas y en la relación con las y los usuarios de los servicios que ofrece la institución. Lo anterior dará elementos para diseñar estrategias específicas para cada dependencia para aplicar el Modelo.

- Antecedentes de capacitación en materia de igualdad de género y su fundamento legal. Se trata de conocer qué personas de la dependencia han participado en procesos de capacitación en género, los programas y docentes de esos procesos de capacitación y, si es posible, las percepciones de las y los participantes sobre la capacitación en género. También es importante determinar si la capacitación en género está considerada en los procesos de inducción o de formación permanente.
- Aspectos sindicales, en donde es importante revisar elementos que se relacionan con la igualdad de género en los sindicatos: la normatividad, si existen o no cuotas de representación sindical, las prestaciones de que gozan hombres y mujeres, las demandas sindicales, así como las percepciones del sindicato respecto a la igualdad de género en la dependencia.
- Apertura interna a la igualdad de género. Este aspecto refiere a indagar las percepciones que existen en la dependencia respecto de la igualdad de género. Es importante saber ¿qué se conoce al respecto? ¿cuáles son las opiniones sobre esta temática? ¿qué se opina sobre las medidas que se han implementado y las que contempla el MEGGEZ? Es importante distinguir las percepciones según el puesto, tipo de contratación y sexo de las personas que integran la dependencia.

Requisito 3. Lineamientos del Comité de Equidad y de la Unidad de Género

La primera tarea del Comité es emitir un documento institucional en el cual se definirán las responsabilidades y facultades de la persona encargada de la coordinación del Modelo, así como del Comité.

Este documento mínimamente debe consignar los siguientes elementos:



- el carácter vinculante de las decisiones que tome el Comité;
- las responsabilidades, tareas y atribuciones (asegurando capacidad de decisión) de la o el responsable de la coordinación del Modelo y del Comité;
- la definición de los criterios de funcionamiento interno del Comité.

Asimismo, es indispensable que los Lineamientos contemplen los siguientes aspectos:

- Se debe prohibir que las actividades relacionadas con la operación del Modelo se desarrollen fuera del horario laboral.
- Se debe indicar el procedimiento para reunir, sistematizar, archivar y transparentar toda la información que se genere en el marco del Modelo, asegurando que por lo menos la siguiente información esté disponible públicamente en el portal electrónico de la dependencia:
 - Nombre, teléfono, dirección y correo electrónico de la persona responsable de la coordinación del Modelo;
 - Lista de integrantes del Comité de Equidad de Género;
 - Minutas de las reuniones;
 - Lineamientos;
 - Presupuesto asignado a la coordinación del Modelo;
 - Presupuesto con perspectiva de género en el Programa Operativo Anual;
 - Informes de ejercicio del presupuesto asignado a género;
 - Informe trimestral de desarrollo del Modelo.

- Se debe establecer que la persona encargada de la coordinación del Modelo se hará cargo de impulsar la implementación del Modelo en la dependencia y de vincularse –a manera de enlace – con el INMUZA, y con las coordinaciones del Modelo en las demás instituciones públicas, a fin de compartir estrategias de formación, desarrollo de materiales, intercambio de experiencias, transparentar en sus portales electrónicos institucionales los avances, y organizar los mecanismos de participación ciudadana que habrán de acompañar el proceso de implementación del Modelo.

Fase 2. Sensibilización y capacitación

Requisito 4. Realización de acciones de sensibilización y capacitación a las personas integrantes de la coordinación del Modelo y del Comité de Equidad

Con la finalidad de que las personas a cargo de la coordinación del Modelo y del Comité cuenten con actitud, apertura, habilidades y conocimientos necesarios para emprender acciones a favor de la igualdad de género en la institución, y para impulsar la adopción del valor de la igualdad en el resto del personal que forma parte de la dependencia, se implementarán acciones de sensibilización y capacitación en temáticas específicas de género para las personas que integran dichas instancias.

Tenga presente que la sensibilización se plantea como un proceso educativo y de aprendizaje que incide en cuatro dimensiones:

- a) Las creencias y experiencias personales;*
- b) Las creencias y prejuicios de la sociedad;*
- c) La información basada en conceptos y datos y;*
- d) La dimensión práctica o de aplicación del conocimiento a la resolución de situaciones concretas.*

(INMUJERES, 2008: 16)

Cuando menos se desarrollarán las siguientes actividades:

- 1) Talleres de sensibilización en género

- 2) Taller introductorio acerca del Modelo. En este taller se debe describir el problema al que responde el Modelo, para lo cual se deben presentar datos estadísticos que muestren los principales problemas de desigualdad que enfrentan las mujeres zacatecanas. Asimismo, se deberá explicar la estructura y requisitos del Modelo, así como el procedimiento de certificación y el puntaje requerido para este propósito.
- 3) Capacitación sobre temas relevantes en materia de género y políticas públicas; género y cultura organizacional; género y derechos humanos; marco legal internacional, nacional y estatal sobre la igualdad de género y la transversalidad de la perspectiva de género.
- 4) Capacitación sobre elaboración de diagnósticos internos y externos con perspectiva de género. Por *diagnósticos **externos** con perspectiva de género* se entenderá la situación que prevalece para mujeres y hombres en el ámbito de actuación de la dependencia que se trate. Con la expresión *diagnósticos **internos** con perspectiva de género* se alude a las condiciones, situaciones y relaciones de género que prevalecen para las mujeres y los hombres en el ámbito laboral interno de la dependencia que se trate.

Los contenidos mínimos de la capacitación para la elaboración de diagnósticos externos son los siguientes:

- Fuentes y técnicas para la generación de información con perspectiva de género
- Elaboración de indicadores sensibles al género sobre la condición y posición de las mujeres y los hombres en la sociedad
- Brechas de género

Los contenidos mínimos que se deberán abordar durante la capacitación son los siguientes:



EPADEQ

- Análisis organizacional con perspectiva de género
- Elaboración de indicadores de género para el ámbito organizacional interno
- Marco legal nacional y estatal sobre igualdad de género y derechos laborales

35

Es muy importante que los procesos de sensibilización y capacitación sean desarrollados por ponentes con probada experiencia en la capacitación en género. Para su impulso se precisa que el Comité cuente con los recursos necesarios para gestionar la contratación de ponentes, o bien, que se establezcan acuerdos de coordinación con las otras 31 dependencias de la Administración Pública Estatal y con el INMUZA, con miras a generar procesos de sensibilización y capacitación en que puedan participar las y los integrantes de diferentes Comités de Equidad de Género y así reducir los costos.

Requisito 5. Elaboración de una estrategia institucional de comunicación interna sobre la igualdad de género y la relevancia del Modelo

A fin de propiciar cambios actitudinales a favor de la igualdad de género entre el personal que integra la dependencia se emprenderá una campaña interna de comunicación encaminada a modificar estereotipos y prejuicios de género y fomentar una cultura a favor de la diversidad, la igualdad de género y la no violencia contra las mujeres. Este paso coadyuvará en la receptividad del Modelo y de los talleres de sensibilización. Es importante que se resalten las ventajas para mujeres y hombres de emprender acciones para la igualdad de género.

Requisito 6. Sensibilización a mandos medios y superiores en perspectiva de género

Este requisito propone desarrollar una serie de talleres de sensibilización para propiciar cambios actitudinales e ideológicos a favor del género, derivados de un conocimiento más nítido sobre el origen de la discriminación y de las desigualdades de género. Estos talleres

deben formar parte de una estrategia permanente, centrada en los valores de la igualdad y el respeto a la diferencia como parte indisoluble de los valores institucionales (misión, visión, objetivos).

Una estrategia *permanente* refiere a que la sensibilización debe establecerse como un procedimiento regular de la institución o dependencia, a fin de asegurar que el personal de nuevo ingreso reciba como parte de su programa de “inducción al puesto” un taller de sensibilización en igualdad de género.

Los temas mínimos a considerar son:

- a) Conceptos básicos de género
- b) Desigualdades de género
- c) Marco normativo internacional, nacional y estatal sobre igualdad de género y derechos de las mujeres

Por tratarse del primer acercamiento para incentivar la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y programas gubernamentales, este tipo de talleres deberá atender a las siguientes recomendaciones:

- Empezar por los mandos superiores y puestos de alta dirección; organizar los siguientes grupos de acuerdo a las líneas de mando hasta llegar al personal de base. Todo el personal debe participar en los talleres.
- Adaptar los contenidos y estrategias didácticas al perfil del personal que integra cada grupo.
- Formar grupos pequeños o medianos (máximo 20 personas) para no entorpecer el trabajo en talleres que se basa en la participación y la construcción colectiva de conocimientos.
- Preparar material didáctico audiovisual e impreso, para apoyar el trabajo de la o el facilitador y reforzar la reflexión en torno a aspectos específicos.
- Programar sesiones de 2 a 3 horas de duración a lo largo de una o dos semanas hasta agotar los temas

- Seleccionar con cuidado a la persona que facilitará el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que los temas a abordar pueden ser controversiales y es probable que encuentre algunas resistencias entre los participantes.

Recuerde que tanto para la **sensibilización** como para la **capacitación** es indispensable que la Coordinación del Modelo y el Comité, se aseguren de contratar consultorías especializadas en estudios de género, que cuenten con experiencia en la capacitación de servidores públicos específicamente en temas de género. Asimismo el Comité y la Coordinación deberán establecer, aplicar y revisar un procedimiento de evaluación de la consultoría en todas las etapas de la sensibilización y la capacitación, incluyendo los siguientes aspectos:

- Que el contenido de las cartas descriptivas, corresponden a los establecidos en el Modelo como mínimos
- Que las estrategias didácticas y materiales de apoyo sean los adecuados para los distintos niveles de mando, considerando las diferencias en la formación académica, el perfil profesional, etc.
- Que se aplique una evaluación para que las personas asistentes a los talleres y cursos, puedan calificar el desempeño y la calidad didáctica de la persona que facilite o imparta los talleres y capacitaciones.
- Que todo el material didáctico y de apoyo se coloque en el portal electrónico de cada dependencia para su consulta y reproducción posterior.

Estos criterios aplican para los requisitos 6 y 7

Requisito 7. Capacitación a mandos medios y superiores en género y políticas públicas

La capacitación de servidores públicos debe estructurarse en dos líneas de trabajo: la que se centra en la igualdad de género en el sector de atención que define la actividad sustantiva de la dependencia, con base en lo que establece la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Zacatecas; y la que se refiere a la igualdad de oportunidades al interior de cada dependencia.

Los temas mínimos a cubrir con las actividades de capacitación son:

- 1) Marco institucional y normativo de las políticas de igualdad y la transversalidad de género en el Estado Mexicano
- 2) Desigualdades entre mujeres y hombres y brechas de género

- 3) Análisis sectorial⁷ con perspectiva de género
- 4) La igualdad de género en la cultura organizacional de las dependencias públicas

Fase 3. Planeación del Trabajo.

Requisito 8. Elaboración del Plan de Trabajo

Una vez que las y los integrantes del Comité y la persona encargada de la coordinación del Modelo han recibido una capacitación básica y cuentan con un panorama inicial de las condiciones institucionales de las que se parte, se elaborará un plan de trabajo cuyas actividades deben calendarizarse en un cronograma que permitirá orientar y dar seguimiento a las tareas realizadas para cumplir con los requisitos establecidos en el Modelo.

Un plan de trabajo es una herramienta que permite sistematizar y organizar actividades a realizar en un determinado lapso, determinando metas y objetivos a lograr. Estas actividades deben estar articuladas entre sí y vinculadas a los objetivos de la implementación del MEGGEZ en la dependencia.

El plan deberá contener las principales acciones a desarrollar, las personas responsables, los plazos, indicadores de seguimiento y metas.

Es muy importante que este plan de trabajo sea realista, pero también propositivo y retador para la dependencia.

Segunda etapa: Ejecución

La ejecución es crucial en la implementación del Modelo pues en ella se desarrollan los diagnósticos de la situación de desigualdad de género tanto en relación con el sector de

⁷ Acorde con los temas de competencia de cada dependencia.



atención de cada dependencia (externo), como respecto al nivel organizacional interno, los cuales sirven de base para diseñar y ejecutar las medidas y acciones institucionales orientadas a lograr la igualdad de género, tanto en el nivel interno como externo.

La etapa de ejecución comprende cinco fases:

Elaboración de diagnósticos e identificación de las brechas de inequidad internas y externas;

Medidas y acciones para avanzar en la igualdad;

Establecimiento de mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno

Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional

Articulación con otras dependencias gubernamentales para coordinar acciones e intercambiar experiencias.

Los requisitos a cumplir en cada una de estas fases son los siguientes:

Fase 4. Elaboración de diagnósticos e identificación de las brechas de inequidad de género internas y externas

Requisito 9. Desagregar los registros institucionales por sexo

La desagregación de la información por sexo es un paso básico que permite conocer las diferencias y desigualdades por sexo. Los esfuerzos en este sentido permiten identificar prioridades y articular políticas que acorten las brechas de desigualdad.

En este tenor, el Comité debe elaborar un documento en el que describa el procedimiento a seguir para desagregar por sexo toda la información referida a las personas que son

usuarias o beneficiarias de los servicios, bienes o productos que ofrece la institución, es decir, todos los registros generados por la dependencia. Con este fin, se analizarán y adaptarán los sistemas de recolección, elaboración y almacenamiento de datos.

Es prioritario que que las siguientes áreas y sectores institucionales revisen y en su caso modifiquen sus bases de datos para contar con información desagregada por sexo:

- Recursos humanos
- Planeación
- Usuarios y usuarias de servicios
- Derechohabencia
- Beneficiarios y beneficiarias de programas sociales
- Personal sindicalizado

Requisito 10. Elaboración de diagnósticos de género externos e internos

Toda intervención de política pública requiere tener un conocimiento básico del problema sobre el que va a incidir. Los diagnósticos contienen información actualizada y sistematizada que permiten conocer la situación, necesidades, diferencias y desigualdades en una determinada población con miras a generar propuestas.

Diagnóstico de género externo:

La institución debe realizar un diagnóstico de género externo con el objetivo de conocer la situación, necesidades y desigualdades que enfrentan las mujeres y los hombres que forman parte del sector de población al que dirige su quehacer, en relación con el o los temas que forman parte de su competencia: salud, educación, desarrollo económico, etc. Este diagnóstico permitirá diseñar un plan de acción dirigido a fortalecer las políticas para

la igualdad entre las mujeres y los hombres que se fundamente en información reciente, confiable y sistematizada.

Es recomendable que el diagnóstico externo lo elabore una institución académica o una consultoría especializada en la identificación de brechas de género. Sin embargo, es indispensable que la coordinación interna del Modelo y el Comité estén habilitados en la metodología de elaboración de estos diagnósticos, para que puedan supervisar a la entidad encargada de desarrollarlos.

A continuación se presenta una batería de indicadores para distintos sectores de la administración pública, que pueden utilizarse en la elaboración de los diagnósticos de cada dependencia. Se trata de una batería mínima de información que está disponible en las dependencias del Gobierno del Estado. Cada Comité puede agregar otros indicadores que considere pertinentes de acuerdo a las competencias institucionales.

SALUD

Salud de las mujeres

- Esperanza de vida al nacer, por sexo
- Mortalidad evitable
- Razón de mortalidad materna
- Mortalidad por neoplasias malignas del útero
- Incidencia de neoplasias malignas del cuello del útero
- Mortalidad por cáncer de mama de la mujer

Salud sexual y reproductiva

- Porcentaje de mujeres en unión que usan anticonceptivos modernos
- Tasa global de fecundidad
- Tasa de fecundidad adolescente
- Edad mediana de las madres al nacer el primer hijo o hija
- Porcentaje de nacimientos con alto riesgo reproductivo
- Porcentaje de mujeres de 15 a 19 años de edad, que están embarazadas o han tenido por lo menos un hijo o hija



EPADEQ

- Porcentaje de mujeres de 35 a 49 años de edad, que están embarazadas o han tenido por lo menos un hijo o hija
- Porcentaje de mujeres que han tenido 4 o más partos
- Incidencia registrada de VIH-SIDA, por sexo
- Incidencia notificada de enfermedades de transmisión sexual, por sexo
- Porcentaje de mujeres que recibieron atención médica durante el último embarazo
- Porcentaje de mujeres atendidas en el parto por personal de salud capacitado
- Porcentaje de mujeres de 30 años y más que se han sometido a una prueba de Papanicolaou en los últimos 3 años

Mortalidad evitable por la aplicación de un complejo de medidas

- Número de defunciones por SIDA, por sexo
- Mortalidad por deficiencias nutricionales y anemias, por sexo
- Mortalidad por lesiones e intoxicaciones de origen no intencional, por sexo
- Mortalidad por lesiones autoinfligidas intencionalmente, por sexo
- Mortalidad por homicidio y lesiones infligidas intencionalmente por otra persona, por sexo
- Mortalidad en menores de 1 a 4 años de edad por causas de mortalidad evitables por inmunización, por sexo
- Mortalidad evitable por detección y tratamiento oportunos
- Número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por Enfermedad Diarreica Aguda (EDA)
- Número de defunciones registradas de niñas y niños de 1 a 4 años de edad por Infecciones Respiratorias Agudas (IRA)

Otras causas de mortalidad evitable (en menor grado que las anteriores)

- Mortalidad por neoplasias malignas del pulmón, tráquea, y bronquios, por sexo
- Mortalidad por enfermedades hipertensivas, por sexo
- Mortalidad por diabetes mellitus, por sexo
- Mortalidad por enfermedades cerebrovasculares, por sexo

Violencia intrafamiliar y abuso sexual

- Análisis de la ENDIREH 2006 caso Zacatecas: violencia contra las mujeres por tipo y ámbito.

Salud mental

- Prevalencia de depresión, por sexo

Comportamientos de riesgo

- Prevalencia de tabaquismo, por sexo
- Prevalencia del consumo de alcohol, por sexo
- Prevalencia del consumo de drogas ilícitas, por sexo

Atención de la salud

- Acceso y utilización de los servicios por tipo de seguridad social (IMSS, ISSSTE, Seguro popular...)
- Tasa de incorporación a seguridad social por sexo

EDUCACIÓN⁸

- Tasa neta de matrícula en educación pre escolar: Número de alumnos/as del grupo de edad oficial de un determinado nivel de enseñanza y escolarizados en ese mismo nivel, expresado en porcentaje de la población total de ese grupo de edad.
- Tasa neta de matrícula en educación primaria: cantidad de niños (niñas) en edad que oficialmente corresponde al nivel primario y matriculados en la escuela primaria, como porcentaje de los niños (niñas) de la misma edad en la población total, calculadas independientemente para cada sexo.
- Tasa de asistencia escolar en educación primaria: número de niñas (niños) del grupo de edad que corresponde a la educación primaria y que asisten a algún

⁸ Información tomada de Comisión Económica para América Latina. 2006. *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Santiago de Chile, CEPAL-UNIFEM-UNFPA.

establecimiento educacional, dividió por el total de niñas (niños) de ese grupo de edad, por cien.

- Cobertura oportuna en el grado inicial de la primaria: número de personas matriculadas en el primer grado que tienen la edad oficial para cursarlo, expresado como porcentaje de la población total en dicha edad.
- Cobertura oportuna en el grado final de la primaria: número de personas matriculadas en el grado final que tienen la edad oficial para cursarlo, expresado como porcentaje de la población total de dicha edad.
- Porcentaje de niñas (niños) de 6 a 14 años de edad que no ha asistido a la escuela, no sabe leer ni escribir: población de entre 6 a 14 años que nunca asistió a la escuela, no saben leer y escribir, entre población total de 6 y 14 años de edad.
- Tasa neta de matrícula en educación secundaria: Cantidad de niños/as en edad que oficialmente corresponde al nivel secundario y matriculados en la escuela secundaria, como porcentaje de los niños/as de la misma edad en la población total, calculadas independientemente para cada sexo
- Tasa de asistencia escolar en educación secundaria: Número de niñas (niños) del grupo de edad que corresponde a la educación secundaria y que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niñas (niños) de ese grupo de edad, por cien.
- Tasa bruta de matrícula en la educación superior: Número total de alumnos/as matriculados en programas de educación superior, independientemente de su edad, expresado en porcentaje de la población del grupo de edad que corresponde teóricamente a dicho nivel educativo.
- Porcentaje de mujeres entre los matriculados en la educación superior: cociente entre el número de mujeres inscritas en el nivel medio superior y el número de hombres inscritos en ese mismo nivel multiplicado por cien.
- Porcentaje de mujeres entre los egresados y titulados en la educación superior: cociente entre el número de mujeres egresadas del nivel medio superior y el número de hombres egresados en ese mismo nivel en un año determinado, multiplicado por cien.

- Tasa de analfabetismo de la población de 15 años y más: el número estimado de población alfabetizada (de 15 años y más) expresado como porcentaje de la población del grupo de edad correspondiente.
- Tasa de analfabetismo de la población de 15 a 24 años de edad: el número estimado de alfabetizados (de 15 a 24 años) expresado como porcentaje de la población de ese grupo de edad.
- Distribución de la población de 15 a 24 años por años de instrucción: distribución relativa de la población de 15 a 24 años de edad de acuerdo con los años de educación alcanzados.
- Porcentaje de la población de 20 a 21 años que ha completado 12 años de estudio: el número de mujeres (hombres) de 20-21 años que ha completado 12 años o más de estudio por el total de la población de mujeres (hombres) del mismo grupo de edad.
- Promedio de años de estudio de la población económicamente activa: promedio de años de estudio efectivamente aprobados por la población económicamente activa de 15 años y más.
- Porcentaje de repetidores por sexo y nivel educativo: cociente que resulta de dividir el número de repetidores de un grado o nivel dado entre la matrícula total de dicho grado, en el mismo periodo lectivo.
- Porcentaje de mujeres entre los matriculados en los distintos campos de la educación superior: número de mujeres matriculadas en cada nivel educativo, dividido por el total de matrícula en cada nivel educativo.
- Porcentaje de mujeres entre el total de docentes por nivel de enseñanza: número de mujeres docentes en cada nivel educativo, dividido por el total de docentes en cada nivel educativo.

DESARROLLO AGROPECUARIO

- Acceso al control de los recursos naturales (propiedad de la tierra y acceso al agua)
- Seguridad en el empleo (trabajadoras temporales, migrantes)
- Uso del tiempo
- Nivel de ingresos
- Acceso a créditos
- Acceso a programas de subsidio

- Asistencia técnica y acceso a la innovación tecnológica
- Acceso a la comercialización de los productos
- Autonomía de las mujeres

ECONOMÍA Y EMPLEO⁹

- Tasa de participación en la actividad económica de hombres y mujeres según: grupos de edad, años de instrucción alcanzados; número de niños en edad preescolar en el hogar (o a 5 años); número de niños entre 0 y 14 años de edad; situación de pobreza. Mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, se calcula en forma independiente para cada sexo, haciendo el cociente entre las mujeres (hombres) económicamente activas (definida como aquellas que trabajan o buscan trabajo) y la población femenina (masculina) total, por cien. Se medirá para la población de 15 y más años.
- Tasa de desempleo de hombres y mujeres según: grupos de edad; años de instrucción alcanzados. Expresa el nivel de desocupación entre la población económicamente activa, para cada sexo. Se calcula como porcentaje de la población femenina (masculina) que no está trabajando y busca activamente trabajo respecto a la población femenina (masculina) económicamente activa (ocupados más desocupados). Se medirá para la población de 15 años y más.
- Composición porcentual de hombres y mujeres entre los ocupados según: categoría de ocupación; grupos de ocupación; rama de actividad económica; sectores de baja productividad; sector no agrícola. Da visibilidad a las ocupaciones con una marcada presencia femenina o masculina. Se calcula sobre el total de ocupados de 15 años y más, el porcentaje que corresponde a la población femenina ocupada.
- Distribución porcentual de hombres y mujeres ocupados (as) según: categoría de ocupación; grupos de ocupación; rama de actividad económica; sectores de baja productividad. Visibiliza la participación porcentual relativa de las ocupadas y ocupados. Para el total de población femenina ocupada de 15 años y más en determinada área geográfica, se calcula el porcentaje de estas que se encuentran

⁹ CEPAL, 2006

en las distintas categorías de la variable en estudio. Este mismo cálculo se realiza en la población masculina.

- Jornada laboral de hombres y mujeres según: categoría de ocupación; número de niños en edad preescolar en el hogar (0 a 5 años).
- Tasa de actividad doméstica: cociente entre el tiempo dedicado a la actividad doméstica y el tiempo total de referencia (día/semana).
- Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico y extra doméstico: Cociente entre la suma del número de horas dedicado a la actividad doméstica más las horas dedicadas a la actividad extra doméstica dividido por el total de población en consideración.
- Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico o del cuidado: cociente entre el número de horas dedicado a la actividad doméstica y el total de población en consideración.
- Promedio de horas dedicados al trabajo extra doméstico o económico: cociente entre el número de horas dedicado a la actividad extra doméstica dividido por el total de población en consideración.

Diagnóstico de género interno:

La institución debe realizar un diagnóstico de género interno a fin de conocer las características del personal y sus condiciones laborales, identificar brechas de género y situaciones que atenten contra los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y con el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales en la institución. Este diagnóstico debe detectar los procedimientos y las prácticas que generan desigualdades, inequidad y discriminación por razones de sexo, así como falta de reconocimiento y desvalorización, con el propósito de diseñar un plan de acción dirigido a erradicar este tipo de prácticas, y fortalecer las políticas de igualdad de oportunidades al interior de cada dependencia gubernamental.

Es importante que los diagnósticos se realicen con la plena participación del personal que conforma la institución con el propósito de que se involucren en la identificación de las brechas de inequidad más importantes y puedan comprometerse efectivamente en las acciones que se impulsarán para reducirlas.

La elaboración de diagnósticos internos debe regirse por principios rectores, es decir, principios que se quieren fomentar en la dependencia. A continuación se sugieren algunos principios básicos para los diagnósticos internos¹⁰:

- Igualdad de estatus, reconocimiento y respeto

Implica desterrar arreglos organizacionales que devalúen o denigren a las mujeres, fomenten entornos de acoso sexual y labor, coloquen barreras al reconocimiento de su trabajo o que le adjudiquen un menor valor por prácticas discriminatorias directas o institucionalizadas.

- Igualdad sustantiva

Es la igualdad de oportunidades y la existencia de un entorno propicio para lograr la igualdad de resultados. Algunas circunstancias ameritan introducir un trato no idéntico entre mujeres y hombres para equilibrar las diferencias construidas como desventajas.

- Igualdad de oportunidades

Significa garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de acceder por sí mismos a los derechos establecidos en la ley. Se establece al inicio de cualquier proceso y es necesaria pero no suficiente para el pleno disfrute de los derechos.

- Equidad

¹⁰ Estos principios se tomaron de PNUD, 2011: 39-41



Trato imparcial de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado (Facio, 2011)

49

- No discriminación

De acuerdo con el primer artículo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW), se considera discriminación “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Ejemplos:

Es *discriminatorio* solicitar como requisito para entrar a laboral ser soltera y/o no tener hijos/as.

Es una *distinción* solicitar que las mujeres tengan más experiencia que los hombres para ocupar un cargo semejante al entrar a trabajar a una institución.

Es una *exclusión* prohibir o impedir que las mujeres desempeñen una ocupación u oficio por el solo hecho de ser mujeres.

Es una *restricción* impedir que las mujeres laboren en horarios nocturnos con el argumento de que es una forma de impedir que se cometan violaciones.

- Reproducción social corresponsable

Es necesario introducir cambios organizaciones para garantizar que tanto los mandos directivos y medios, como las y los trabajadores en general, tengan

jornadas laborales que les permitan asumir de manera corresponsable y bajo un esquema de coparentalidad¹¹ el trabajo doméstico y el cuidado de la familia¹².

- Igualdad de pago por igual trabajo

Es una política salarial que consiste en que hombres y mujeres reciben la misma remuneración cuando realizan la misma tarea u ocupan el mismo tipo de cargo.

Recuerde atender a los siguientes criterios en la elaboración de los diagnósticos internos:

- Considerar que el diagnóstico no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se identificarán áreas prioritarias de atención.
- Su contenido debe tener un carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la dependencia.
- El número de indicadores que integren el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada dependencia, sin embargo deberán ser suficientes en calidad y cantidad para tener un impacto en los resultados que se obtengan para el proceso de certificación.
- El diagnóstico deberá actualizarse cada año.

La siguiente es una lista de indicadores por subtema para recopilar, organizar y analizar la información que se contemplará en los diagnósticos internos¹³. Es posible que la

¹¹ “Una relación de coparentalidad puede definirse como aquella en la que los dos progenitores interaccionan positivamente, cooperan entre sí y mantienen una relación de apoyo mutuo centrada fundamentalmente en la crianza de los hijos e hijas, estando ambos implicados afectivamente en las vidas de sus hijos e hijas” (Ahron, 1981)

¹² El artículo 18 de la Convención sobre los derechos del Niño de la ONU establece que: “Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento de principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres, o en su caso a los representantes legales, la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño (...) los Estados Partes prestarán asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de las niñas. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan, tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños...”

¹³ Información tomada de: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2010. *Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género.*



dependencia no cuenta con toda la información disponible para un primer diagnóstico, pero recuerde que el Comité debe actualizar anualmente su diagnóstico interno, de manera que el propio Comité puede promover la generación de información en el marco de la dependencia.

51

Plantilla de personal

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, desglosados por diferentes condiciones contractuales (permanente tiempo completo, permanente tiempo parcial, contratado, pasante, etc.)

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, por edad

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras, por años de antigüedad en la empresa

Distribución funcional (por área o departamento), por sexo

Distribución ocupacional, por sexo (detallar ocupaciones)

Distribución de trabajadores y trabajadoras, por años de educación formal completos

Distribución de trabajadores y trabajadoras, por niveles salariales

Distribución de turnos de trabajo, por sexo

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han ingresado a la organización en los últimos dos años

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras a quienes se han dado de baja en el último año, desglosado por tipo de razón (jubilación, retiro voluntario, culminación del contrato, renuncia, etc.).

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han solicitado licencias temporales en el último año, por razones (estudio, maternidad, paternidad, lactancia; incapacidad laboral, etc.)

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con hijos/as a cargo (edades de los hijos/hijas)

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con adultos mayores a cargo

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacitados a cargo (por tipo)

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han sido promovidos en el último año (puede ser otro período de tiempo), por cargo

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han recibido capacitación (en el último año u otro período)

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que han participado en beneficios remunerativos no salariales, bonos por monto recibido

Reclutamiento y selección

Existencia (o no) de un procedimiento formal y documentado de búsqueda, selección y reclutamiento de personal

Existencia (o no) de prácticas informales de reclutamiento y selección de trabajadores y trabajadoras

Existencia de mecanismos para la amplia difusión de las oportunidades de ingreso a la empresa

Presencia (o no) de órganos de selección profesionales

Tipo de especificaciones que contienen los anuncios para las vacantes a llenar (por ejemplo: sexo, edad, buena presencia, particularidades físicas, situación familiar, etc.)

Número de perfiles de puestos de trabajos elaborados con enfoque de competencia

Tipos de mecanismos para la selección de candidatos/as (exámenes, entrevista, pruebas psicotécnicas, recomendaciones y referencias, etc.)

Solicitud (o no) de exámenes de salud a los/las aspirantes y de examen de gravidez a estas últimas.

Grado de relevancia del perfil del puesto de trabajo para decidir la selección

Existencia (o no) de mecanismos de acción afirmativa y/o medidas de igualdad para reclutar mujeres, minorías étnicas o religiosas, discapacitados y discapacitadas

Presencia (o no) de barreras para la incorporación de mujeres/hombres para ciertas áreas

Desarrollo profesional

Existencia (o no) de procedimientos formales y documentados para la promoción del personal

Grado de difusión de disponibilidad de promociones entre el personal

Tipo de mecanismos utilizados para las promociones (designación directa, competencias, competencias abiertas o semi-abiertas, etc.)

Existencia (o no) de comités de promoción con características profesionales

Existencia (o no) de mecanismos de reclamo y de apelación a los resultados de las promociones



Tipo de criterios utilizados en las promociones (pruebas de conocimientos, pruebas psicotécnicas, antigüedad en la empresa, recomendaciones de superiores, etc.)

Frecuencia de las promociones horizontales y verticales

Existencia (o no) de prácticas de desarrollo de planes de carrera entre supervisores y empleados/as

Utilización (o no) de criterios de acción positiva para promover mujeres, minorías étnicas, raciales o religiosas, discapacitados/as, etc.

Tipo de recursos disponibles para quienes aspiren a movilidad geográfica

Existencia (o no) de perfiles de cargos con enfoque en competencias

Capacitación

Frecuencia con la que se ofrecen capacitaciones para el trabajo

Existencia (o no) de un programa de capacitación planificado y documentado

Grado en que la capacitación profundiza las competencias y los saberes de trabajadores y trabajadoras

Existencia (o no) de capacitaciones abiertas para todo el personal y en el horario de trabajo o por medios virtuales

Composición demográfica por sexo de los talleres, por tipo de curso

Funcionamiento (o no) de un sistema de detección de necesidades de capacitación para el trabajo

Realización (o no) de talleres de sensibilización en género y temáticas afines



Grado de difusión y comunicación de la capacitación disponible

Existencia (o no) de compensaciones ofrecidas a quienes se capaciten

Evaluación del desempeño

Existencia (o no) de procedimientos documentados para el establecimiento de metas y estándares de desempeño para trabajadores y trabajadoras, acordados con supervisores

Presencia (o no) de mecanismos de evaluación de desempeño de personal

Naturaleza de los sistemas de evaluación de desempeño (centrado en aspectos subjetivos o en resultados tangibles del trabajo)

Presencia (o no) de un comité de evaluación profesional

Existencia (o no) de sistemas de evaluación de personal que efectivamente respondan a las tareas y las responsabilidades de los puestos ocupados por mujeres y por hombres

Funcionamiento (o no) de mecanismos de apelación de los resultados de evaluaciones y calificaciones del personal

Frecuencia con la que trabajadores y trabajadoras reciben retroalimentación por parte de superiores para la mejora del trabajo

Tipo de beneficio asignado a los resultados de evaluación de desempeño (materiales, puntaje para promociones, días de licencia adicionales, etc.)

Remuneración

Estructura salarial por cargo, por sexo

Porcentaje de trabajadores y trabajadoras en los cargos con mayor remuneración

Presencia (o no) de una metodología para la clasificación de cargos y asignación de salarios

Frecuencia con la que se realizan revisiones salariales tomando en cuenta la descripción de cargos

Presencia (o no) de primas de remuneración

Criterios para la distribución y la asignación de primas de remuneración

Presencia (o no) de delegados del personal en la metodología para la clasificación de cargos y asignación de salarios, en particular delegadas de ocupaciones predominantemente femeninas

Existencia (o no) de estructuras de negociación salarial

Existencia (o no) de medidas de “equidad de pago” entre ocupaciones predominante femeninas y masculinas.

Funcionamiento de procedimientos que permitan presentar denuncias por discriminación salarial por razones de sexo, etnia/raza o discapacidad.

Conciliación vida familiar laboral

Grado de cumplimiento y de ampliación de los beneficios maternales y paternales

Presencia (o no) de apoyos adicionales a trabajadores y trabajadoras que están en licencia por maternidad/paternidad

Existencia (o no) de procedimientos de fomento a la coparentalidad

Existencia (o no) de apoyos para servicios de cuidado para hijos/as y otras personas (detallar tipo de servicios, por ejemplo: guardería en la empresa, subvenciones

económicas para guarderías; subvenciones para el cuidado de otro tipo de dependientes; apoyo en el verano para hijos/as, etc.)

Presencia de sistemas de jornada reducida, horarios flexibles y tele-trabajo para trabajadores y trabajadoras (por ejemplo: jornadas reducidas, semana reducida, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, trabajo partido, tele-trabajo, etc.).

Condiciones laborales de estos sistemas

Número de semanas de licencia por maternidad otorgado a las trabajadoras

Número de semanas de licencia por paternidad otorgado a los trabajadores

Existencia (o no) de mecanismos de identificación de necesidades familiares y personales de trabajadores y trabajadoras

Consideración (o no) de las necesidades familiares en el armado del plan de carrera de trabajadores y trabajadoras

Difusión de información relativa a familia y trabajo

Hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral

Existencia y funcionamiento (o no) de un procedimiento documentado para la detección y el tratamiento del hostigamiento y acoso sexual y para la violencia laboral

Presencia de personas específicamente capacitadas para asesorar y dar seguimiento a consultas y/o denuncias sobre hostigamiento y acoso sexual y para violencia laboral en la dependencia

Realización de talleres o charlas de sensibilización sobre el hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral en la dependencia (En caso de que se den, frecuencia y contenido de las mismas)

Divulgación de la existencia de mecanismos para la recepción de denuncias por acoso sexual o laboral en la dependencia

Presencia de prácticas de prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como de la violencia laboral en la dependencia.

Existencia de un registro confidencial con las denuncias recibidas, por sexo.

Requisito 11. Identificación y priorización de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres (eje externo y eje interno)

Generalmente los diagnósticos arrojan un volumen tan amplio de información que es difícil seleccionar aquellos aspectos que se deben considerar prioritarios. En esos casos es común que se elijan aquellas problemáticas que parecen ser más fáciles de atender o que requieran una menor cantidad de recursos. Este procedimiento suele no ser el más eficiente en el largo plazo. Por esta razón, el Comité debe priorizar en la identificación de las brechas de desigualdad tanto internas como externas, a fin de ubicar en que aspectos se dan las mayores desigualdades entre mujeres y hombres, y con ello dirigir las acciones institucionales a los aspectos medulares de la desigualdad.

Recuerde que las brechas de desigualdad de género son una medida estadística que muestra la distancia o disparidad entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Las brechas se utilizan para reflejar la desigualdad entre los sexos en las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

El siguiente es un ejemplo de cómo calcular brechas de desigualdad

Pasos	Ejemplo
1. Identificar el indicador	Analfabetismo en personas de 45 años y más



EPADEQ

2. Identificar el año	2010
3. Identificar los datos	Mujeres: 14.3% Hombres: 10.9%
4. Realizar la operación que muestre la diferencia(en números absolutos o relativos)	$14.3 - 10.9 = 3.4$
5. Realizar la interpretación	En Zacatecas, 14.3% de las mujeres y 10.9% de los hombres con 45 años y más no saben leer ni escribir. La brecha es 3.4% desfavorable para las mujeres.

59

La priorización de brechas de desigualdad deberá apegarse a los siguientes criterios:

- Las que tienen mayor potencial para fortalecer el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Para ello es preciso que las personas que integran el Comité conozcan los instrumentos que definen los derechos humanos de las mujeres y las niñas.
- Las que formen parte de un esfuerzo más amplio en materia de igualdad, por ejemplo el Plan Nacional y/o Estatal de Desarrollo, el Programa Nacional y/o Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Nacional y/o Estatal para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia contra las Mujeres, o una estrategia interinstitucional en torno a algún tema de género (por ejemplo elevar el Índice de Desarrollo Humano Relativo al Género en el Estado de Zacatecas)
- Las que tengan mayor potencial para distribuir igualitariamente las tareas reproductivas, la coparentalidad y la salud psicoafectiva de la unidad familiar.
- Las que refuercen la autonomía y el desarrollo profesional de las mujeres.

Fase 5. Medidas y acciones para avanzar en la igualdad

Requisito 12. Elaboración de políticas de igualdad, que incluyan acciones afirmativas para acelerar el logro de la igualdad sustantiva y las brechas de desigualdad externas

Las políticas de igualdad son estrategias de intervención que se aplican para corregir los desequilibrios y desigualdades que se dan entre las personas, en razón de su sexo. Se trata de acciones de *justicia deliberada* que buscan compensar las posiciones de desventaja que se producen por la discriminación de género que afecta especialmente a las mujeres.

En este tenor, forman parte de las políticas de igualdad las medidas afirmativas de carácter temporal, que como ya se señaló anteriormente tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de las mujeres en el ámbito político, económico, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. Estas medidas constituyen un mecanismo transitorio para reducir las disparidades incrementando las oportunidades de selección de grupos discriminados, en este caso de las mujeres.

Las políticas de igualdad deben expresarse en acciones puntuales, concretas, diseñadas a partir de la selección de las desigualdades que la institución considere prioritario abatir.

- Las políticas de igualdad que se diseñen deben ser medibles y tener asignadas metas a alcanzar en el corto, mediano y largo plazo; por ejemplo seis meses, un año y seis años.
- Las políticas de igualdad deben ser monitoreadas por el Comité de Equidad de Género, a fin de identificar si se está avanzando en las metas planteadas y de establecer acciones que faciliten el logro de las mismas. Por ejemplo, es posible que haga falta realizar gestiones y cabildeo con algunas áreas que presenten rezago o resistencias a implementar las políticas.
- Las acciones con sus correspondientes metas deberán ser plasmadas en un documento que estará disponible públicamente en el portal electrónico de la dependencia, para facilitar el monitoreo por parte del personal, las organizaciones civiles, instituciones académicas o la ciudadanía en general.

El documento con las políticas de igualdad de cada dependencia debe contener, cuando menos:

- ✓ Síntesis del diagnóstico
- ✓ Brechas de desigualdad
- ✓ Acciones afirmativas
- ✓ Metas de corto, mediano y largo plazo

Requisito 13. Elaboración de medidas o acciones para contrarrestar las brechas de inequidad internas

Se deben seguir los mismos criterios que los definidos para el requisito anterior.

Requisito 14. Incorporación de las acciones afirmativas en los POA de la institución, con definición de metas cuantificables, fechas previstas para alcanzarlas y asignación de presupuesto

Cada una de las acciones contempladas como políticas de igualdad debe integrarse al Programa Operativo Anual de la Institución. A cada acción se le debe asignar los recursos suficientes para implementarse.

Toda la información relativa a la disponibilidad de estos recursos, así como el avance de su ejercicio debe estar a disposición de la coordinación interna del Modelo, el Comité de Equidad de Género y disponible públicamente en el portal electrónico de la dependencia.

Requisito 15. Revisión de la normatividad laboral interna y generación de adecuaciones para garantizar que sea congruente con la igualdad de género (no discriminación, lenguaje incluyente, objetivos de igualdad, reconocimiento de posiciones y condiciones de género)

Este requisito se dirige a revisar la documentación que concentra la normatividad, lineamientos y procedimientos internos de cada dependencia, a fin de identificar si contienen disposiciones que no sean congruentes con el Modelo. Los criterios a aplicar para este propósito son los siguientes:

- Restricciones, prohibiciones, o condiciones que excluyan a las mujeres de ciertos puestos, áreas o actividades institucionales;
- Requisitos aplicables exclusivamente para las mujeres (prueba de no gravidez, soltería, edad, características físicas) para obtener empleo en la institución, o acceder a un ascenso, prestación o mejora salarial;
- Políticas de reclutamiento, selección y difusión de vacantes: los perfiles de puesto deben estar orientados a las capacidades técnicas, académicas o experiencia que se requieren para desempeñar el cargo y en un lenguaje incluyente.
- Políticas y prestaciones que incentiven la distribución equitativa de responsabilidades familiares y afectivas entre mujeres y hombres (licencias de maternidad y paternidad, permiso para cuidados maternos y paternos, cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas para mujeres y hombres, incluso en los niveles directivos)

Requisito 16. Revisión de los documentos institucionales rectores, de planeación, así como los relacionados con la normatividad de los programas y proyectos institucionales (reglas de operación, lineamientos, criterios y requisitos, entre otros) y generación de adecuaciones para garantizar que sean congruente con la igualdad de género (no discriminación, lenguaje incluyente, objetivos de igualdad, reconocimiento de posiciones y condiciones de género)

Se realizará una revisión de los documentos institucionales rectores, de planeación, así como de la normatividad de los programas y proyectos institucionales, a fin de hacer las modificaciones pertinentes para que cuenten con las siguientes características:

- a) Inclusión de objetivos o principios orientados a la igualdad de género, no discriminación y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.
- b) Reconocimiento de condiciones y posiciones diferentes de mujeres y hombres.
- c) Ausencia de disposiciones discriminatorias por género.
- d) Utilización de lenguaje incluyente.

Fase 6. Establecimiento de mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno

Debe recordarse que el hostigamiento y acoso sexual constituyen **un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral)**.

Por tanto, las personas que se encuentren en estas situaciones pueden recurrir a las tres vías. Estas vías no son excluyentes: las víctimas tienen derecho de utilizar las vías que deseen de manera complementaria.

Requisito 17. Procedimientos de denuncia y sanción de la violencia laboral

Se deberá identificar si la institución cuenta con un procedimiento para prevenir, atender y sancionar situaciones de acoso y hostigamiento sexual, así como de violencia laboral en el ámbito de interno de la dependencia. La coordinación del Modelo verificará si el procedimiento existente es efectivo, o el que existe no lo es; o bien no existe procedimiento; en cuyo caso el Comité deberá proponer la creación de uno. El principal criterio a aplicar en este requisito es el carácter confidencial de la denuncia y la garantía de atención.

Es indispensable que cada una de las dependencias asegure que los procedimientos de queja tengan las siguientes características:

- Estén claramente escritos y sean comprensibles y accesibles para todo el personal.

- Ofrezcan opciones informales y formales. Las opciones informales básicamente se deben ofrecer para los casos no graves y entre ellas se encuentran la mediación, llamadas de atención y el acercamiento con la persona que presuntamente comete los actos de violencia y/o acoso u hostigamiento sexual. Las opciones formales son las que se detallan en esta ruta crítica.
- Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se basen en principios de justicia, respeten el debido proceso, la presunción de inocencia y la protección de las víctimas.
- Sean administrados por personal capacitado en género, hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral.
- Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación de los casos.
- Garanticen que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

Requisito 18. Difusión de los procedimientos de denuncia y sanción de la violencia laboral

Una vez aprobados por el Comité de Equidad, el área de comunicación social diseñará una campaña de difusión de los procedimientos de prevención, atención, denuncia y sanción del acoso sexual y el hostigamiento sexual. La campaña debe ser intensa y estar visible en todas las áreas de la dependencia, como parte del mobiliario institucional, señalando claramente qué acciones se consideran acoso u hostigamiento, cuál es el procedimiento de denuncia, el carácter confidencial de la misma y subrayando la sanción correspondiente.

Fase 7. Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional

Requisito 19. Plan para la incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional

El área de comunicación social de cada una de las dependencias tiene un papel destacado en la operación del Modelo, por lo que es necesario que participen en los talleres de sensibilización y en la capacitación. Su tarea principal es revisar la estrategia de comunicación institucional vigente y realizar un Plan con las modificaciones necesarias para garantizar su congruencia con los objetivos del Modelo¹⁴.

Es importante subrayar que no se trata por tanto de una estrategia de comunicación *adicional* a la que cada institución lleva a cabo como parte de sus actividades regulares, sino que la idea es revisar la estrategia comunicacional vigente y asegurarse de que no reproduzca una visión estereotipada o discriminatoria de mujeres y hombres. Lo que se busca es que la estrategia de comunicación institucional transite hacia la proyección de valores compatibles con la igualdad y la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Entre los criterios mínimos que deben aplicarse en la estrategia de comunicación institucional están: la adopción de un lenguaje de género y el manejo no estereotipado de las mujeres y hombres que figuren en sus campañas de publicidad. Se deberá atender a los principios de igualdad, y sus implicaciones en la distribución equitativa de las decisiones y responsabilidades entre la todas y todos los miembros de la familia, así como a la importancia del desarrollo académico, profesional y laboral de mujeres y niñas, para el bienestar de toda la sociedad.

Fase 8. Articulación con otras dependencias gubernamentales para coordinar acciones e intercambiar experiencias.

¹⁴ Autores como Papí y Cambronero subrayan la influencia que pueden tener las estrategias de comunicación social de las dependencias públicas en el fortalecimiento de ciertos valores, así como en las representaciones simbólicas y en la conciencia social. “...*la publicidad institucional como un proceso de comunicación entre las instituciones públicas y la sociedad civil que no se agota en las estrategias publicitarias, sino que interviene en los procesos de construcción social. Al poner el acento en la comunicación, (...) las administraciones públicas pueden intervenir en las representaciones simbólicas y en la conciencia social*”. (Papí y Cambronero, 2011: 183)



EPADEQ

Requisito 20. Participación de la Coordinación del Modelo en reuniones de articulación con otras dependencias y cumplimiento de acuerdos establecidos en las mismas.

66

El Inmuza convocará a las dependencias que estén aplicando el Modelo para celebrar reuniones que permitan intercambiar información, experiencias y articular esfuerzos en torno a los procedimientos y requisitos de cada una de las etapas que integran el Modelo.

La primera reunión se llevará a cabo a la mitad de la etapa de sensibilización para valorar la calidad de facilitadores externos, la pertinencia de los contenidos y solventar necesidades específicas en cuanto al marco conceptual y la metodología del Modelo.

Cuando esté próxima la última sesión de la capacitación, la reunión debe servir para compartir los diagnósticos externos de cada una de las dependencias, a fin de verificar si existen brechas de inequidad que puedan ser abatidas con una estrategia interinstitucional o complementaria.

Durante el proceso de identificación de brechas de inequidad y diseño de acciones afirmativas, la reunión tendrá como objetivo intercambiar experiencias, afinar los indicadores y aclarar dudas sobre esta parte del Modelo.

En la última reunión, las coordinaciones del Modelo presentarán los mecanismos de participación ciudadana que tienen previsto llevar a cabo con fines de evaluación y acordarán los indicadores que se utilizarán en este proceso.

Tercera etapa: Evaluación y mejora continua.

Esta etapa está encaminada a desarrollar un proceso continuo de monitoreo y evaluación de las acciones desarrolladas en el marco del Modelo, así como de los resultados obtenidos, con la finalidad de identificar las fortalezas, riesgos y áreas de oportunidad en

la implementación del Modelo y efectuar las medidas conducentes para garantizar su mejora continua.

Para esta tercera etapa las fases y requisitos son los siguientes:

Fase 9. Indicadores para el seguimiento y evaluación

Requisito 21. Elaboración de indicadores de seguimiento en el cumplimiento de las metas de las acciones previstas contempladas en los POA

El Comité de Equidad deberá elaborar un conjunto de indicadores que permitan el seguimiento y evaluación de los resultados en la aplicación del Modelo. Estos indicadores serán de dos tipos: aquellos vinculados a evaluar los efectos del Modelo en las brechas de desigualdad (tanto internas como externas) y aquellos que permitan dar seguimiento a las acciones desarrolladas y los presupuestos ejercidos en el marco del Modelo.

Estos indicadores deberán ser plasmados en documentos breves, donde se explique claramente la pertinencia del indicador, qué mide, cómo se calcula, cuáles son las fuentes de información, el período en el que se aplica y los resultados obtenidos. Para integrar esta batería de indicadores, sería adecuado recuperar los que se han venido exponiendo a lo largo de este Manual.

Otro criterio indispensable es la utilización de indicadores sensibles al género, entendidos como medidas específicas que muestran los cambios logrados. Estos indicadores en su mayoría deben ser compatibles y estandarizados a todas las dependencias que estén aplicando el Modelo, para lo cual será indispensable que se acuerden en las reuniones de articulación. Asimismo, deben ser congruentes con los requisitos que serán la base de la certificación.

Los resultados de los indicadores deben ser integrados en un informe de resultados elaborado anualmente y debe estar disponible públicamente en el Micrositio que constituye el requisito 26.

Requisito 22. Presupuesto ejercido en las políticas de igualdad incorporadas a los POA institucionales

Como se señaló en el requisito 14, las políticas de igualdad deben incorporarse en los POA institucionales y ello implica la asignación de presupuesto.

Este requisito refiere al monitoreo, por parte del Comité, del presupuesto que ha sido ejercido en cada año para las políticas de igualdad que fueron incorporadas a los POA. El monitoreo del ejercicio presupuestal contribuye a la implementación efectiva de las acciones contempladas.

Requisito 23. Elaboración de indicadores con metas previstas para la reducción de las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos sectoriales/institucionales

Los indicadores elaborados deben contemplar las características señaladas en el requisito 21.

Requisito 24. Elaboración de indicadores con metas previstas para la disminución de brechas de inequidad al interior de la dependencia

Los indicadores elaborados deben contemplar las características señaladas en el requisito 21.

Fase 10. Transparencia y rendición de cuentas

Requisito 25. Implementación de mecanismos de participación ciudadana para la evaluación periódica de los avances en las metas previstas



La evaluación de los avances en la operación del Modelo debe implicar la participación conjunta y articulada, del gobierno, la sociedad civil, las instancias académicas especializadas y en general de la ciudadanía. El objetivo de evaluar, es verificar si se alcanzaron las metas programadas para abatir las brechas de género y si fueron eficientes las acciones afirmativas previstas.

Requisito 26. Micrositio en el portal institucional

El contenido del *Micrositio en el portal institucional* deberá considerar como mínimo la siguiente información: estrategia institucional de aplicación del Modelo, las acciones programadas, reportes de avances de acciones realizadas, boletines informativos de las reuniones de articulación interinstitucional e informe anual de resultados. El *Micrositio* debe ofrecer un mecanismo de participación ciudadana.

Cuarta etapa: Certificación

En cumplimiento del mandato legal, la aplicación de la certificación es una tarea que debe llevar a cabo una consultoría externa. Esta disposición es congruente con la mayoría de los procedimientos de normalización (como la Norma Oficial Mexicana) y de certificación (como las que otorga el International Organization of Standardization ISO). En este caso, la instancia encargada de realizar la evaluación de conformidad, es decir verificar el cumplimiento de los requisitos, debe ser una institución académica o una consultoría independiente, especializada en políticas de transversalidad de la perspectiva de género. Es importante que la instancia certificadora cuente también con experiencia en procesos de certificación.



EPADEQ

A continuación se presentan los requisitos con el puntaje asignado a cada uno, estructurados alrededor de los principios rectores establecidos en la LIMHEZ.



Primera etapa: Planeación

Fase 1. Asignación de responsabilidades y funciones

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
1. Adhesión institucional al Modelo	Grado de adhesión explicitado en documento oficial suscrito por la persona Titular.	Acta en la que se incluyan: * Acuerdo con Principios (1 punto) * Compromiso de cumplir con requisitos (1 punto) * Compromiso de disponer de los recursos humanos, financieros y materiales suficientes (3 puntos)	5	0
2. Designación de la coordinación del Modelo y del Comité de Equidad.	Cumplimiento de requisitos mínimos del nombramiento de la persona que coordina el Modelo	Documento oficial de nombramiento con 2 elementos mínimos: *Dedicación exclusiva (5 puntos) *Tiempo completo (5 puntos)	10	0
	Cumplimiento del requisito relativo al perfil profesional de la persona designada en la coordinación	Curriculum vitae de la persona que coordina el MEG donde se compruebe que tiene formación universitaria en ciencias sociales y experiencia en temas de género (mínimo 2 años)	5	0
	Cumplimiento de la integración mínima que debe tener el Comité de Equidad	Acta en la que conste que el Comité de Equidad está integrado cuando menos por los responsables de las 6 áreas (o áreas homólogas): *Recursos Humanos *Planeación y Evaluación *Presupuestación *Comunicación Social *Sindicato *Oficina de la persona titular de la dependencia (1 punto por área integrante, máximo 7 PUNTOS)	6	0
3. Elaboración de los lineamientos del Comité de Equidad	Cumplimiento de los contenidos mínimos que deben tener los Lineamientos	Documento con Lineamientos en los que se defina: *Atribuciones de la Coordinación del Modelo (3 puntos) *Carácter vinculante de las decisiones del Comité de Equidad (3 puntos) *Criterios para el funcionamiento interno del Comité (3 puntos)	9	0
Total puntos			35	





EPADEQ

Fase 2. Sensibilización y capacitación

73

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
4. Realización de acciones de sensibilización y capacitación de las personas integrantes de la coordinación del Modelo y del Comité de Equidad	Cumplimiento de los contenidos previstos para los Talleres de sensibilización (ver criterios correspondientes al requisito)	Cartas descriptivas de los talleres de *Sensibilización (1 puntos) *Introducción al Modelo (1 puntos) Listas de Asistencia (2 Puntos)	4	0
	Cumplimiento de los contenidos mínimos de los cursos de capacitación en género y en la elaboración de diagnósticos con perspectiva de género (PEG).	Cartas descriptivas de los 2 cursos con los siguientes temas: Curso de género y: *políticas públicas, (2 puntos) *cultura organizacional, (2 puntos) *derechos humanos, (2 puntos) *Marco legal internacional, nacional y estatal. (2 puntos) Curso diagnósticos con PEG *Fuentes y técnicas para la generación de información con perspectiva de género (2 puntos) *Elaboración de indicadores sensibles al género sobre la condición y posición de las mujeres y los hombres en la sociedad (2 puntos) *Brechas de género (2 puntos) *Análisis organizacional con perspectiva de género (2 puntos) *Elaboración de indicadores de género para el ámbito organizacional interno (2 puntos) *Marco legal nacional y estatal sobre igualdad de género y derechos laborales (2 puntos) Listas de asistencia (2 puntos)	22	0
5. Elaboración de una estrategia institucional de comunicación interna sobre la igualdad de género y el Modelo	Cumplimiento de los criterios para la estrategia de comunicación interna	Documento con la estrategia de comunicación interna de la dependencia en la que se verifiquen los siguientes aspectos: *Eliminación de estereotipos y prejuicios de género (2 puntos) *Fomenta Cultura a favor de la diversidad, (2 puntos) * Fomenta Cultura a favor de la igualdad de género (2 puntos) * Fomenta Cultura a favor de la no	8	0



EPADEQ

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
		violencia contra las mujeres (2 puntos)		
6. Sensibilización a mandos medios y superiores en perspectiva de género	Niveles de asistencia a todas las sesiones del Taller de sensibilización	Listas de asistencia con nombre y cargo de personas asistentes, el puntaje se asigna de la siguiente manera: 100% asistencia: 10 puntos 90% asistencia: 9 puntos y así hasta llegar a 10% de asistencia: 1 punto Sólo se considerará que asistió si la persona acudió a todas las sesiones de sensibilización.	10	0
7. Capacitación a mandos medios y superiores en género y políticas públicas	Niveles de asistencia a todas las sesiones de capacitación	Listas de asistencia con nombre y cargo de personas asistentes, el puntaje se asigna de la siguiente manera: 100% asistencia: 10 puntos 90% asistencia: 9 puntos y así hasta llegar a 10% de asistencia: 1 punto Sólo se considerará que asistió si la persona acudió a todas las sesiones de capacitación	10	0
Total puntos			54	

Fase 3. Planeación del Trabajo.

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
8. Elaboración del Plan de Trabajo	Cumplimiento de los contenidos mínimos que debe tener el Plan de trabajo	Documento con:		
		*Acciones	3	0
		*Responsables por acción	3	0
		*Plazos	3	0
		*Indicadores de seguimiento	3	0
Total puntos			12	

Segunda etapa: Ejecución

Fase 4. Elaboración de diagnósticos e identificación de las brechas de inequidad de género internas y externas

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
9. Desagregar los registros institucionales por sexo	Cumplimiento del procedimiento de desagregación por sexo	Documento institucional en el que se describe el procedimiento para desagregar por sexo toda la información y registros generados por la dependencia (3 puntos) Bases de datos desagregadas por sexo de las siguientes áreas y sectores institucionales: *Recursos humanos(1 punto), *Planeación(1 punto), *Usuarios de servicios(1 punto), *Derechohabiencia (1 punto), *Beneficiarios de programas sociales (1 punto) *Personal sindicalizado (1 punto)	9	0
10. Elaboración de diagnósticos de género externos e internos	Cumplimiento diagnóstico con la de Identificación de condición, posición, necesidades y desigualdades de mujeres y hombres en el área de competencia de la dependencia	Documento diagnóstico con información cuantitativa (y de preferencia cualitativa) de: *Situación, condición de las mujeres y los hombres (3 puntos) *Identificación de desigualdades de género (3 puntos)	6	0
	Actualización anual del diagnóstico externo e interno	Ajuste anual o reelaboración anual según la variación de los datos (cuando cambie más de la tercera parte de los datos debe reelaborarse)	2	2
11. Identificación y priorización de brechas de inequidad entre Mujeres y Hombres (eje externo y eje interno)	Cumplimiento con la identificación de brechas en las que se señale la diferencia estadística entre hombres y mujeres. Justificación de las prioridades asignadas	Documento con: *Brechas de desigualdad (3 puntos) *Justificación de prioridades (3 puntos)	6	0
Total de puntos			23	



Fase 5. Medidas y acciones para avanzar en la igualdad

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
12. Elaboración de planes de políticas de igualdad y/o acciones afirmativas para contrarrestar las brechas de inequidad externas	Grado de cumplimiento de los criterios mínimos que deben cumplir los planes de igualdad	Documento con planes de igualdad que precisen: *Estrategias y acciones (1 punto); *Meta de cada acción (1 punto) *Plazo por meta (1 punto)	3	0
	Cumplimiento de los criterios de transparencia	Documento disponible en el portal electrónico con los siguientes elementos: *Síntesis diagnóstico (2 puntos) *Brechas de inequidad (2 puntos) *Políticas y/o acciones afirmativas (2 puntos) *Metas por plazo (2 puntos)	8	0
13. Elaboración de medidas o acciones para contrarrestar las brechas de inequidad internas	Grado de cumplimiento de los criterios mínimos que deben cumplir las medidas o acciones afirmativas	Documento con medidas o acciones afirmativas que precisen: *Estrategias y acciones (1 punto); *Meta de cada acción (1 punto) *Plazo por meta (1 punto)	3	0
	Cumplimiento de los criterios de transparencia	Documento disponible en el portal electrónico con los siguientes elementos: *Síntesis diagnóstico (2 puntos) *Brechas de inequidad (2 puntos) *Acciones afirmativas (2 puntos) *Metas por plazo (2 puntos)	8	0
14. Incorporación de las medidas y acciones afirmativas en los POA de la institución, con definición de metas cuantificables, fechas previstas para alcanzarlas y asignación de presupuesto	Grado de incorporación de las medidas y acciones afirmativas en los POA institucionales	Programa Operativo Anual 100% de acciones incorporadas: 10 puntos 90%: 9 puntos 80%: 8 puntos y así hasta llegar a 1 punto.	10	0
	Relevancia de las acciones afirmativas	Grado en que las acciones afirmativas incorporadas al POA son pertinentes y estratégicas para avanzar en la igualdad Totalmente: 10 Regular: 5 No: 0	10	0
15. Revisión de la normatividad laboral interna y generación de adecuaciones para garantizar que sea congruente con la igualdad de género (no discriminación, lenguaje incluyente, objetivos de igualdad,	Grado de congruencia con la igualdad de género:	Normatividad Laboral interna o equivalente en el que expresamente se disponga que: *Se prohíbe excluir a las mujeres de puestos, áreas o actividades	3	0
		*Se prohíbe establecer requisitos aplicables sólo a mujeres (no embarazo, soltería, edad, características físicas) para obtener empleo o lograr ascenso, prestación o mejora salarial	3	0



EPADEQ



REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
reconocimiento de posiciones y condiciones de género)		*Perfiles de puesto orientados a capacidades técnicas	3	0
		*Medidas para la distribución equitativa de responsabilidades familiares y afectivas	3	0
16. Revisión de los documentos institucionales rectores, de planeación, así como los relacionados con la normatividad de los programas y proyectos institucionales (reglas de operación, lineamientos, criterios y requisitos, entre otros) y generación de adecuaciones para garantizar que sean congruente con la igualdad de género (no discriminación, lenguaje incluyente, objetivos de igualdad, reconocimiento de posiciones y condiciones de género)	Congruencia con la igualdad de género:	Reglas de operación, lineamientos, criterios y requisitos de los programas institucionales en los que expresamente se disponga: *Inclusión de objetivos o principios de igualdad de género, no discriminación y erradicar violencia contra mujeres	3	0
		* Reconocimiento de posiciones y condiciones de género	3	0
		*Ausencia de disposiciones discriminatorias por género	3	0
		*Utilización de lenguaje incluyente	3	0
		Documentos institucionales rectores y de planeación (Planeación estratégica) que incluyan: * Objetivos o principios de igualdad de género, no discriminación y erradicar violencia contra mujeres (3) * Utilización de lenguaje incluyente (3)	6	0
Total de puntos			72	

Fase 6. Establecimiento de mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
17. Procedimientos de denuncia y sanción de la violencia de género	Grado en que el procedimiento contiene disposiciones viables	Documento con procedimiento que explícitamente: *Previene (2 puntos)	6	0



EPADEQ

	para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y el hostigamiento sexual	*Atiende (2 puntos) *Sanciona (2 puntos)		
18. Difusión de los procedimientos de denuncia y sanción de la violencia de género	Cobertura y permanencia de la difusión	Propaganda colocada (como parte del mobiliario institucional), permanentemente en lugares visibles de cada una de las áreas (2 puntos) Propaganda electrónica en el portal institucional (2 puntos)	4	0
Total de puntos			10	0



Fase 7. Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
19. Plan para la incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional	Grado de cumplimiento de los criterios mínimos establecidos para el requisito	Documento con estrategia de comunicación institucional en el que se cumpla con: *Lenguaje de género (2 puntos) *Manejo no estereotipado de las mujeres y hombres que figuren en sus campañas de publicidad. (2 puntos) *Atender a los principios de igualdad, y sus implicaciones en la distribución equitativa de las decisiones y responsabilidades entre la totalidad de miembros de la familia, (2 puntos) *Destaca la importancia del desarrollo académico, profesional y laboral de mujeres y niñas, para el bienestar de toda la sociedad. (2 puntos)	8	0
Total de puntos			8	0

Fase 8. Articulación con otras dependencias gubernamentales para coordinar acciones e intercambiar experiencias.

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
20. Participación de la Coordinación del Modelo en reuniones de articulación con otras dependencias y cumplimiento de acuerdos establecidos en las mismas.	Porcentaje de asistencia a las reuniones	Asistencia a reunión de evaluación de facilitadores de talleres de sensibilización	2	0
		Asistencia a reunión para compartir diagnósticos externos	2	0
		Asistencia a reunión de acciones afirmativas	2	0
		Asistencia a reunión de mecanismos de participación ciudadana	2	0
	Porcentaje de cumplimiento de acuerdos	Cumplimiento de acuerdos de reunión de evaluación de facilitadores de talleres sensibilización	2	0
		Cumplimiento de acuerdos de reunión para compartir diagnósticos externos	2	0
		Cumplimiento de acuerdos de reunión de acciones afirmativas	2	0
		Cumplimiento de acuerdos de reunión de mecanismos de participación ciudadana	2	0
Total de puntos			16	



EPADEQ

Tercera etapa: Evaluación

80

Fase 9. Indicadores para el seguimiento y evaluación

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
21. Elaboración de indicadores de seguimiento en el cumplimiento de las metas de las acciones previstas contempladas en los POA	Cumplimiento del tipo de indicadores de seguimiento	Documento elaborado por el Comité de Equidad en el que se describan los indicadores de seguimiento y evaluación de los resultados del Modelo. Los indicadores son de dos tipos: *Los que evalúan los efectos del Modelo en las brechas de inequidad (tanto internas como externas) (5 puntos) *Los que verifican el avance de las acciones programadas y el ejercicio OPORTUNO de los presupuestos previstos para su desarrollo en el marco del Modelo. (5 puntos)	10	0
	Cumplimiento de las características que debe tener cada tipo de indicador	Documento breve con la explicación de las siguientes características del indicador de efectos : Pertinencia del indicador, qué mide, cómo se calcula, cuáles son las fuentes de información, el período en el que se aplica y los resultados obtenidos (5 puntos)	5	0
		Documento breve con la explicación de las siguientes características del indicador de avances : Pertinencia del indicador, qué mide, cómo se calcula, cuáles son las fuentes de información, el período en el que se aplica y los resultados obtenidos (5 puntos)	5	0
	Cumplimiento del contenido mínimo del Micrositio en el portal institucional	Micrositio en el que se encuentre disponible públicamente la siguiente información: *Estrategia institucional de aplicación del Modelo, (2 puntos) *Acciones afirmativas programadas, (2 puntos) *Reportes de avances de acciones realizadas, (2 puntos) *Boletines informativos de las reuniones de articulación interinstitucional; (2 puntos) *Informe anual de resultados. (2 puntos) *Mecanismo de participación ciudadana. (2 puntos)	12	0
22. Presupuesto	Porcentaje del	Informe de ejercicio presupuestal	10	0



EPADEQ

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
ejercido en las medidas de igualdad y/o acciones afirmativas incorporadas a los POA institucionales	presupuesto programado para las medidas de igualdad y/o acciones afirmativas que se ejerció oportunamente	Más del 75% el presupuesto programado se ejerció oportunamente: 10 puntos Menos del 75% y más del 50% del presupuesto programado se ejerció oportunamente: 5 puntos Menos del 50% del presupuesto se ejerció: 0		
23. Elaboración de indicadores con metas previstas para la reducción de las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos sectoriales/institucionales	Grado de congruencia entre los indicadores, las metas y las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos	Documento descriptivo de los indicadores Más del 75% de los indicadores establecen metas vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 10 Menos del 75% y más del 50% de los indicadores establecen metas vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 5 Los indicadores no establecen metas o éstas no están vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 0	10	0
24. Elaboración de indicadores con metas previstas para la disminución de brechas de inequidad al interior de la dependencia	Grado de congruencia entre los indicadores, las metas y las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos	Documento descriptivo de los indicadores Más del 75% de los indicadores establecen metas vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 10 Menos del 75% y más del 50% de los indicadores establecen metas vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 5 Los indicadores no establecen metas o éstas no están vinculadas a las brechas de inequidad identificadas en los diagnósticos: 0	10	0
Total de puntos			62	0



EPADEQ

Fase 10. Transparencia y rendición de cuentas

82

REQUISITO	INDICADOR	EVIDENCIA	PUNTAJE	
			SI	NO
25. Implementación de mecanismos de participación ciudadana para la evaluación periódica de los avances en las metas previstas	Cumplimiento y funcionamiento del mecanismo de participación ciudadana	Minutas de reuniones en las que se informe: *Programa de actividades con objetivo, metas y plazos (5 puntos) *Informes con el avance de las acciones previstas en los plazos programados (5 puntos)	10	0
26. Micrositio en el portal institucional	Cumplimiento con la actualización periódica de la información requerida en el requisito 21	Si la información disponible en el sitio fue actualizada hace menos de tres meses: 10 puntos. Si la información no se ha actualizado desde hace más de tres meses: 0	10	0
Total de puntos			20	0

Cuadro resumen de puntaje de todas las fases con el mínimo requerido en cada una y el mínimo requerido en total para obtener la certificación:

FASE	PUNTAJE TOTAL	PUNTAJE MÍNIMO
1. Asignación de responsabilidades y funciones	35	28
2. Sensibilización y capacitación	54	40
3. Planeación del Trabajo.	12	9
4. Elaboración de diagnósticos e identificación de las brechas de inequidad de género internas y externas	23	18
5. Medidas y acciones para avanzar en la igualdad	72	59
6. Establecimiento de mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno	10	8
7. Incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de comunicación institucional	8	6
8. Articulación con otras dependencias gubernamentales para coordinar acciones e intercambiar experiencias.	16	12
9. Indicadores para el seguimiento y evaluación	62	49
10. Transparencia y rendición de cuentas	20	16
PUNTAJE TOTAL Y PUNTAJE MÍNIMO REQUERIDO	312	245

Anexo 1 Lineamientos para el funcionamiento de los Comités de Equidad de Género

Artículo 1. Los lineamientos de atribuciones y responsabilidades de los Comités de Equidad de Género de las dependencias de la Administración Pública del Estado de Zacatecas, tienen por objeto regular la integración, funciones y responsabilidades de dichos Comités.

En cada dependencia de la Administración Pública del Estado de Zacatecas se constituirá un Comité de Equidad de Género con servidoras y servidores públicos designadas por la persona titular de la dependencia.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

Artículo 2. Los Comités de Equidad de Género son instancias colegiadas integradas por personal institucional de mandos directivos para la implementación del Modelo de Equidad de Género del Gobierno del Estado de Zacatecas (MEGGEZ) en las dependencias del Estado.

Cada Comité se integrará por un rango de cinco a nueve personas procurando que exista la mayor paridad por sexo entre sus integrantes.

En el Comité de cada dependencia participarán los responsables de las áreas de:

- a) Recursos Humanos;
- b) Planeación y evaluación;
- c) Presupuestación;
- d) Comunicación social;

- e) Sindicato, en caso de que exista;
- f) Oficina de la o el titular de la dependencia;
- g) Las demás que se considere necesario.

Artículo 3. Se designará a una persona que coordinará de forma permanente la implementación del MEGGEZ en el ámbito interno de la dependencia, quien fungirá como Secretaría Técnica del Comité.

Artículo 4. Los Comités y sus resoluciones tienen carácter vinculante.

OBJETIVO Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS

Artículo 5. Los Comités tienen el objetivo de implementar en su dependencia las distintas fases del MEGGEZ para avanzar en la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de equidad de género en la Administración Pública del Estado.

Artículo 6. Para ello tendrán las siguientes funciones:

- a) Realizar las adecuaciones necesarias a los presentes lineamientos;
- b) Definir los criterios de funcionamiento interno del Comité;
- c) Aprobar los planes de trabajo que le presente la persona encargada de la coordinación del MEGGEZ en el ámbito interno de la dependencia, y darles seguimiento.
- d) Sesionar y emitir los acuerdos necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones;
- e) Articularse con otras dependencias para coordinar acciones e intercambiar experiencias;

- f) Establecer mecanismos y protocolos para la denuncia y sanción de actos de violencia de género en el ámbito laboral interno;
- g) Definir los procedimientos para reunir, sistematizar, archivar y transparentar toda la información que se genere en el marco del MEGGEZ;
- h) Cumplir con las funciones genéricas que se derivan las 10 fases de las etapas que integran el MEGGEZ;
- i) Las demás necesarias para el cumplimiento del MEGGEZ.

Artículo 7. El Comité podrá adoptar las formas de organización que considere pertinentes para cumplir de manera eficaz y eficiente con sus responsabilidades.

Artículo 8. El Comité tiene la facultad de definir resoluciones y acciones para que se lleven a cabo en el conjunto de la dependencia.

SOBRE LA PERSONA TITULAR DE LA DEPENDENCIA

Artículo 9. Las personas titulares de las dependencias tienen las siguientes responsabilidades para la implementación del MEGGEZ:

- a) Designar y convocar a las servidoras y servidores públicos integrantes del Comité, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2;
- b) Procurar que el Comité disponga de los recursos materiales y humanos necesarios para la operación del MEGGEZ;
- c) Respaldar las resoluciones definidas por el Comité para ser aplicadas en el conjunto de la dependencia y vigilar que se lleven a la práctica.

SOBRE LA SECRETARIA TÉCNICA DEL COMITÉ

Artículo 10. La Secretaría Técnica quedará a cargo de la persona que coordinará la implementación del MEGGEZ en el ámbito interno de la dependencia.

El perfil de la persona coordinadora deberá apegarse a lo siguiente:

- a) Estudios de licenciatura en ciencias sociales
- b) Cursos de especialidad o extensión académica (diplomados, seminarios, talleres) en temas relacionados con los estudios de género
- c) Experiencia en el sector público

Artículo 11. La persona que ejerza las funciones de Secretaria Técnica deberá:

- a) Formar parte de la estructura de la dependencia;
- b) Dedicarse a tiempo completo y de manera exclusiva a la Coordinación de la implementación del MEGGEZ en su dependencia.

Artículo 12. La Secretaría Técnica tendrá la facultad de tomar decisiones para la operación del MEGGEZ.

Artículo 13. Son funciones de la Secretaría Técnica:

- a) Impulsar la implementación del MEGGEZ en la dependencia;
- b) Fungir como enlace con el Instituto para las Mujeres Zacatecas y con las instancias de coordinación interinstitucional que para efectos de cumplimiento del MEGGEZ se constituyan;
- c) Elaborar al final de cada sesión la minuta correspondiente recabando las firmas de los miembros del Comité, dando cuenta de los acuerdos alcanzados;
- d) Dar seguimiento a los acuerdos adoptados por el Comité, así como a las resoluciones que se haya determinado aplicar en el conjunto de la Institución;

- e) Generar y resguardar las evidencias que avalan el cumplimiento de los requisitos del MEGGEZ;
- f) Elaborar propuestas para el desarrollo de las fases que integran al MEGGEZ;
- g) Las demás que le asigne el Comité.

SOBRE LAS SESIONES DEL COMITE

Artículo 14. Para el cumplimiento de sus funciones el Comité sesionara trimestralmente de manera ordinaria.

Las sesiones del Comité tendrán como objetivo dar seguimiento a las fases y asuntos relacionados con la implementación del MEGGEZ, y a los acuerdos que con ese objeto haya adoptado en sus sesiones.

Artículo 15. Se podrá sesionar de manera extraordinaria cuantas veces se considere necesario, siempre que sea convocado a través de la secretaría técnica, al menos por una tercera parte de sus integrantes

Artículo 16. Habrá quorum cuando asista el equivalente a la mitad más una de las partes

SOBRE LA OPERACIÓN DEL MODELO

Artículo 17. Las actividades relacionadas con la operación del Modelo se desarrollarán estrictamente dentro del horario laboral.

Artículo 18. Deberá hacerse pública en el portal electrónico de la dependencia la siguiente información:

- a) Nombre, teléfono, dirección y correo electrónico de la persona responsable de la coordinación del Modelo;

- b) Lista de integrantes del Comité de Equidad de Género;
- c) Minutas de las reuniones;
- d) Lineamientos;
- e) Presupuesto asignado a la coordinación del Modelo;
- f) Presupuesto con perspectiva de género en el Programa Operativo Anual;
- g) Informes de ejercicio del presupuesto asignado a género;
- h) Informe trimestral de desarrollo del Modelo.

Anexo 2 Glosario de términos

Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Acciones a favor de las mujeres. Medidas de carácter temporal adoptadas a favor de las mujeres, encaminadas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres y lograr la igualdad de trato y de acceso de oportunidades de las mujeres. Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Acoso sexual. - Es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Se manifiesta en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, intimidatorio u ofensivo que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Banco Estatal. - El Banco Estatal de Datos sobre Violencia Contra las Mujeres, se integrará principalmente de casos o incidencia de violencia contra las mujeres, trámites, órganos

competentes, regionalización, frecuencia, edad, número de víctimas, tipos y modalidades de violencia, causas, características, efectos, recursos asignados o erogados, investigaciones y estudios en la materia, y medidas de prevención, atención y erradicación y las evaluaciones de las mismas, y que podrá servir como elemento para acreditar la integración o procedencia de la Alerta de Violencia contra las Mujeres. El uso y disposición de la información que integre el Banco Estatal, quedará sujeto a lo previsto por las leyes en materia de acceso a la información; El Reglamento de esta Ley determinará los principios, lineamientos y requisitos técnicos necesarios para integrar al Banco Estatal de manera compatible y armónica con el Banco Nacional. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Beneficiarios. Aquellas personas que forman parte de la población atendida por los programas de desarrollo social, que cumplen los requisitos de la normatividad correspondiente. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Brecha de género- - Es la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando la tasa femenina a la tasa masculina. Se puede interpretar en términos porcentuales, por su magnitud (mientras menor sea la brecha más cerca se está de la igualdad), y con signos positivos y negativos: cuando es negativo significa que la diferencia favorece a los hombres. (Instituto Andaluz de la Mujer).

Brechas de género.- Diferencias de condiciones y tratamiento entre hombres y mujeres que conllevan una desigualdad en la distribución de costos y beneficios, en el acceso a servicios y recursos, en la capacidad de control y en la participación e intervención en la toma de decisiones. Guía de presupuestos públicos. (INMUJERES).

Derechos Humanos de las Mujeres.- Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Derechos humanos. Son las garantías individuales y sociales que consagra la Constitución General de la República, la Constitución Política del Estado de Zacatecas, los que derivan de la Declaración

Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como los contenidos en tratados, convenciones y acuerdos internacionales que México haya celebrado, celebre o de los cuales forme parte. (Ley de la Comisión de Derechos Humanos del estado de Zacatecas, Artículo 2).

Desarrollo social. Es el proceso de crecimiento integral a través de mecanismos y políticas públicas para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población mediante la incorporación plena de los individuos, grupos y sectores de la sociedad, comunidades y regiones al desenvolvimiento integral y sustentable de sus capacidades productivas y su calidad de vida, así como la creación de oportunidades sociales, la erradicación de la desigualdad, la exclusión e inequidad social entre los individuos y grupos. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Desigualdad social. El resultado de una distribución inequitativa del ingreso, la propiedad, el gasto público, el acceso a bienes y servicios, el ejercicio de los derechos, la práctica de las libertades y el poder político entre las diferentes clases y grupos sociales. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Discriminación contra la Mujer.- Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil en cualquier otra esfera. (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer).

Discriminación por embarazo o maternidad. Es una modalidad de la discriminación por razón de sexo, que se constituye como un trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo como hecho biológico o la maternidad como hecho cultural, que trae como consecuencia un trato desigual que limita su acceso al pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Discriminación por razón de sexo. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos por el Estado Mexicano. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Diversidad. Es el reconocimiento en términos de origen étnico, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, preferencias, estado civil o cualquier otra, para superar toda condición de discriminación y promover un desarrollo con equidad y respeto a las diferencias. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Empoderamiento.- “El empoderamiento es una estrategia que propicia que las mujeres, y otros grupos marginados, incrementen su poder, esto es, que accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganen influencia y participen en el cambio social. Esto incluye también un proceso por el que las personas tomen conciencia de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas, con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas. En este sentido, Friedman (1992) señala que el empoderamiento está relacionado con el acceso y control de tres tipos de poderes: a) el social, entendido como el acceso a la base de riqueza productiva; b) el político, o acceso de los individuos al proceso de toma de decisiones, sobre todo aquellas que afectan a su propio futuro; y c) el psicológico, entendido en el sentido de potencialidad y capacidad individual. De forma similar, Rowlands (1997) señala tres dimensiones: a) la personal, como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual; b) la de las relaciones próximas, como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones, y c) la colectiva, como participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación. Como se puede apreciar, el empoderamiento tiene fundamentalmente una dimensión individual y otra colectiva. La individual implica un proceso por el que los excluidos eleven sus niveles de confianza, autoestima y capacidad para responder a sus propias necesidades. Muchas veces, las mujeres y otros marginados tienen interiorizados los mensajes culturales o ideológicos de opresión y subordinación que reciben respecto a sí mismos, en el sentido de que carecen de voz o de derechos legítimos, lo que redundaría en su baja autoestima y estatus. Trabajar por su empoderamiento implica en primer lugar ayudarles a recuperar su autoestima y la creencia de que están legitimados a actuar en las decisiones que les conciernen.” (Diccionario de Cooperación al Desarrollo y Acción Humanitaria. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional).

Equidad. La promoción del acceso de los sujetos del desarrollo social a los programas y acciones de manera proporcional a su situación de marginación, pobreza o vulnerabilidad. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Equidad de género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, el trato, las oportunidades y los beneficios del desarrollo, en todos los ámbitos de la vida social, pública y privada, económica, política, cultural y familiar. (Ley del Instituto para las Mujeres Zacatecas, Artículo 5).

Exigibilidad. Es el derecho de las personas a que, a través de un conjunto de normas y procedimientos, los derechos sociales sean progresivamente exigibles de acuerdo a la disposición presupuestal. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Género.- Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres. (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres). **Género.** Concepto que refiere a los valores, creencias, atributos, interpretaciones, roles, características y representaciones que la sociedad asigna a las mujeres y hombres, a partir de su diferencia biológica. (Ley del Instituto para las Mujeres Zacatecas, Artículo 5).

Grupos sociales en situación de vulnerabilidad. Aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, requieren de la atención e inversión del gobierno para lograr su bienestar. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Hostigamiento sexual. Es la forma de violencia que realiza la persona agresora cuando tiene una relación de superioridad real frente a la víctima en los ámbitos laboral, escolar, doméstico o cualquier otro que implique subordinación, se manifiesta en cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Igualdad. Principio jurídico que admite la capacidad de las personas para disfrutar de los mismos derechos. (Ley del Instituto para las Mujeres Zacatecanas, Artículo 5).

Integralidad. Es la articulación y complementariedad de programas y acciones que conjunten los diferentes beneficios sociales, en el marco de la política estatal de desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Justicia distributiva. Garantiza que toda persona reciba de manera equitativa los beneficios del desarrollo conforme a sus méritos, sus necesidades, sus posibilidades y las de las demás personas. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Libertad. Es la capacidad de las personas para elegir los medios para su desarrollo personal, así como para participar en el desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Modalidades de la violencia. Las formas de violencia contra las mujeres, de acuerdo a sus manifestaciones o los contextos o ámbitos en donde ocurre, se presenta o se produce. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Modelo de Equidad. Modelo de Equidad de Género del Estado. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Mutilación genital femenina. Es el conjunto de procedimientos que implican una eliminación parcial o total de los genitales externos femeninos o lesiones causadas a los órganos genitales femeninos por razones culturales, religiosas, o en general, cualquier otra que no sea de orden estrictamente terapéutico, aun cuando se realicen con el consentimiento, expreso o tácito, de la víctima. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Niños, niñas y adolescentes privados de sus derechos fundamentales. Son quienes sufren carencias o abusos de cualquier índole, están en circunstancias de desamparo o discriminación, o padecen alguna dolencia crónica o terminal, o alguna discapacidad y, debido a ello, no ejercen en igualdad de condiciones alguno o algunos de sus derechos fundamentales, o alguna o algunas de las garantías constitucionales. (Ley estatal de los derechos de los niños, niñas y los adolescentes, Artículo 10).

Organizaciones. Las agrupaciones civiles y sociales, legalmente constituidas, en las que participan personas o grupos sociales con el propósito de realizar actividades relacionadas con el desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Padrón. Relación oficial de beneficiarios que incluye a las personas atendidas por los programas estatales de desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Participación social. Es el derecho de las personas y organizaciones a intervenir e integrarse, individual o colectivamente, en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y acciones del desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Persona agresora. Persona que inflige cualquier forma de violencia contra las mujeres. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Perspectiva de Género.- Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género. (Ley del Instituto Nacional de las Mujeres).

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 5).

Pobreza. La incapacidad de un individuo o un hogar de satisfacer de manera digna y suficiente sus necesidades básicas. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 6).

Política de Igualdad. Política en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Políticas públicas.- Conjunto de decisiones y acciones producidas por autoridades gubernamentales, para dar respuesta y resolver los temas que hacen al bienestar de la población. En un estado democrático están orientadas a impulsar el desarrollo integral y equitativo de la sociedad. Las políticas públicas se basan en normas de cumplimiento obligatorio y tienen un gran potencial para influir en la vida de las personas a nivel local y nacional. Existen varias maneras de clasificarlas: una primera es diferenciar las “políticas públicas de estado” y las “políticas públicas de gobierno”. Cuando por su importancia y legitimidad las políticas van más allá del tiempo de una gestión de gobierno, se convierten en políticas de Estado. INSTRAW, 2009.

Sexo. Diferencias biológicas de las personas. (Ley del Instituto para las Mujeres Zacatecas, Artículo 5). **Sexo.-** Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre y mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (OMS)

Solidaridad. Es la colaboración entre personas, grupos sociales y órdenes de gobierno, de manera corresponsable para el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Subsidiariedad. Es el reconocimiento de los derechos y obligaciones que permiten a una persona o comunidad con mayor grado de desarrollo que otro, proteger, apoyar y ayudar a éste último en sus tareas para que supere su situación de marginación, pobreza o vulnerabilidad y alcance su desarrollo integral. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Sustentabilidad. Es la preservación del equilibrio ecológico y el aprovechamiento de los recursos naturales, para mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas, sin comprometer la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Tipos de violencia. Las formas de violencia contra las mujeres, de acuerdo a la naturaleza del daño que ocasiona y a los medios empleados. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Trabajo reproductivo. Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y cuidado de los niños, la preparación de alimentos, la recolección de agua y leña, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la salud familiar. El trabajo reproductivo es crucial para la supervivencia del ser humano; sin embargo, no es considerado trabajo en la sociedad, ya que no tiene valor de cambio. (Aguilar Revelo, 1995).

Transparencia. La información relativa al desarrollo social deberá ser pública en los términos de las leyes en la materia. Las autoridades garantizarán que la información gubernamental sea objetiva, oportuna, sistemática y veraz. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la legislación, y en todas las acciones, programas, lineamientos, políticas públicas, actividades económicas administrativas y culturales, tanto en instituciones públicas como privadas en todos sus niveles; valorando las implicaciones que tienen para mujeres y hombres. (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Zacatecas, Artículo 7). **Transversalidad.-** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.)

Universalidad. El reconocimiento de todas las personas como titulares de los derechos sociales y sujetos del desarrollo social. (Ley de Desarrollo Social para el Estado y Municipios de Zacatecas, Artículo 7).

Víctima. La mujer, de cualquier edad, a quien se le ocasione cualquier tipo o modalidad de violencia. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Violencia contra las mujeres. Actos u omisiones intencionales, aislados o recurrentes, cuyo objetivo es dañar a las mujeres de diferentes maneras y en diversos espacios, independientemente de su edad, y del origen, contenido o significado de la conducta violenta. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 7).

Violencia Económica. Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que afecte la libertad de disponibilidad de recursos económicos de la víctima. Se puede manifestar a través de limitaciones al ingreso o a la disponibilidad de las percepciones económicas, incumplimiento de las responsabilidades alimentarias, exclusión o discriminación en la toma de decisiones financieras o en la disposición de los recursos compartidos sin la voluntad de la víctima. Se entenderá, así mismo, como Violencia Económica la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Violencia en la comunidad. Es cualquier acto u omisión, aislado o recurrente, individual o colectivo, de agresión o discriminación, dirigido a dominar, controlar, limitar, humillar, acosar, excluir, degradar, dañar o atentar, de manera física, verbal, psicológica o sexual, a las mujeres. Se puede manifestar en la vía pública, calles, transporte público, áreas públicas que la gente utilice, entre otros, para traslado, paseo, trámites, esparcimiento, descanso u estancia transitoria, y en general, en cualquier ámbito público. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 13).

Violencia familiar. Es cualquier acto u omisión de agresión o discriminación intencional, dirigido a dominar, controlar, limitar, humillar, acosar o excluir de manera física, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial, a las mujeres, independientemente de la cantidad o continuidad de dichas conductas, dentro o fuera del domicilio familiar o conyugal. Se ejerce por las personas que tienen o han tenido algún vínculo de índole familiar con la víctima, parentesco por consanguinidad, afinidad o civil; tutela o curatela; matrimonio, concubinato, o bien, que tengan o hayan tenido alguna relación afectiva o sentimental de hecho. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 11).

Violencia feminicida. Es la forma extrema de violencia contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público o privado, conformada por el conjunto de conductas que pueden conllevar impunidad social e institucional, puede culminar en homicidio



EPADEQ

o en otras formas de muerte violenta de mujeres. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 15).

98

Violencia Física. Cualquier acto u omisión intencional realizado por la persona agresora, que inflija daño o dolor en el cuerpo de la víctima, por medio de la fuerza física o algún tipo de arma, objeto o sustancia, que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Violencia institucional. Es cualquier acto u omisión de agresión o discriminación, independientemente de su cantidad o continuidad, dirigido a dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia. Se ejerce por las personas que sean servidores públicos de cualquier dependencia, entidad u organismo público autónomo del sector público federal, estatal o municipal. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 14).

Violencia laboral o docente. Es cualquier acto u omisión de agresión o discriminación intencional dirigido a dominar, controlar, limitar, humillar, acosar, explotar o excluir de manera física, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial, a las mujeres, dentro del desempeño de un trabajo, o de un centro o institución cuya finalidad sea la educación, el deporte o la promoción, enseñanza o desarrollo de la cultura, independientemente de la cantidad o continuidad de dichas conductas, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 12).

Violencia Patrimonial. Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora dirigido a dañar, menoscabar o destruir los bienes, ingresos y valores de la víctima. Se puede manifestar en el apoderamiento, despojo, transformación, sustracción, destrucción, desaparición, retención o distracción de objetos, documentos, bienes, derechos reales, personales, valores, o recursos económicos, que pueden ser comunes o exclusivos de la víctima. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).



Violencia Psicológica. Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que dañe la estabilidad psicológica de la víctima y le ocasione trastornos emocionales. Las conductas pueden ser humillación, chantaje, prohibición, coacción, intimidación, insulto, amenaza, marginación, abandono, restricción a la autodeterminación, o limitación de su ámbito de libertad. Dichas conductas pueden conllevar a la víctima a la depresión, aislamiento, alteración de su personalidad o incluso al suicidio. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Violencia Sexual. Cualquier acto u omisión realizado por la persona agresora que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima, que puede consistir en: la imposición mediante la violencia física o psicológica de relaciones sexuales, incluso la ejercida por el cónyuge o la pareja sentimental o afectiva; la explotación o comercio sexual; el acoso u hostigamiento sexuales; la mutilación genital femenina; el empleo de mujeres sin su consentimiento, y de niñas, en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, señalados en el Código Penal para el Estado, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres. Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos, la cual consiste en cualquier acto u omisión que impida o restrinja el libre ejercicio del derecho a la salud sexual y reproductiva de las mujeres y, por tanto, afecte el ejercicio de la libertad sexual. (Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el estado de Zacatecas, Artículo 9).

Anexo 3 Fuentes Consultadas

Bibliografía

- Aguilar Revelo, Lorena. 1995. *Centroamérica el reto del desarrollo sostenible con equidad*. UICN Oficina Regional para Centroamérica, San José de Costa Rica.
- Ahron, C. R. 1981. "The continuing coparental relationships between divorced spouses". En *American Journal of Ortho Psychiatry*, vol. 51. Pp 415-428
- Castro García, Carmen. 2003. *Introducción al enfoque integrado o maistreaming de género. Guía Básica*. Instituto Andaluz de la Mujer. Andalucía.
- Covarrubias Moreno, Oscar Mauricio. 2007. "Transversalidad y coordinación de las políticas de estado en el federalismo". XX Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública "¿Cómo enfrentar los desafíos de la transversalidad y de la intersectorialidad en la gestión pública?" Caracas.
- Facio, Alda. 2011. "¿Igualdad o equidad?", en: Nota para la Igualdad No. 1. Una agenda para América Latina y El Caribe. PNUD, Centro Regional para América Latina y El Caribe. Disponible en: http://www.americalatina genera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf (Consultado el 17 de enero de 2012).
- García Prince, Evangelina. 2008. Políticas de Igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual. PNUD. San Salvador.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). 2010. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México
- , 2006. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH). México
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2008. *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México. INMUJERES. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). 2008. *Inventario. El maistreaming de género en la práctica*. Andalucía.
- Lamas, Alicia. 2002. "Planificación de la Gestión Pública con Equidad de Género: políticas públicas y democracia", ponencia presentada en la Conferencia Centroamericana y del Caribe Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género. Managua, Nicaragua, agosto.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Convención de los derechos del niño*. Adoptada y abierta a la firma y ratificación para la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990. Disponible en: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> (Consultada el 15 de enero de 2012).

Papí-Gálvez, Natalia y Cambroner-Saiz, Belén. 2011. "Acciones públicas de sensibilización de género. El esfuerzo de la administración regional y local en comunicación publicitaria (1999-2007)". En: *Pensar la publicidad*. Universidad de Alicante, vol. 5, nº 2, 181-203

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2006. *Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile*. Santiago de Chile.

----- . 2007. *Desarrollo humano y violencia contra las mujeres en Zacatecas*, México.

----- . 2011. *Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de gestión de equidad de género*. México. PNUD.

Ríos, Marcela. s/f. Avances internacionales en las estrategias de transversalización. Disponible en: http://www.powershow.com/view/292db7-NGZhO/Avances_Internacionales_en_la_estrategia_de_transversalizacin_flash_ppt_presentation

Serra, Albert. 2005. La gestión transversal. Expectativas y resultados. En: *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. No. 32. Junio. Caracas.

Torres-Parodi, Cristina. 2003. Acciones afirmativas para lograr la equidad de salud para los grupos étnico/raciales. Documento presentado en el Taller Regional para la adopción e implementación de políticas de acción afirmativa para afrodescendientes de América Latina y el Caribe (Montevideo, Uruguay, del 7 al 9 de mayo de 2003). Organización Panamericana de la Salud. Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.

Zermeño Núñez, Martha Fabiola (2011). *Ruta para la gestión de evaluaciones de las políticas de igualdad de género*. PNUD. Panamá.

Legisgrafía

Constitución Política del Estado de Zacatecas

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de Zacatecas Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Zacatecas



Ley del Instituto de la Mujer Zacatecana

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional

Ley para prevenir y erradicar la discriminación del Estado de Zacatecas