

# CAPACITACIÓN EN GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES

# Objetivo

Que el funcionariado conozca de manera general los conceptos básicos de género y el marco normativo para el ejercicio de su responsabilidad como funcionariado.

# Contenidos

1. Conceptos Básicos de Género
2. Derechos Humanos de las Mujeres y Marco Jurídico
3. Leguaje Incluyente y No Sexista
4. Violencia de Género contra las Mujeres
5. Femicidio
6. Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en Veracruz por Femicidio
7. Cultura Institucional con Perspectiva de Género
8. Políticas Públicas con Perspectiva de Género

# Conceptos Básicos de Género

# Dinámica

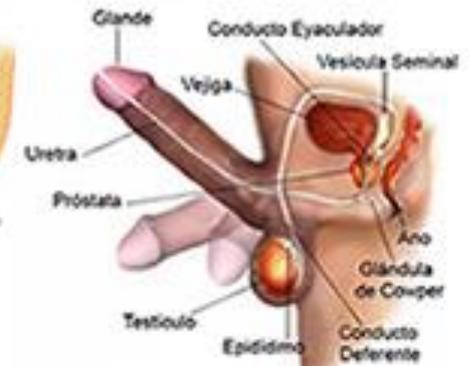
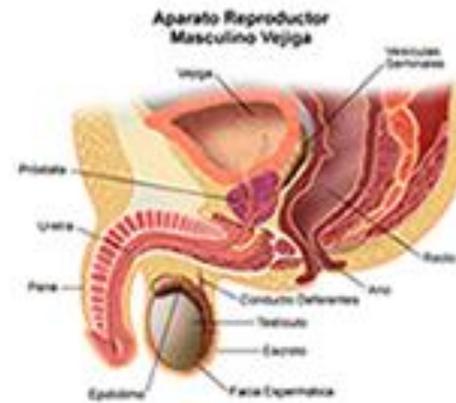
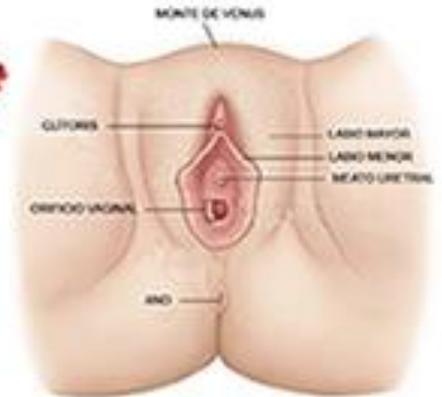
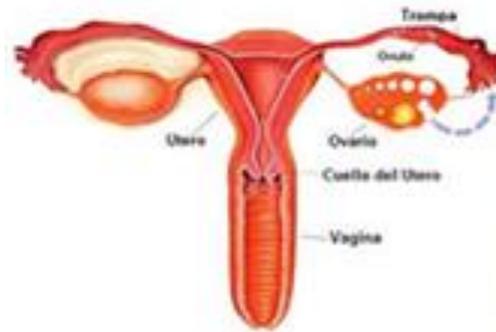


Lo natural



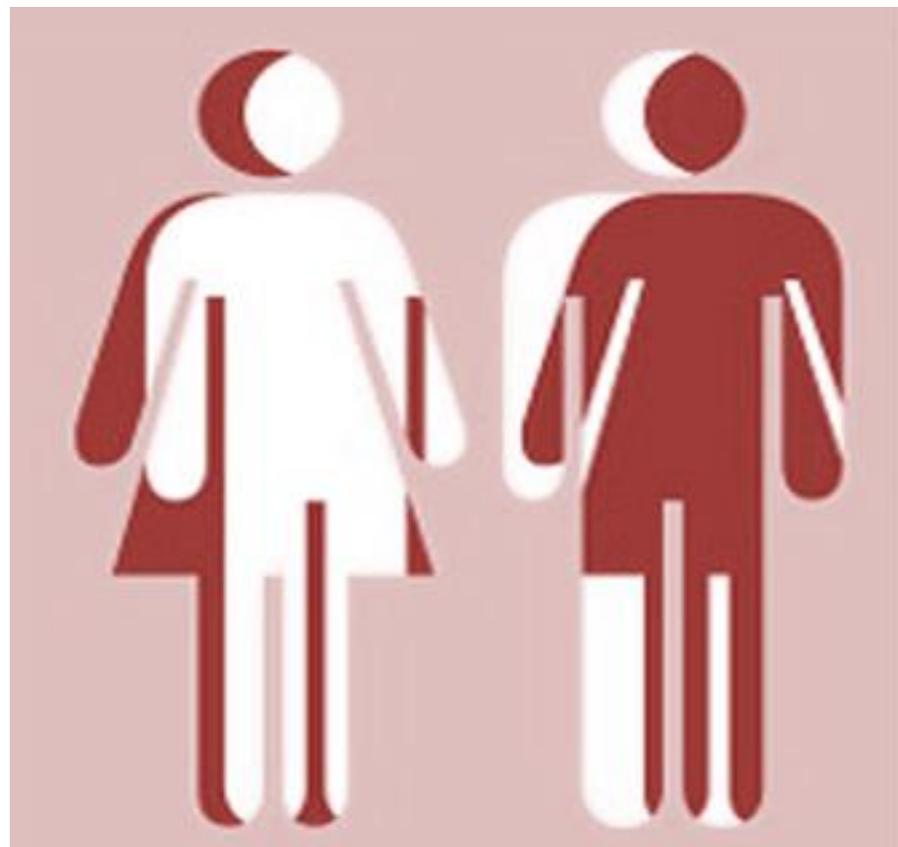
Sexo

- Características biológicas, fisiológicas y cromosómicas
- Mujer y hombre



# Género

El concepto de GÉNERO ha sido fundamental para explicar el **origen de la desigualdad** entre las mujeres y hombres y los caminos para corregirla.



# Estereotipos de Género

Es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual (INMUJERES).

**Lo aprendido**

**Lo imitado**

**Lo obligado**

**Lo reproducido**



# Construcción social proviene:

- ❖ La cultura
- ❖ La religión
- ❖ Las tradiciones
- ❖ La sociedad
- ❖ La comunidad
- ❖ La familia
- ❖ La escuela
- ❖ La ciencia
- ❖ Los medios de comunicación
- ❖ Los juegos, juguetes, cuentos
- ❖ Las canciones
- ❖ La literatura
- ❖ La filosofía



# Consecuencias de los estereotipos:

- ❖ Si cada persona no cumple con esas expectativas se crea un **rechazo social** o se consideran fuera de lo *normal*.
- ❖ La construcción de género ha provocado **desigualdad, discriminación y violencia**.
- ❖ **Normalización** de la violencia.



# Desigualdad de género



- ❖ Distancia y asimetría social entre hombres y mujeres.
- ❖ Las mujeres han tenido un limitado acceso a sus derechos.
- ❖ Se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales, cuya magnitud se ve a través de las brechas de género.

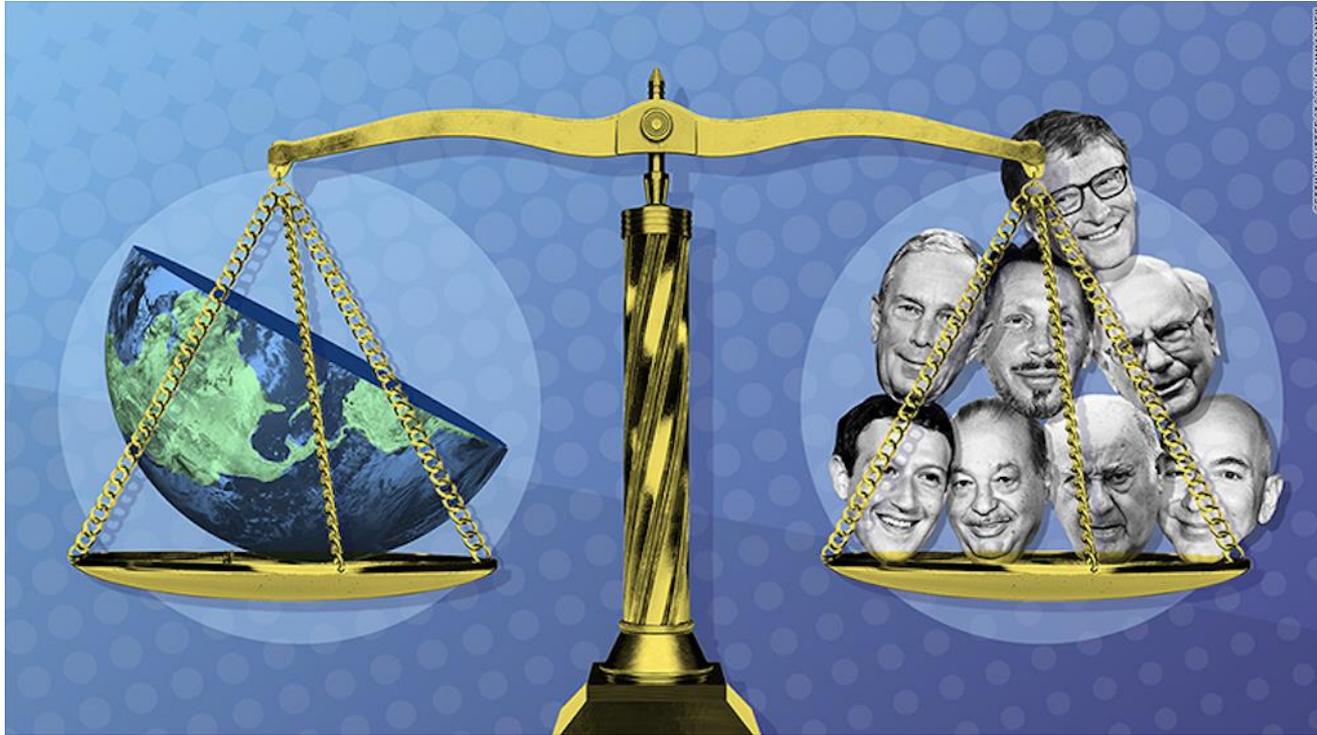


Prueba de ello es que las mujeres dedican **42.35 horas** a la semana a las actividades domésticas, mientras los hombres destinan **15.20 horas**

*(Sistema de Indicadores de Género (SIG) del Inmujeres)*



Imagen: <http://www.gob.mx/sre/articulos/sabias-que-la-desigualdad-de-genero-es-una-de-las-violaciones-de-derechos-humanos-mas-recurrentes>



**¿Por qué hacer  
Institutos de las  
Mujeres?**

# Discriminación contra las Mujeres

- ❖ La discriminación de género alude a una exclusión por motivos de sexo.
- ❖ Sin embargo, mientras que a los hombres se les puede discriminar por su apariencia, por su nivel escolar, por discapacidad o por la etnia, en las mujeres se agrega el hecho de serlo.
- ❖ Esta forma de discriminación es denominada sexismo.

# Conductas y prácticas sociales y culturales relativas al género.

## Androcentrismo:

Visión del mundo y de las relaciones sociales centradas desde el punto de vista masculino

## Misandria:

Odio a los hombres

## Machismo:

Superioridad masculina

## Misoginia:

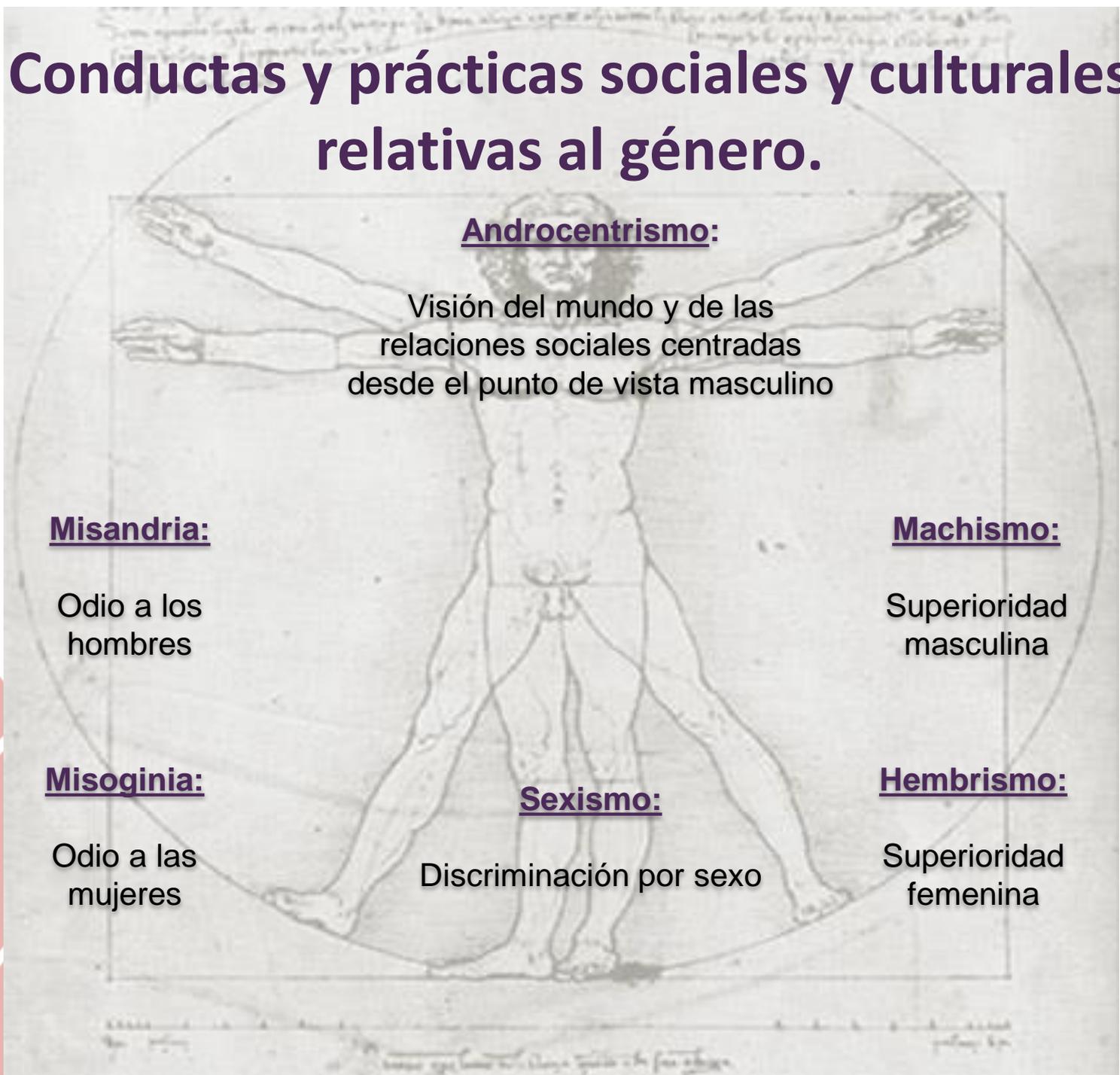
Odio a las mujeres

## Sexismo:

Discriminación por sexo

## Hembrismo:

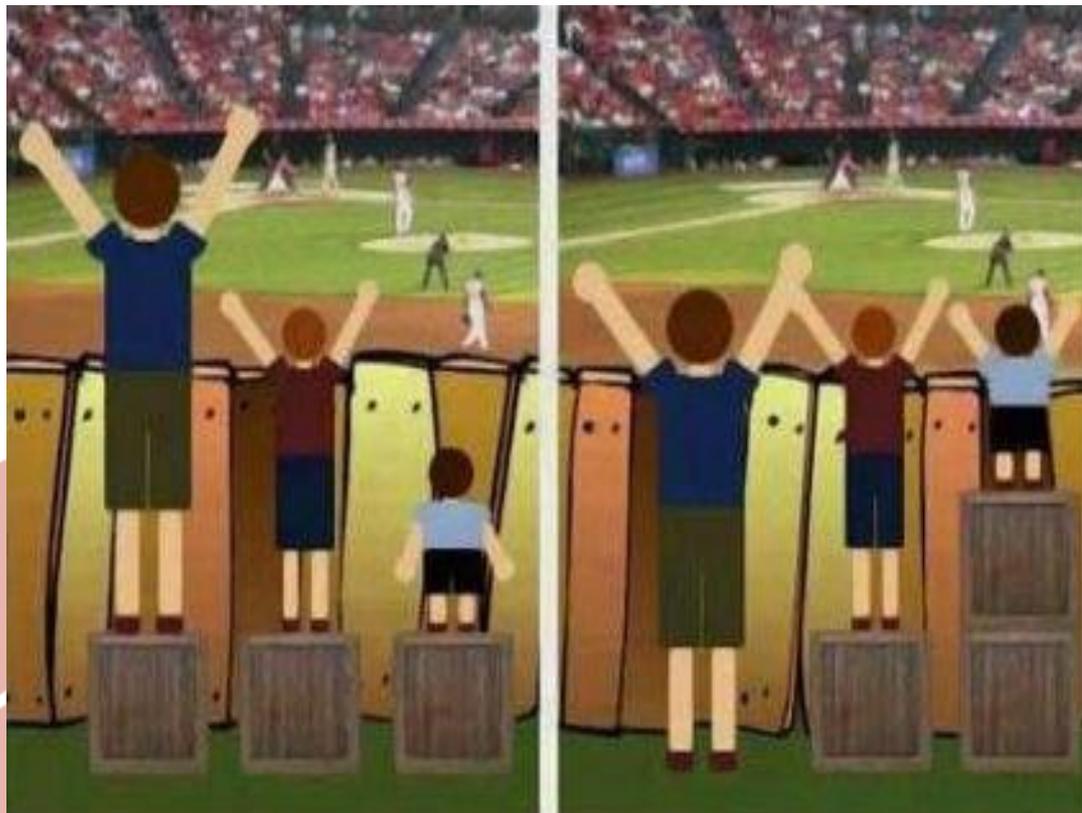
Superioridad femenina



# ENFOQUE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



**La equidad** (el camino), como un trato diferenciado, un trato justo, no igual si hay desventajas, es el instrumento que posibilita la **igualdad** (el fin) de derecho se haga real y se exprese en los hechos. García Prince



Igualdad  
sustantiva

# Empoderamiento

Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LGAMVLV, artículo 5, fracción X).

**Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.**
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.**
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.**
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.**
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.**
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.**
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.**

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

UNIFEM

# Igualdad de género

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (LGIMH, artículo V, fracción IV).

<http://isopixel.net/archivo/2011/02/no-mexicano-gana-concurso-de-dibujo-de-la-ue/>

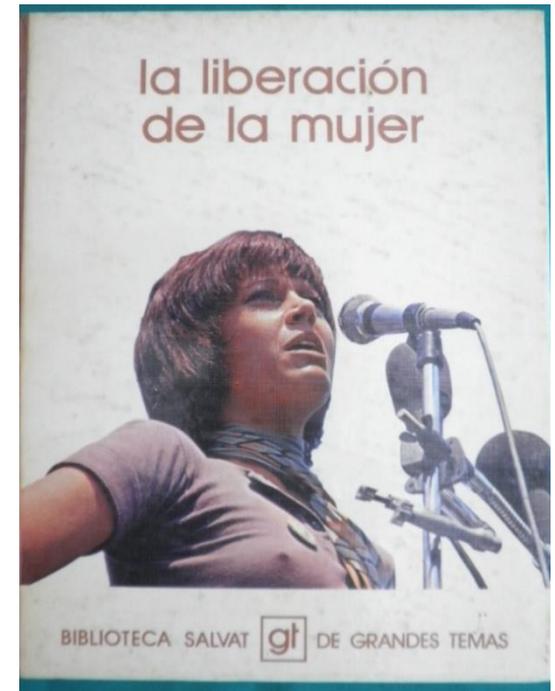


Dibujo de Enrique Suárez Estrada, de Mexicali, primer lugar en América Latina del concurso de dibujo sobre equidad de género organizado por la Unión Europea.

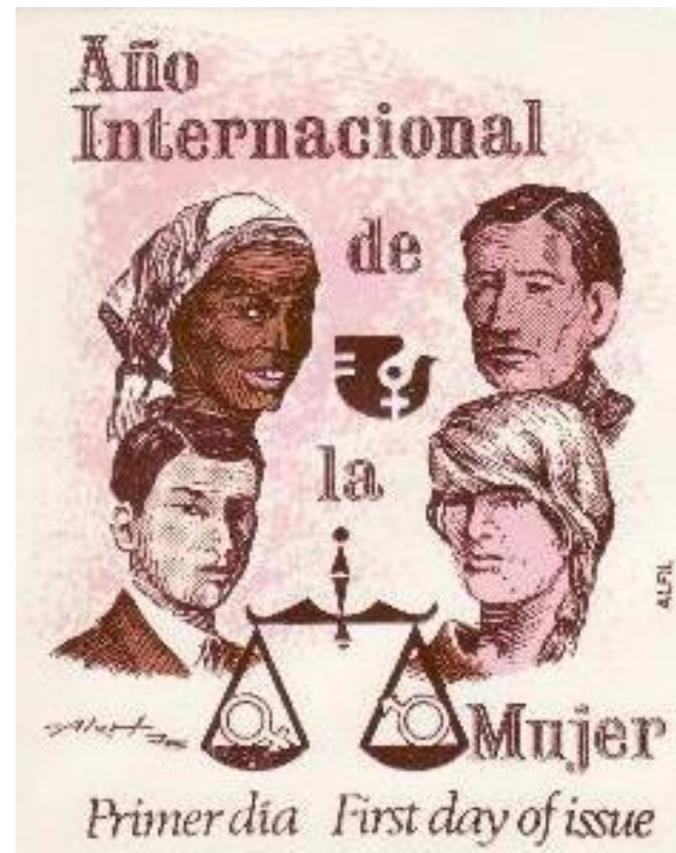
# DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y MARCO JURÍDICO

## Intervención del Estado

Las presiones de las mujeres, de movimientos sociales y políticos como los feministas, y de otros grupos en desventaja, así como una reconfiguración de los Estados, la globalización y los nuevos órdenes económicos y políticos, generaron que los Estados reconocieran las desigualdades históricas entre mujeres y hombres y su responsabilidad en transformar dicha situación.



Los acuerdos de las conferencias mundiales de las mujeres, a partir de 1975 y convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), fueron decisivos para que los Estados impulsaran acciones públicas para combatir las desigualdades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.



# Antecedentes de los derechos humanos de las mujeres en México

1906

La organización denominada “Las admiradoras de Juárez”, creada por María Zandoval de Zarco (primera mujer abogada de México), exigió el reconocimiento de su derecho a votar.

1917

•En la **Constitución de 1917** se estableció que: “todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución...”, en la práctica eso no incluyó a las mujeres, reconociéndoles solamente algunos derechos y libertades.



1922 y 1925

- La Constitución del Estado de Yucatán reconoció el derecho de la mujer a votar en las elecciones municipales, un año después hizo lo mismo la Constitución del Estado de San Luis de Potosí, y en 1925 la de Chipas.



1937

- El presidente Lázaro Cárdenas envió una iniciativa de reforma al artículo 34 de la Constitución para reconocer el derecho al voto de las mujeres, a pesar de que fue aprobada por el congreso de la unión, la declaratoria para su vigencia nunca se llevó a cabo con el argumentó de que el voto de las mujeres “podría verse influenciado por los curas”.

# 1953

Se decide dar plenitud a los derechos políticos de las mujeres al establecerse la calidad de ciudadanía a las y los mexicanos sin importar su sexo, lo que significó el derecho a votar y ser votadas el ámbito Estatal y Federal, a través de una reforma al artículo 34 de la Carta Magna.



1974

“Año internacional de la Mujer, el honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos “

Se modificaron los siguientes artículos constitucionales:

- a) Artículo 4: Incorporó la igualdad jurídica entre mujeres y hombres al señalarse que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”; además reconoció el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de los hijos.
- b) Artículo 5: Estableció la libertad de todas “las personas” a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.
- b) Artículo 30: Permitted que también las mujeres pudieran transmitir el derecho de la nacionalidad mexicana a sus descendientes cuando contrajeran matrimonio con extranjeros.
- c) Artículo 123: Estableció la igualdad entre la mujer y el hombre, al eliminar restricciones que les limitaba a desarrollar algunos trabajos, además se estableció la protección de la mujer durante el embarazo, el derecho a los descansos para maternidad y lactancia.

2001

Se crea el instituto Nacional de las Mujeres como un organismo autónomo para promover y difundir la igualdad de oportunidades para las mujeres desde el sector público.

The logo for INMUJERES is centered in the lower half of the slide. It consists of a large, thin, gold-colored circle. Inside the circle, the word "INMUJERES" is written in a bold, dark green, sans-serif font. Below this, in a smaller, gold-colored, sans-serif font, are the words "INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES".

**INMUJERES**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

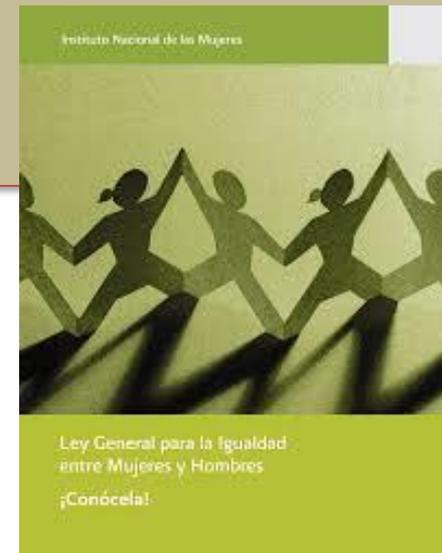
2002

- Se reforma el Código Federal de instituciones y Procedimientos Electorales, obligando a los partidos políticos a inscribir por lo menos el 30 por ciento de las candidaturas femeninas en las listas a puestos de elección popular en calidad de propietarias; además de asegurar en las listas plurinominales, una mujer por cada tres hombres.



2006

- Se publica la Ley General de Igualdad entre mujeres y hombres con la que por primera vez se sientan las bases de cooperación entre los 3 poderes para garantizar la igualdad sustantiva.



# ¿Por qué Derechos Humanos de las Mujeres?

En las últimas décadas se han desarrollado instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres, más allá de las normas que garantizan los derechos universales.

El concepto de derechos humanos de las mujeres no alude a reconocer distintos derechos que los hombres (aunque existen situaciones específicas de sexo), sino a subrayar las condiciones necesarias para ejercer los derechos en condiciones de igualdad.



1979

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) instruye a los Estados Parte a establecer una

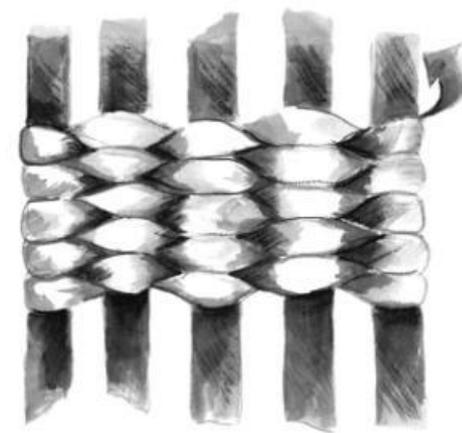
**Política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres**

y a que tomen todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer.

El objetivo es garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (artículos 2 y 3).



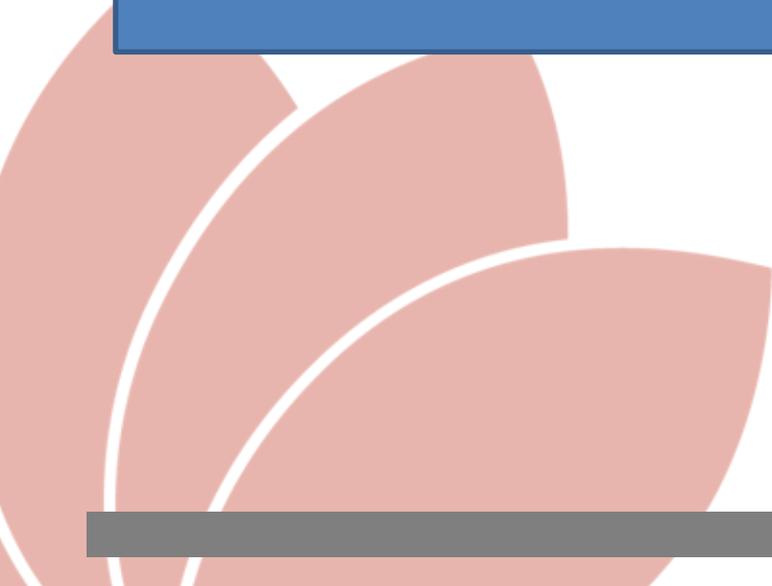
Con el marco normativo para la protección de los derechos humanos de las mujeres, **ya no se trata de la voluntad de las y los gobernantes o de una gestión administrativa para asumir dichos acuerdos**, sino de una **responsabilidad y compromiso de Estado**, con **procedimientos y estructuras definidas, sanciones explícitas y con repercusiones políticas, sociales y económicas**, pues se ha dejado de manifiesto que el desarrollo de un país no se puede dar sin atender las desigualdades sociales de todos los grupos de población.



Tejiendo  
Igualdad

# Nivel internacional

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Plataforma de acción de Beijing (Políticas públicas).
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem do Para).



# Nivel Nacional y Estatal

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Veracruz.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Veracruz.



**Las dos políticas de relevancia que articulan las acciones en los tres órdenes de gobierno y los poderes de la unión para la protección de derechos humanos de las mujeres son:**

- ❑ Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres**
- ❑ Política Nacional Integral desde la Perspectiva de Género para Prevenir, Atender, Sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres**

# POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Política Nacional**  
(LGIMH)



- Sistema Nacional
- Programa Nacional
- Observancia
- Objetivos y acciones
- Competencias de la coordinación interinstitucional (federal, estatal y municipal)

**Políticas Estatales**  
(Leyes estatales para la igualdad y para una vida libre de violencia)



- Sistema Estatal
- Programa Estatal
- Observancia
- Oobjetivos y acciones
- Competencias de la coordinación interinstitucional (estatal y municipal)

**Política Municipal**  
(Leyes estatales correspondientes)



- Sistema Municipal
- Programa Municipal
- Seguimiento
- Objetivos y acciones
- Competencias de la coordinación interinstitucional (municipal)

# POLÍTICA INTEGRAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**Política Nacional Integral**  
(LGAMVLV)



- ❑ Sistema Nacional
- ❑ Programa Integral
- ❑ Distribución de competencias (federal, estatal y municipal)

**Política Estatal Integral**  
(LGAMVLV, LAMVLVEV)



- ❑ Sistema Estatal
- ❑ Programa Integral Estatal
- ❑ Distribución de competencias

**Política Municipal**  
(LGAMVLV y LAMVLVEV)



- ❑ Sistema Municipal
- ❑ Programa Municipal
- ❑ Distribución de competencias

## Le corresponde a la Federación:

Formular y conducir la **política nacional integral** desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, artículo 41).

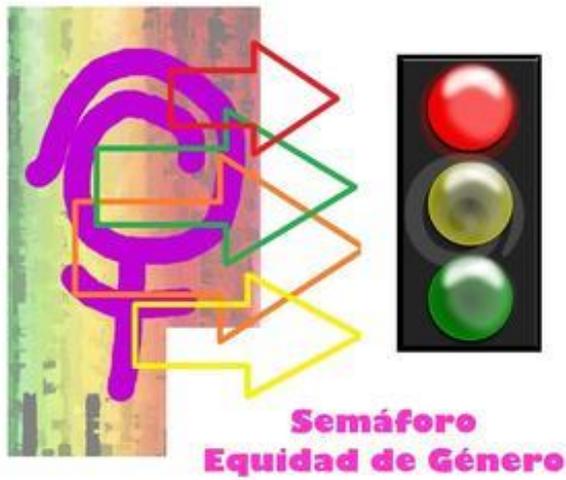
## Le corresponde a las entidades federativas:

Instrumentar y articular sus **políticas públicas** en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (artículo 49).

## Le corresponde a los municipios:

Instrumentar y articular, en concordancia con la política nacional y estatal, la **política municipal** orientada a erradicar la violencia contra las mujeres (artículo 50).





Autodiagnóstico del Municipio promotor de la Equidad de Género. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

Como herramienta práctica, el semáforo sirve de llamada de atención y reflexión colectiva sobre los avances que se han logrado (verde), las insuficiencias (amarillo) y la inacción total (rojo), en cuanto al cumplimiento de la promoción de la equidad de género (ahora, de la igualdad, en el municipio.

ÓRDENES DE GOBIERNO	PODERES DE LA UNIÓN		
	Ejecutivo	Legislativo	Judicial
FEDERAL	Verde	Verde	Amarillo
ESTATAL	Verde	Verde	Amarillo
MUNICIPAL (Ayuntamientos)	Rojo	Rojo	Rojo

Elaboración: Guadalupe López García

Imagen: <http://www.cidesd.org/sem-foro-.html>.

Texto de imagen: [http://ecologia.facilissimo.com/autodiagnostico-de-municipios-promotores-de-equidad-de-genero\\_230839.html](http://ecologia.facilissimo.com/autodiagnostico-de-municipios-promotores-de-equidad-de-genero_230839.html)

# El acceso de las Mujeres a sus Derechos estado actual

- 1. Las mujeres cobran menos salarios y las cargas familiares limitan enormemente su inserción en condiciones de igualdad.
  2. Mortalidad materna y altos índices de embarazos adolescentes.
  3. 99% de la riqueza mundial está en manos de los hombres, 1% de mujeres.

ONU Mujeres- Informe de la CEPAL 2015



Las mujeres dedican 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre dos y diez veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas) y entre 1 y 4 horas menos a las actividades de mercado.

ONU Mujeres- Informe de la CEPAL 2015



En América Latina, el 54 % de las las mujeres, tiene más probabilidades de trabajar en el sector del empleo informal son más altas que las de los hombres. En las zonas rurales, muchas mujeres obtienen su sustento de la actividad agrícola en pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin remuneración. Son más las mujeres que los hombres con empleos vulnerables, de baja remuneración o subvalorados.

ONU Mujeres- Informe de la CEPAL 2015





De acuerdo con la Encuesta Intercensal, la proporción de mujeres en analfabetismo funcional es casi dos veces mayor a la de los hombres.

10.6 % de las mujeres de 15 años y más es analfabeta. Mientras que en la población masculina, este porcentaje es de 8.7 %

Inegi, 2015

Estos años han sido de divulgación y transformación de las instituciones, algunos logros:

- Paridad en las candidaturas
- Tipificación de delitos por razones de género
- Creación de institutos para las mujeres y leyes específicas que protegen a las mujeres.

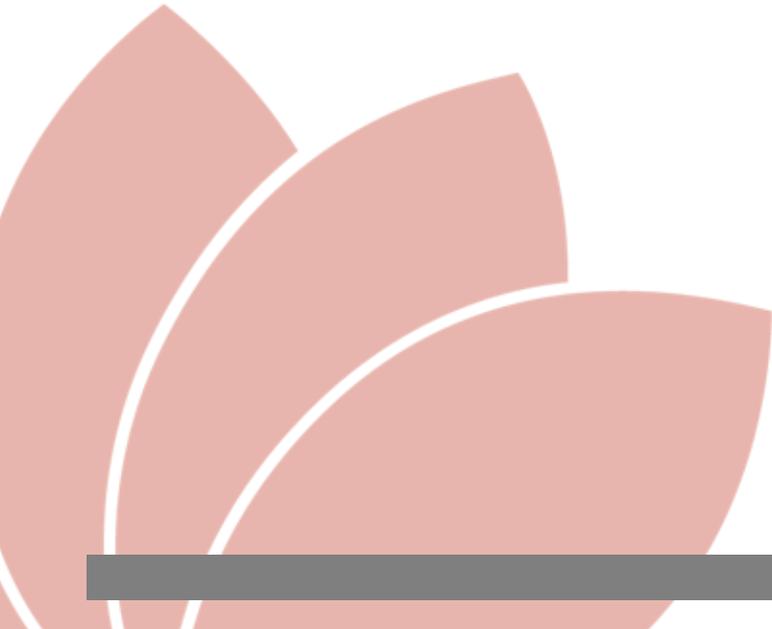
2011- Reforma al Art. 1

Los tratados internacionales ratificados por México son obligatorios y están en el mismo nivel de importancia que la constitución.

# Lenguaje incluyente y no sexista

“la comunicación se identifica como una de las áreas estratégicas para cambiar las relaciones de desigualdad entre los géneros o, en su defecto, para reforzarlas y perpetuarlas”.

**Sally Burch**



# ¿Qué es el lenguaje incluyente?

Es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la igualdad de género.

# Sexismo es Discriminación

- Entre la discriminación, el sexismo es una de las más extendidas y frecuentes en el mundo.
- Consiste en el trato desigual y en la segregación de las personas de un sexo por considerarlas inferiores a las del otro.
- Con base en la diferencia sexual, las mujeres históricamente han sido y son discriminadas.
- La discriminación sexual sucede de múltiples formas y en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, la casa, la política, **los medios de comunicación** y, por supuesto, en **el lenguaje**.



[http://www.defensoria.ipn.mx/Documents/Material%20Informativo/10\\_recomendaciones.pdf](http://www.defensoria.ipn.mx/Documents/Material%20Informativo/10_recomendaciones.pdf)

# ¿Qué es el lenguaje sexista?

- Existe un **uso sexista de la lengua** en la expresión oral y escrita que transmite y refuerza las relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que se dan entre los sexos en cada sociedad y en todos los ámbitos de la misma.
- **El lenguaje** no es algo natural, sino una **construcción social e histórica**, que varía de una cultura a otra, que se aprende y se enseña, que conforma nuestra manera de pensar y de percibir la realidad, el mundo que nos rodea, y lo más importante, que **se puede modificar**.



En:  
<http://escueladepadresymadresupz.blogspot.mx/2013/03/como-animar-una-educacion-no-sexista.html>

# ¿Qué provoca el lenguaje sexista?

El lenguaje sexista ha ayudado a legitimar y reproducir relaciones injustas que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que las excluyen con formas lingüísticas que subordinan lo femenino a lo masculino, generando una discriminación al utilizar el género masculino de manera neutra.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/138054/INMUJERES\\_LENGUAJE\\_INCLUYENTE.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/138054/INMUJERES_LENGUAJE_INCLUYENTE.pdf)

# El lenguaje NO es excluyente...

- ...la manera en la cual lo usamos, sí lo es.

## El uso sexista del lenguaje:

- **Invisibiliza.** Las mujeres no están en la escena. Ejem: Cuando en un grupo de 10 personas 9 son mujeres y una hombre y se les nombra a todas en masculino.
- **Excluye.** Se omite a las mujeres abierta y deliberadamente: *“El poblado entero partió al día siguiente en unas treinta piraguas dejándonos solos con las mujeres y los menores en las casas abandonadas”*.
- **Subordina.** Aparecen en posición de sujeto pasivo: *“La mujer de Juan Pérez”*.
- **Desvaloriza.** Se las menciona como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación. *“llorar como mujeres lo que no defendieron como hombres”*.

# Imaginarios colectivos

MUJERES	HOMBRES
Aventurera: <b>prostituta</b>	Aventurero: osado, valiente, arriesgado
Mujerzuela: prostituta	Mujerzuelo: hombrecillo.
Mujer pública: prostituta	Hombre público: el que interviene en los negocios, la política.
Mundana: prostituta	Mundano: frívolo, elegante, cosmopolita, conoedor, experimentado.
Callejera: prostituta	Callejero: de la calle, urbano.
Perra: prostituta	Perro: el mejor amigo del hombre.
Cualquiera: prostituta	Cualquier: fulano, mengano.
Zorra: prostituta	Zorro: héroe justiciero.
Soltera: quedada, lenta, buscando hombre	Soltero: codiciado.
Doña Juana: la que limpia (sirvienta).	Don Juan: hombre muy hombre, galán.

# Discriminación

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



# Diferencia en el lenguaje



## LENGUAJE INCLUYENTE



✓ CORRECTO	X INCORRECTO
Persona con discapacidad	Personas con capacidades diferentes o especiales. Discapacitados, inválidos, minusválidos, disminuidos.
 Persona con discapacidad motriz	Minusválido, incapaz, impedido.
 Persona con discapacidad visual	Invidente, cieguito (todos los diminutivos)
 Persona con discapacidad auditiva	Sordomudo, mudo (todos los diminutivos)
 Persona con discapacidad intelectual	Retrasado mental, tonto, tarado, mongol, deficiente.
 Persona con discapacidad psicosocial	Loco, loquito, demente, lunático



El lenguaje es la base de la comunicación, es el reflejo de nuestra cultura a través del cual nombramos y otorgamos valor y existencia a todo lo que nombramos.

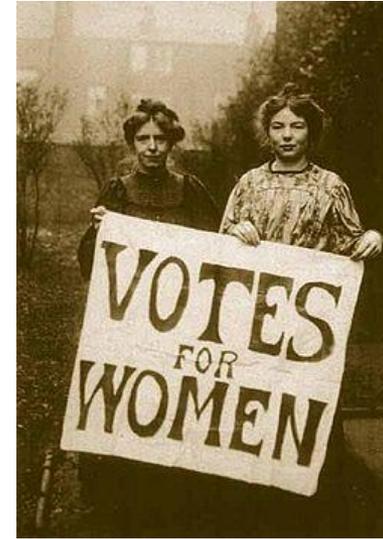


“Lo que no se nombra no existe”.

**George Steiner.**

# El lenguaje incluyente SÍ importa:

En 1776 se autoriza por equivocación el voto a las mujeres en New Jersey, porque se utilizó la palabra **Personas**. Pero se abolió en 1807.



Matilde Montoya, primera médica mexicana, estuvo a punto de no graduarse de la Escuela Nacional de Medicina, debido a que no le querían revalidar unas materias cursadas en una escuela particular. Su solicitud fue rechazada, ya que en el reglamento interno de la escuela el texto señalaba "**alumnos**", no "**alumnas**".

# EL CANTAR DE MÍO CID

## No es una moda...

*Cuando iba el Cid el castillo de Alcocer a abandonar  
**moros y moras** cautivos se empezaron a quejar. “Te  
vas, Mío Cid, contigo nuestras oraciones van.  
Mucho agradecemos todos lo que nos quisiste dar”  
Cuando sale de Alcocer Mío Cid el de Vivar  
aquellos **moros y moras** empezaron a llorar.  
Se despliega la bandera, el Campeador se va.  
Por río Jalón abajo se empiezan a encaminar,  
pájaros de buen agüero entonces vieron volar.*

Cantar primero: Destierro del Cid. Verso 46. escrito en el año 1140.

# REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

“Si la cultura cambia, si la moda cambia, ¿porqué no va a cambiar la lengua? Las reglas obstruyen un cambio que se da de manera natural”.

- Sólo el 9% de quienes integran la RAE son lingüistas y los demás son escritores o políticos.
- De acuerdo a un estudio que hicieron lingüistas, las palabras más pronunciadas sobre otras mujeres (75% mujeres y 25% hombres) son:

*Pendeja, pinche vieja, lagartona, golfa, etc.*

- Cuatro palabras con las que las mujeres están **estigmatizadas** en la lengua española son:

*güevona, loca, puta y tonta.*

**Fuente:** Diario de Xalapa (2016). Entrevista realizada a Pilar Montes de Oca Sicilia, doctora en Lingüística y especialista en el uso cotidiano y coloquial del español. Directora de la Revista Algarabía.

# presidenta

Wikilengua

**Presidenta** es la [forma femenina](#) de *presidente*. Está aceptada por la [RAE](#) en el [Diccionario](#)<sup>[1]</sup> y el [DPD](#)<sup>[2]</sup>. La definición del DRAE en su quinta edición, de 1803, es (la ortografía es la de la época, con *muger* escrito con *g*):

PRESIDENTA. s. f. La muger del presidente, ó la que manda y preside en alguna comunidad. *Praesidis uxor, praeses faemina.*

## presidenta.

1. f. Mujer que preside.
2. f. [presidente](#) (|| cabeza de un gobierno, consejo, tribunal, junta, sociedad, etc.).
3. f. [presidente](#) (|| jefa del Estado).
4. f. coloq. Mujer del presidente.

*Real Academia Española © Todos los derechos reservados*



# MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- Recomendaciones en sus arts. 5 y 10 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**.
- **Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 2ª. reunión, apartado 1, párrafo 2. 1987.** “Adoptar en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieran explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”.
- **Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª. reunión, párrafo 3. 1989.** “b) seguir elaborado directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y c) velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.



# MARCO NORMATIVO NACIONAL

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) **2013-2018**.

**Objetivo Transversal 6.** Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional. **6.7.3. Promover el Uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales:**

- Capacitar al personal de la administración pública en el uso de lenguaje incluyente.
  - Promover la modificación de procedimientos para el uso del lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales.
- Reforma Art. 1° Constitucional (**2011**).



# MARCO NORMATIVO ESTATAL

➤ **Plan Veracruzano de Desarrollo 2016-2018.**

**Factor Transversal. T6. Reforzar Equidad de Género, Minorías y Cuidado de Familias.**

**Objetivo:** Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, a partir de políticas públicas transversales con perspectiva de género.

**Estrategia:** **Eliminar las formas lingüísticas sexistas, misóginas y homofóbicas** por un lenguaje que recupere positivamente la diferencia sexual de los cuerpos y sus expresiones diversas del ejercicio de la sexualidad.

➤ **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Veracruz.**

**Artículo 13.** Los poderes públicos y los organismos públicos autónomos del Estado, en el ámbito de su competencia, deberán: **Fracc. VIII.** “Asegurar **el uso de un lenguaje no sexista** en todas las áreas de la administración pública estatal y municipal y su fomento en todas las relaciones sociales”.

➤ **Ley 573 de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del estado .**

**Art. 33.** Para garantizar la **igualdad sustantiva**, las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán: **Fracc. I.** Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar **la utilización de un lenguaje incluyente** en sus documentos oficiales.

**Ley de Igualdad para el Edo. De Veracruz: Título II. Capítulo Primero. Artículo 11. Fracción VIII: asegurar el uso de un lenguaje no sexista en todas las áreas de la administración pública estatal y municipal y su fomento en todas las relaciones sociales [Gaceta Oficial. Lunes 22 de junio de **2009**].**



“Los **hombres** somos **hijos** de la palabra. Ella es nuestra creación; también es nuestra creadora; sin ella no seríamos **hombres**”.

Octavio Paz

¿dónde estamos las mujeres?

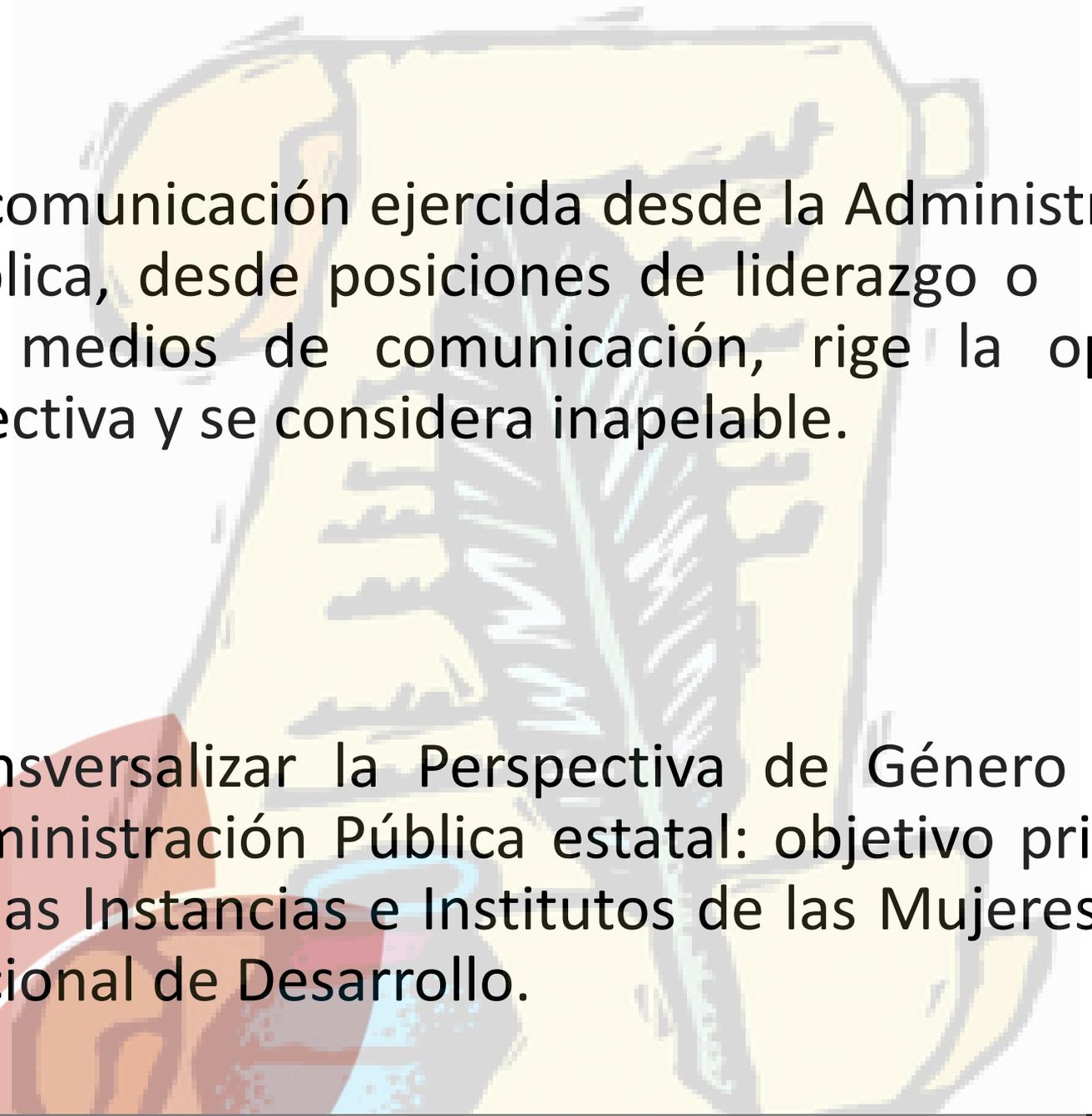


- La invisibilización afecta el reconocimiento de los logros y aportaciones de las mujeres a la historia del mundo. No nombrar a las mujeres les niega la capacidad de negociar su posición en el mundo.



Lenguaje Incluyente: abarca no sólo una perspectiva de género sino también de Derechos Humanos.

El lenguaje incluyente requiere de un uso consciente y comprometido del idioma para cambiar las situaciones de desigualdad.

- 
- La comunicación ejercida desde la Administración Pública, desde posiciones de liderazgo o desde los medios de comunicación, rige la opinión colectiva y se considera inapelable.
  - Transversalizar la Perspectiva de Género en la Administración Pública estatal: objetivo principal de las Instancias e Institutos de las Mujeres. Plan Nacional de Desarrollo.

# El lenguaje incluyente

- Se puede definir como aquel que no discrimina a las mujeres, y a otros grupos sociales; que utiliza todas las formas gramaticales a su alcance para visibilizarlas y que no supone un obstáculo para alcanzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Se expresa en variadas formas que incluyen la creación de imágenes, conceptos y propuestas mediáticas.
- Tiene como objetivo mirar al mundo desde otra perspectiva, aquella en la que lo femenino tenga cabida, como parte integrante de esta, nuestra sociedad.



# HERRAMIENTAS



# Utilizando el Lenguaje Incluyente:

- En Español todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a realidades sexuadas.
- El sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra.
- El lenguaje incluyente y no sexista requiere de utilizar los recursos que marcan las reglas gramaticales, como hacer la diferenciación entre el masculino y el femenino. No inventa palabras (las reconstruye y propone), no desaparece otras, sólo utiliza de manera diferenciada y consciente los recursos del idioma.
- El problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que invisibiliza y descalifica lo femenino. (Androcentrismo)

## **Genéricos, colectivos y abstractos:**

- Personal, persona(s), juventud, adolescencia, colectivo, grupo, pueblo, equipo, población, vecindario, electorado, alumnado, funcionariado, voluntariado, plantilla, empresariado, niñez, ciudadanía, humanidad, descendencia, profesorado, campesinado, vecindario, criatura(s), víctima(s).

- **Usar la forma femenina de los sustantivos. Ejem:**

Ingeniero	Ingeniera
Abogado	Abogada
Presidente	Presidenta

- **Usar el artículo diferenciado. Ejem:**

El estudiante	La estudiante
El joven	La joven
El ciclista	La ciclista

- **Uso de genéricos y colectivos. Ejem:**

Los funcionarios/	El Funcionariado
Los niños	Niñez
Los estudiantes	Estudiantado/ Población estudiantil/ alumnado
Los ciudadanos, los habitantes	La ciudadanía/ la población
Los empresarios	Sector empresarial

# Uso de pronombres determinantes sin género

Sustituir el uso de “él, los, aquel, aquellos” por “quien, quienes, cada”

## EJEMPLOS:

Lo que se usa..	Lo que se propone usar..
El que suscribe	Quien suscribe
Los que vinieron a clases	Quienes vinieron a clase
Aquellos que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los estudiantes deberán presentarse	Cada estudiante deberá presentarse
Los contribuyentes realizarán el pago	Cada contribuyente realizará

## Otros recursos:

RECURSO	SE DICE	LENGUAJE INCLUYENTE
PERÍFRASIS	El interesado	La persona interesada
METONIMIA	Los Yucatecos	Personas de Yucatán
DESDOBLAMIENTOS	Señores	Señoras y Señores
USO DE BARRA*	Comunicador	Comunicador/a
OMISIÓN DEL SUJETO	Cuando el usuario solicite la información	Cuando se solicite la información
USO DE VERBOS EN INFINITIVO	Es imprescindible que los interesados acudan personalmente	Es imprescindible acudir personalmente
USO DEL GERUNDIO Y CAMBIO DE SINTAXIS.	Si los capacitadores trabajan adecuadamente, se puede lograr un cambio.	Es posible lograr cambios, trabajando adecuadamente desde la capacitación.

RECURSO	SE DICE	LENGUAJE INCLUYENTE
OMITIR ARTÍCULOS	Se tomará en cuenta las opiniones de los profesionales	Se tomará en cuenta las opiniones de profesionales
EVITAR EL USOS SISTEMÁTICO DE “TODOS”, “ALGUNOS”	Como todos sabemos Algunos llegaron tarde	Como sabemos/ como todo el mundo sabe. Algunas personas llegaron tarde
EVITAR EL USO DE “UNO”.	Cuando uno lee las noticias Uno no sabe qué hacer	Al leer las noticias/ cuando alguien lee las noticias No se sabe qué hacer
EVITAR EL USO DE ADVERBIOS CON MARCA DE GÉNERO	Pocos estudiantes cuentan con beca Muchos fueron convocados	La minoría de estudiantes cuentan con beca Se convocó a mucha gente
USAR FORMAS NO PERSONALES DE LOS VERBOS	Todos vamos a leer la lección	Vamos a leer la lección/ leamos la lección

## La @ y la X:

- La arroba es un signo de la informática que no posee sonido alguno por lo que es impronunciable y rompe con las reglas gramaticales del idioma. Por ello su uso no es recomendable, especialmente en textos oficiales y eslóganes de campañas institucionales.
- La misma observación se aplica al uso de la “X” en artículos y sustantivos con intención de inclusión. Pues aunque se trata de un signo lingüístico, no es pronunciable a menos que le preceda una vocal. Se recomienda no utilizarla. Ejem: “Lxs profesorxs de 5º año”.

# Críticas:



# No olvidar:

- El lenguaje inclusivo va más allá de la gramática.
- Visibilización política de quienes han sido discriminadas.
- La RAE es norma, la Ley mandata el uso del lenguaje incluyente.
- Nos servimos de la gramática pero nos apropiamos del lenguaje.
- El lenguaje es un ser vivo que cambia de acuerdo a la realidad.



# Ejercicio

## **Objetivo:** Practicar un lenguaje incluyente.

**Instrucciones:** Convierta las frases siguientes utilizando un lenguaje incluyente.

- 1. Los que sepan firmar, que lo hagan al final de la hoja.
- 2. Si uno escucha la radio se anima un poco.
- 3. En Navidad, siempre va a visitar a los suyos.
- 4. Todos los trabajadores podrán acudir a la cena con sus esposas.
- 5. Los poblanos tienen un alto nivel de vida.
- 6. Los interesados en participar deben acudir el lunes.
- 7. Se ha pedido a los jueces que consideren la moción.
- 8. Los asesores recomendaron emitir varias circulares.
- 9. Los lectores del periódico podrán participar en el sorteo.
- 10. El consumidor debe verificar la caducidad del producto en la etiqueta.

# Respuestas:

- 1. Quienes sepan firmar, que lo hagan al final de la hoja.
- 2. Si alguien escucha la radio se anima un poco.
- 3. En Navidad, siempre va a visitar a su familia.
- 4. El personal podrá acudir a la cena con su pareja.
- 5. En Puebla se tiene un alto nivel de vida.
- 6. Aquellas personas interesadas en participar deben acudir el lunes.
- 7. Se ha pedido al Poder Judicial que considere la moción.
- 8. El cuerpo asesor recomendó emitir varias circulares.
- 9. Las personas que leen el periódico podrán participar en el sorteo.
- 10. El público consumidor debe verificar la caducidad del producto en la etiqueta.

# Violencia de género contra las Mujeres

# 25 de noviembre

## Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

En 1997, La ONU declaró esa fecha como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y exhortó a los gobiernos, los organismos internacionales y las organizaciones no gubernamentales a que efectúen en ese día actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública respecto al problema de la violencia contra la mujer.

Queremos  
un mundo **LIBRE**  
de violencia  
contra las  
**MUJERES**  
y las  
**NIÑAS**



ANIZADO@EIA.ORG

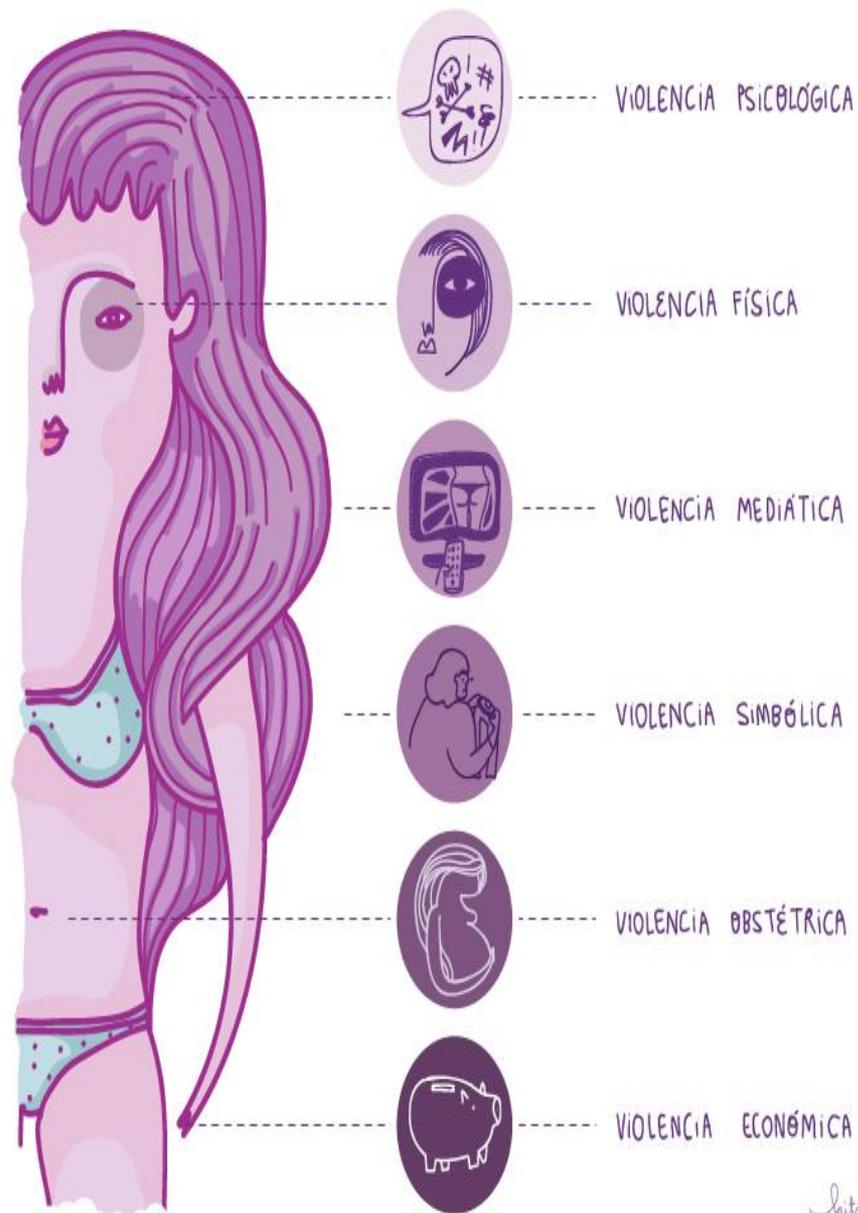
# Violencia contra las mujeres



La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define a la violencia contra las mujeres como “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (artículo 5).

Esta Ley reconoce los **tipos** y **modalidades** de la violencia cometida contra las mujeres. Las modalidades se refieren a las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, artículo 5, fracción V).

La violencia de género contra las mujeres involucra tanto a las personas como a la sociedad, comunidades, relaciones, prácticas e instituciones sociales, y al Estado que la reproduce al no garantizar la igualdad, al perpetuar formas legales, jurídicas, judiciales, políticas androcéntricas y de jerarquía de género y al no dar garantías de seguridad a las mujeres durante todo su ciclo de vida.



Leitch

# Tipos de violencia

- Psicológica
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual
- Obstétrica



\*Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el estado de Veracruz.

# Modalidades de violencia (ámbitos)

- Violencia de género,
- Violencia familiar
- Laboral
- Escolar
- En la comunidad
- Violencia Institucional.
- Violencia Política
- Violencia Femicida



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

# VIOLENTÓMETRO

Malena

1. Bromas hirientes
2. Chantajear
3. Mentir/Engañar
4. Ignorar /Ley del hielo
5. Celar
6. Culpabilizar
7. Descalificar
8. Ridiculizar/Ofender
9. Humillar en público
10. Intimidar/Amenazar

**CUIDADO**

Son síntomas de violencia  
y puede aumentar

11. Controlar/Prohibir
12. Destruir artículos personales
13. Manosear
14. Caricias agresivas
15. Golpear "jugando"
16. Pellizcar/Arañar
17. Empujar/Tironear
18. Cachetear
19. Espiar obsesivamente
20. Patear

**ALERTA**

Estás viviendo una vida  
con violencia.  
Reacciona, no te  
dejes destruir.

21. Maltrato psicológico y/o verbal instalados
22. Lesionar físicamente
23. Provocar miedo intenso
24. Encerrar/Aislar
25. Amenazar de muerte con objetos y armas
26. Forzar a una relación sexual
27. Abuso sexual
28. Violar
29. Mutilar
30. Muerte

**URGENTE**

Necesitas ayuda urgente, pedila.



**Nunca es tarde  
para romper el  
círculo de la  
violencia**





**FEMINICIDIO**

# Concepto\*

- Es una categoría producto del bagaje feminista. Desarrollado por la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos. Denomina el conjunto de delitos de lesa humanidad que contienen los crímenes, los secuestros y las desapariciones de niñas y mujeres en un cuadro de colapso institucional. Se trata de una fractura del Estado de derecho que favorece la impunidad. El feminicidio es un crimen de estado.
- No es un término reciente, ha estado en uso hace casi dos siglos.
- Feminicidio: Asesinato de mujeres realizado por hombres motivado por odio, desprecio, placer o sentido de propiedad de las mujeres. Jane Caputi y Diana E. Russell, 1990.
- 1992. Radford y Russell. “Asesinato misógino de mujeres por hombres”.

[Feminicidio: una perspectiva global. Diana E. Russell y Roberta A. Harmes. UNAM 2006](#)

# Violencia Feminicida

Forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres (LGAMVLV).



Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género (Artículo 325, Código Penal Federal).

Todas las entidades han tipificado el delito de feminicidio en sus Códigos Penales.

# Tipificación del Femicidio

- 23 de agosto 2011
- Condena de 40 a 70 años de prisión
- Se establecen 7 hipótesis
- Obliga a autoridades a integrar en una **base** la información genética de los cuerpos no identificados
- Complementa la condena con **reparación** del daño en los casos de femicidio, delitos contra la libertad y seguridad sexual, violencia familiar y lesiones ocurridos con violencia de género.

# Feminicidio CPEV

## Art. 367 Bis. 7 hipótesis

(ADICIONADO; G.O. 29 DE AGOSTO DE 2011)

Comete el delito de feminicidio quien por razones de género priva de la vida a una mujer. Existen razones de género cuando se presenta alguna de las siguientes circunstancias:

1. Exista o haya existido entre el activo y la víctima una relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato, noviazgo o cualquier otra relación de hecho o amistad

2. Exista o haya existido entre el activo y la víctima una relación laboral, escolar, o cualquier otra que implique confianza, subordinación o superioridad

3. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo

4. A la víctima se le hayan infligido lesiones infamantes, degradantes o mutilaciones previamente a la privación de la vida, o se realicen marcas infamantes o degradantes sobre el cadáver, o éste sea mutilado

5. Hayan existido amenazas, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima

6. El cuerpo de la víctima sea expuesto o arrojado en un lugar público

7. La víctima haya sido incomunicada.

# ¿Cómo se cuentan los feminicidios en México

- ✓ Una de cada dos mujeres asesinadas muere en su hogar, mientras que en hombres es uno de cada cinco. También hay mayor varianza en cuanto a su edad.
- ✓ Mientras que los hombres asesinados se concentran entre los 15 y 44 años, entre las mujeres hay una mayor proporción de víctimas de 0 a 14 años y de 65 años o más.

# Escolaridad

- ✓ En hombres, mayor escolaridad disminuye la probabilidad de ser asesinado. En mujeres no ocurre lo mismo, las mujeres con un grado universitario tienen una mayor probabilidad de ser asesinadas que sus contrapartes masculinas.

- ✓ Lo que mejor revela las diferencias entre géneros, y por tanto dimensiona mejor la tragedia de los feminicidios en México tiene que ver con las formas en que ocurren los homicidios.

- ✓ Casi al 70% de los hombres los asesinan con un arma de fuego, mientras que entre mujeres es apenas el 40%. Respecto a hombres, a las mujeres mexicanas las ahorcan, las ahogan, las golpean, las acuchillan, o las envenenan.

Fuentes: José Merino, Jessica Zarkin y Joel Avila (2014)

ALERTA DE  
VIOLENCIA DE  
**GÉNERO**  
VERACRUZ

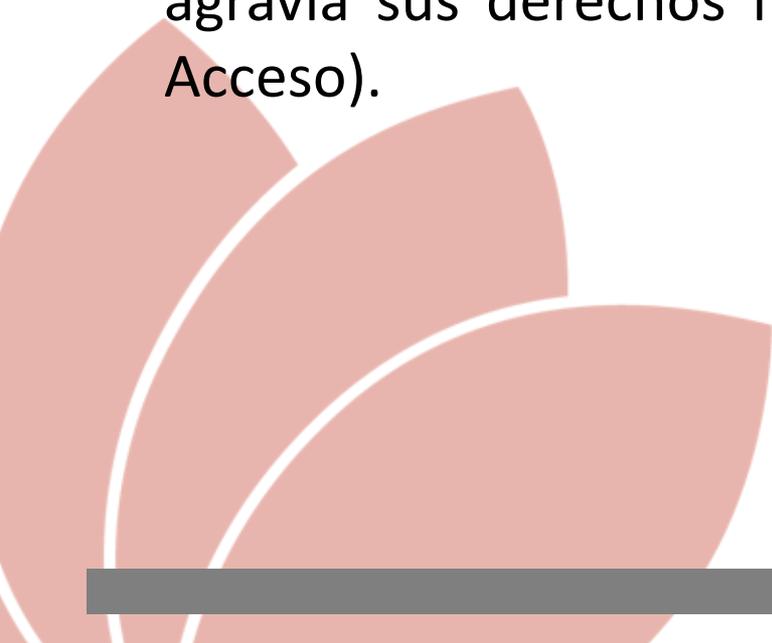


# AVGM

- Mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo.
- Está en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa). (Artículo 22 de la Ley de Acceso).

## **¿Cuál es el objetivo fundamental de la alerta de violencia de género contra las mujeres?**

Garantizar la seguridad de mujeres y niñas, el cese de la violencia en su contra y/o eliminar las desigualdades producidas por una legislación o política pública que agravia sus derechos humanos. (Artículo 23 de la Ley de Acceso).





# ORÍGENES



**NACIONES UNIDAS**

# Reforma al Código Penal del estado de Veracruz. Abril 2010

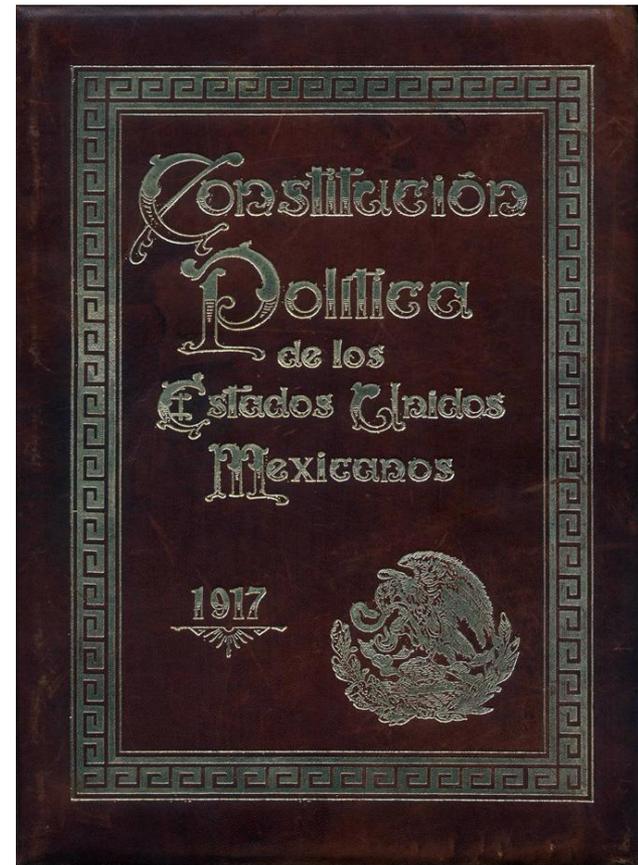


Se reforman los delitos de violencia familiar, esterilidad forzada, acoso sexual  
**Y se incorporan los Delitos de violencia de género previstos en la LAMVLVV:** física, psicológica, económica o patrimonial, obstétrica, ámbito familiar, institucional, laboral, ámbito educativo.

Y se incluye pederastia.

# Reforma Constitucional en materia de DDHH del 10 de junio de 2011

- Se reformaron 11 artículos. Entre ellos el art. 1º
- Se reconocen los Tratados Internacionales en el mismo nivel que la CPEUM.
- Amplía la cobertura.
- Principio Pro Persona.
- Cambia el concepto de “Garantías Individuales” por el de Derechos Humanos y sus garantías.





## Titulo Sexto

# ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ÓRDENES DE PROTECCIÓN.

Art. 38 al 41

# Proceso de solicitud de la AVGM

Solicitud.  
Documento  
Diagnóstico.

CONAVIM  
analiza si acepta  
o no.

Se conforma  
equipo de trabajo

El equipo de  
trabajo entrega  
documento con  
recomendaciones  
para el estado.

Si el  
cumplimiento de  
las  
recomendaciones  
es insuficiente, se  
declara la AVGM

**En Veracruz, la primera AVGM se declaró el 23 de noviembre de 2016, la segunda el 13 de diciembre de 2017.**

Se dirige a 11 municipios del estado: **Xalapa**, Veracruz, Boca del Río, Coatzacoalcos, Minatitlán, Tuxpan, Poza Rica, Las Choapas, Córdoba, Orizaba, Martínez de la Torre y los 47 municipios con población mayoritariamente indígena.

Los ayuntamientos de los municipios forman parte del equipo operativo para la aplicación de la AVGM. Los Institutos Municipales de las Mujeres, son parte del equipo de trabajo para el cumplimiento de las acciones; pero **no son** los responsables totales de su aplicación y su cumplimiento.

# AVGM Veracruz



# 11 MUNICIPIOS QUE ABARCA LA DECLARATORIA 1



**11 municipios  
prioritarios**

**47 municipios  
con población  
predominante  
indígena**

# Tres líneas de acción:

- **Medidas de Seguridad:** Recuperación de espacios públicos, alumbrado, patrullajes, operativos, vigilancia, información, atención inmediata de mujeres en riesgo, órdenes de protección, protocolos de seguridad. **SSP**
- **Medidas de Prevención:** capacitación, unidades de género, Banco Estatal de Datos, estrategias educativas, NOM-046, campañas permanentes, IVM, CJM, reeducación personas agresoras, mpios. indígenas. **SEV/IVM**
- **Medidas de Justicia y Reparación:** Debida diligencia y exhaustividad, fortalecer fiscalía, unidad de contexto para investigación del feminicidio, mecanismos de supervisión y sanción a servidores públicos, reparación integral del daño, reparación simbólica, mensaje de cero tolerancia. **FISCALÍA**

# Cultura Institucional con Perspectiva de Género

# Cultura Institucional

La cultura organizacional es el conjunto de manifestaciones de poder y formas de relación entre las y los integrantes de una organización, con valores y creencias compartidas que a lo largo del tiempo se convierten en hábitos y en parte de su personalidad o de su forma de ser.

Esto determina las reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, y sus canales para ejercer influencia en el comportamiento de sus integrantes.

La cultura organizacional se ha erigido en uno de los factores que más puede obstaculizar o facilitar el cumplimiento de objetivos de las políticas de equidad.

Se requiere transformar las prácticas y conductas que generan desigualdad en las mismas instituciones, y un cambio cultural tanto en las relaciones internas y en los procedimientos de trabajo, así como con la ciudadanía y la prestación de un servicio.

# Perspectiva de Género

- Herramienta de análisis que permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres para establecer acciones para promover la igualdad.

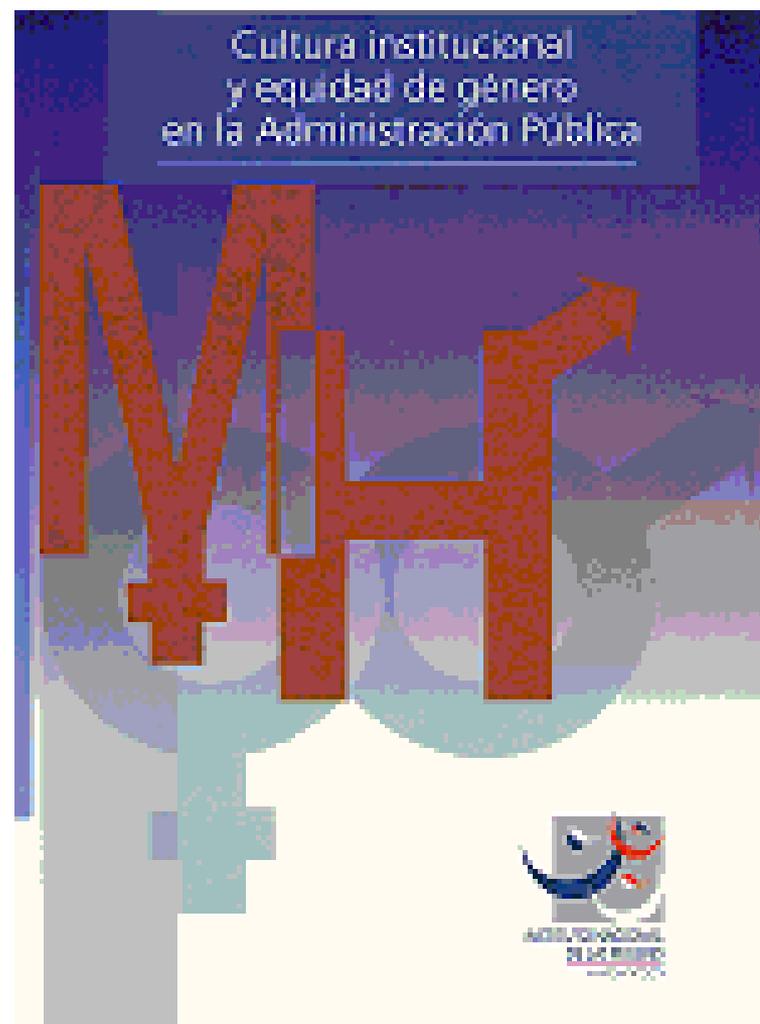
El uso de la perspectiva de género permite:

- Entender los viejos problemas con un enfoque actual.
- Comprender que existe una asimetría fundamental entre mujeres y hombres, que se concreta en el uso del poder.
- Entender que la desigualdad entre mujeres y

# Cultura Institucional

Con la incorporación de la perspectiva de género en la cultura organizacional, se pretende transformar las prácticas, conductas, creencias compartidas, hábitos y costumbres, relaciones internas procedimientos de trabajo y la prestación de un servicio dentro de las instituciones públicas.

Lo anterior, con el fin de conformar una **cultura institucional** que facilite la aplicación de las políticas de género y que evite que se reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres en la administración pública y todas las estructuras de gobierno federal, estatal y municipal.



# ¿Para qué una CI con PEG?

- Las instituciones reproducen de manera formal e informal los estereotipos y prejuicios de género que inciden en la desigualdad y cuyo impacto repercute negativamente en el éxito de las políticas públicas y en los procesos de planificación, programación, clima organizacional así como



# Lo que la PEG nos enseña a ver:

- **Paridad:** Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan en esa misma medida los cargos de dirección. Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres.
- **La brecha salarial** en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo. En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo oscila entre un 17 y 22% menos que sus pares varones.
- **Doble Jornada.** Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- **Proyecto de vida.** En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres enfrentan el desafío de conciliar o tener hijos con mayor

- La meta de la **Perspectiva de Género** es que tanto mujeres como hombres alcancemos un desarrollo equitativo y sostenible y que nos beneficiemos del mismo en la misma proporción. Por tanto, busca satisfacer las necesidades específicas d



# Transversalización de la peg

- Estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución: en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado.
- En este sentido, un enfoque transversal se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas, programas, planes, proyectos, etc.

# Unidad de Género

- Espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia.



# Institucionalización de la PEG

- Se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas al enfoque de género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Levy, Karen, 1996).

# Aspectos para tomar en cuenta:

- **ETAPA 1 Disposición al cambio y voluntad política**
- **ETAPA 2 Diagnóstico Institucional**
- **ETAPA 3 Planificación Estratégica**
- **ETAPA 4 Instrumentación del proceso de aprendizaje y cambio**
- **ETAPA 5 Evaluación**

## PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS PARA IMPULSAR UNA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Voluntad política** Compromiso sostenido de funcionarios/as de alto nivel de invertir los esfuerzos necesarios para lograr los cambios necesarios. Es la buena disposición para realizar reformas e implementar políticas, a pesar de la oposición. La voluntad política puede ser, asimismo, entendida en términos de tres conceptos interrelacionados: compromiso, liderazgo y capacidad de respuesta.
- **Corresponsabilidad** Supone una responsabilidad compartida entre las entidades y dependencias que integran la administración pública, y no responsabilidad exclusiva de una sola instancia.

# PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS PARA IMPULSAR UNA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- **Interinstitucionalidad** Vinculada con la corresponsabilidad, este concepto implica la suma de esfuerzos entre las entidades y dependencias, para poner en marcha las acciones, así como otras derivadas de la promoción y el impulso a la igualdad de oportunidades. Esto alude a los recursos materiales financieros y humanos, que en las posibilidades de las entidades y dependencias, puedan sumar para su logro.
- **Flexibilidad** Reconoce que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género es lento y de largo plazo, por lo que requiere la participación de todas las entidades.

# **Componentes de un Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género**

- 1) Política Nacional y deberes institucionales**
- 2) Clima Laboral**
- 3) Comunicación Incluyente**
- 4) Selección de Personal**
- 5) Salarios y prestaciones**
- 6) Promoción Vertical y horizontal**
- 7) Capacitación y formación profesional**
- 8) Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**
- 9) Hostigamiento y Acoso Sexual**

# Política Nacional y deberes institucionales

Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Se contempla la revisión del sistema de valores y códigos de ética y conducta.



## Objetivo 1. Política Nacional y Deberes Institucionales



Autor: Javier Nava Sosa

Título: México y yo

# NOM para la igualdad laboral

## **Norma Mexicana Nmx-R-025-SCFI-2012 Para la igualdad laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2009)**

Instrumento jurídico único en su género en América Latina que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incorporan prácticas laborales en materia de:

1. Igualdad y no discriminación
2. Previsión social
3. Clima laboral
4. Accesibilidad y ergonomía
5. Libertad sindical



# Clima Laboral

Elementos formales de la organización:

- condiciones de trabajo, niveles de mando, etcétera.

Elementos informales:

- Cooperación entre las y los empleados y la comunicación, que influyen en su desempeño.



# Comunicación Incluyente

Comunicación y mensajes existentes en la organización tanto **formal** (oral, visual, escrito, reglamentaciones, difusión) como **informal** (lenguaje coloquial –jerga-, códigos y símbolos)



# Comunicación Incluyente

La Real Academia de la Lengua y otros actores sociales y políticos rechazan las diferentes propuestas para evitar un lenguaje discriminatorio.

Las principales críticas se centran en las propuestas que incluyen el femenino y el masculino (aspecto que denominan desdoblamiento), y argumenta que comunicarnos de manera diferente no garantiza acabar con la desigualdad, o que el lenguaje no es sexista sino quien lo usa.

**NIÑO @**  
**EAÑO**

"TODO LO LOGRA"

Plan  
**telcel 375 PLUS**

¡AHORA TIENES MÁS BENEFICIOS!

**550 + 2 + 85 + 450**  
MINUTOS #GRATIS SMS MEGAS

+SMARTPHONE GRATIS<sup>1</sup>

Renta mensual **\$399<sup>2</sup>**

The advertisement features a family of four (father, mother, and two children) posing together. Below them are three smartphones: a Samsung Galaxy S4 mini, a Nokia Lumia 920, and a Sony Xperia T2. The background is a light, textured surface.

Publicidad en periódico *La Jornada*

# Comunicación Incluyente

**Sin embargo, utilizar el masculino como neutro, así como el origen de muchas palabras responde al androcentrismo que ha prevalecido por siglos.**

**El español es un idioma con múltiples posibilidades, además de que se han creado diferentes guías sobre un lenguaje no discriminatorio del cual se pueden retomar varias propuestas.**





\*Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombre y mujeres en educación.

# Comunicación Incluyente

El lenguaje y las distintas formas de comunicación reflejan, transmiten y conforman una cultura y prácticas sociales.

De ahí la importancia encontrar o utilizar formas de comunicación incluyentes que eviten la discriminación o promuevan la desigualdad.

Es importante reflexionar de qué forma usamos el lenguaje, las imágenes y los mensajes institucionales y establecer acciones para compensar desigualdades que se reproducen en las herramientas que utilizamos para comunicarnos.



Foto Guadalupe López

# Selección de personal

Factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.



# Salarios y prestaciones

Nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etcétera).



# Promoción vertical y horizontal

**Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.**



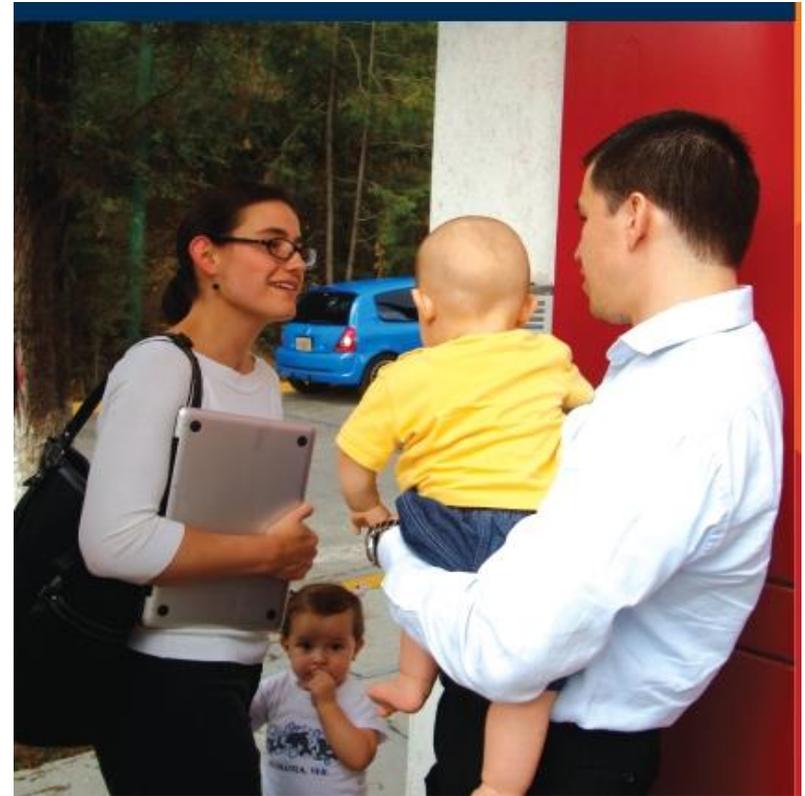
# Capacitación y formación profesional

**Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.**



# Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

- ⇒ Una política institucional que procure la corresponsabilidad entre la administración pública y las y los servidores(as) y funcionarios(as), mediante una distribución equitativa de cargas laborales, familiares y personales que no sean marcadas por el sexo de las personas.
- ⇒ Acciones afirmativas (licencia de paternidad, permisos, prestaciones, horarios flexibles) para involucrar la participación de los hombres en la crianza y educación de las y los hijos o en el cuidado de enfermas/os, y en la relación entre otros miembros de la familia, y en el trabajo doméstico.



# Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Mide el balance entre las esferas pública (trabajo y quehacer institucional) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Garantizar la corresponsabilidad en esos ámbitos requiere de varias acciones.



# IGUALDAD



# Hostigamiento y Acoso Sexual

**Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que prevengan, denuncien y sancionen ambas prácticas.**



# Hostigamiento y acoso sexual

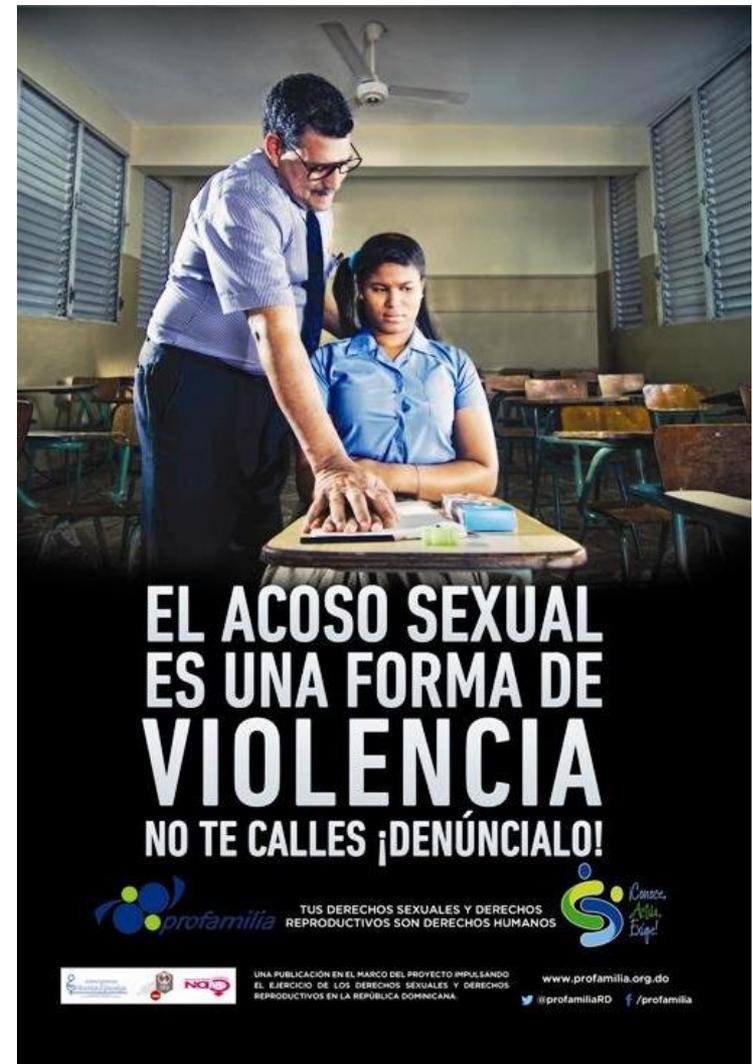
**El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de manera ofensiva**

**El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**

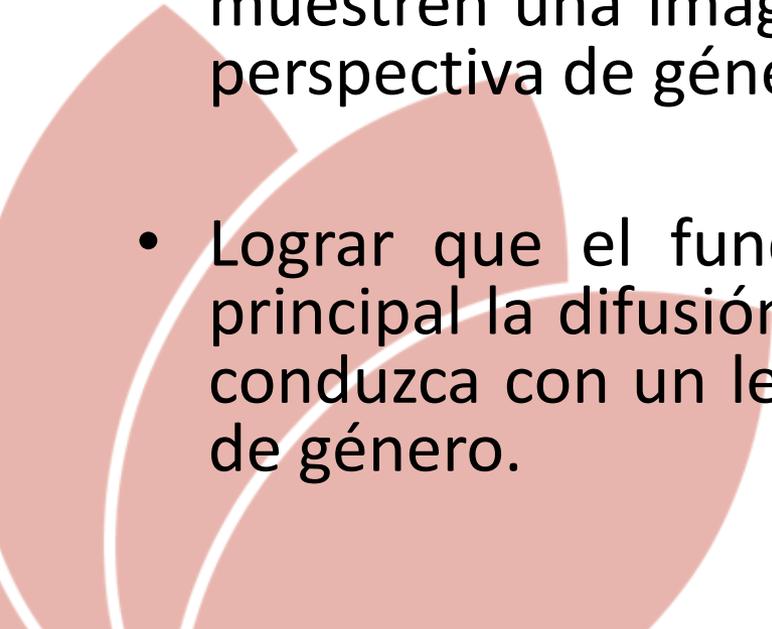


# Hostigamiento y acoso sexual

Como parte de un Programa de Cultura Institucional, se debe promover una cultura de la denuncia, con mecanismos para la atención, prevención y eliminación de prácticas que inhiban el hostigamiento y acoso, como la intimidación, amenazas o crítica social y cultural que culpabilice a las personas víctimas de acoso u hostigamiento.



Construir una cultura institucional requiere la participación de todas y todos:

- Lograr que todo el personal conozca los derechos en materia de igualdad, equidad y no violencia contra las mujeres.
  - Lograr que la dependencia y sus sectorizadas muestren una imagen institucional homogénea y con perspectiva de género.
  - Lograr que el funcionariado que tiene como tarea principal la difusión de información en los medios, se conduzca con un lenguaje no sexista y con una visión de género.
- 

# ¿CÓMO LOGRARLO?

- Impulsando acciones de capacitación, comprensión, observación y aplicación de las leyes de igualdad entre mujeres y hombres y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Promoviendo el uso de un lenguaje incluyente tanto en la vocería como en documentos internos de trabajo, oficios y memorandos; comunicados de prensa, la información que se incorpora a la página web oficial y hasta en las grabaciones oficiales de atención telefónica.
- Con mujeres y hombres dispuestos a transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las instituciones y de todos los niveles.



## **Para que los cambios sean permanentes se requiere:**

- Implementar nuevas estructuras organizacionales
- Modificar los procesos al interior de las organizaciones.
- Implantar cambios en la filosofía y valores institucionales que apoyen y promuevan nuevas conductas.
- Modificar los procesos internos de las instituciones.

# Programa de Cultura Institucional con PEG

La principal estrategia para incorporar la PEG en la cultura institucional de la AP es el establecimiento de un programa que contribuya a generar cambios en las estructuras, procesos y valores que sustentan la cultura organizacional de las instituciones.



# Conclusión

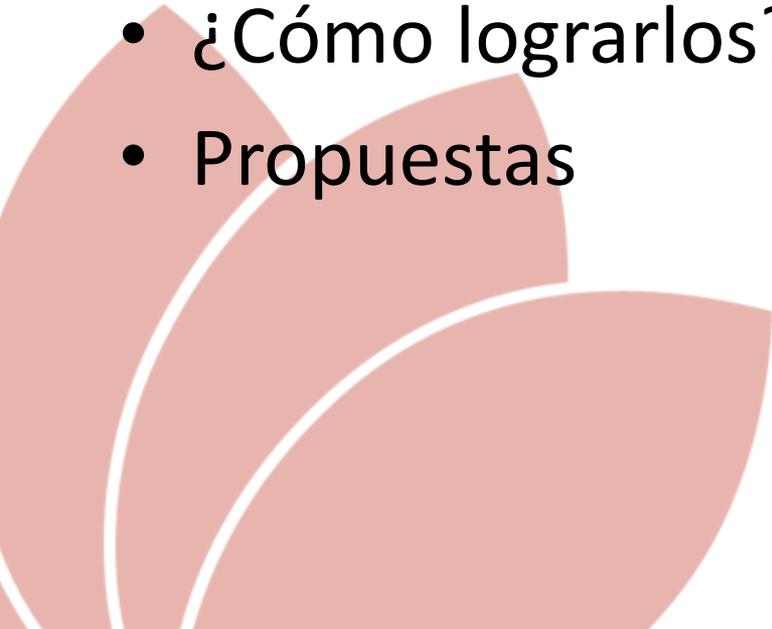
**Al implementarse un programa para mejorar la cultura institucional desde la perspectiva de género en las instituciones, todas y todos ganan:**

- Mujeres y hombres podrán aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación.
- Al planear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, la dependencia se asegurará de que sus políticas internas respondan mejor a las necesidades diferenciadas de trabajadoras y trabajadores.

# Reflexión final...

- *“La discriminación por género o raza, o hacia personas con discapacidad o preferencia sexual o religión distinta a la nuestra, es una manifestación más de la corrupción. Ambos fenómenos registran los mismos orígenes y tienen efectos equivalentes en la sociedad. Porque la discriminación, al igual que la corrupción, se alimenta de la ignorancia, se sostiene de los prejuicios y persiste gracias a la violación a las leyes y a las reglas más elementales de justicia y convivencia social; ambos problemas acrecientan la desigualdad, acentúan la pobreza, deterioran la cohesión y la confianza entre los integrantes de una comunidad y representan obstáculos materiales*

# ejercicio

- ¿Qué cambios de cultura institucional son necesarios en mi dependencia?
  - ¿Cómo lograrlos?
  - Propuestas
- 

# Políticas Públicas con Perspectiva de Género



**Serie estructurada de decisiones o acciones orientadas a dar respuestas y soluciones a situaciones que se consideran un problema público colectivo que, al ser reconocido como prioritario para la ciudadanía y agentes gubernamentales, pasa a formar parte de los programas y asuntos que definen el rumbo de la acción pública.**

**Representa la respuesta del sistema político-administrativo a una situación de la realidad social juzgada políticamente como inaceptable.**

## Ciclo de las políticas públicas

**Primera fase**  
**Surgimiento de los problemas:**  
Se visibiliza un problema, sus causas y demanda de acción pública.

**Segunda fase**  
**Inclusión en la agenda:**  
Los problemas relevantes y de interés político se colocan en el centro de la atención y acción pública.

**Tercera fase**  
**Formulación y decisión del programa de la política:**  
Identificación y selección de posibles soluciones a partir de análisis de causas y efectos, alternativas.

**Cuarta fase**  
**Aplicación de la política:**  
Soluciones seleccionadas

**Quinta fase**  
**Evaluación de la política:**  
Seguimiento a las decisiones y acciones implementadas

## Tipos de Políticas públicas de acuerdo con el propósito ante las y los beneficiarios

**Políticas compensatorias:** dirigidas a **corregir desigualdades** entre grupos y suponen **acciones afirmativas** a favor de ciertos grupos para **compensar desventaja**.

**Políticas focalizadas:** circunscriptas a grupos específicos de beneficiarias/os y a determinadas **necesidades específicas** que presentan situaciones extremas o de riesgo para aspectos determinados del bienestar.

**Políticas generativas:** pueden comprender iniciativas compensatorias como parte de su aplicación, van acompañadas de **acciones de empoderamiento** de los grupos a los cuales están dirigidas, a fin de que puedan en cierto tiempo intervenir por si mismos en la satisfacción de sus propias necesidades y **romper cualquier nexo de dependencia** que pudiese haber sido ocasionado por la acción positiva.

# Enfoques desarrollistas de políticas públicas

**Derechos humanos**



**Interculturalidad**



**Género**

Orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

Orientado al reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales, las cuales deben convivir con una base de respeto hacia sus diferentes cosmovisiones, derechos humanos y derechos como pueblos.

Toma en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo, y analiza en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos para corregir los desequilibrios existentes.



**POLÍTICAS  
PÚBLICAS  
DE GÉNERO**

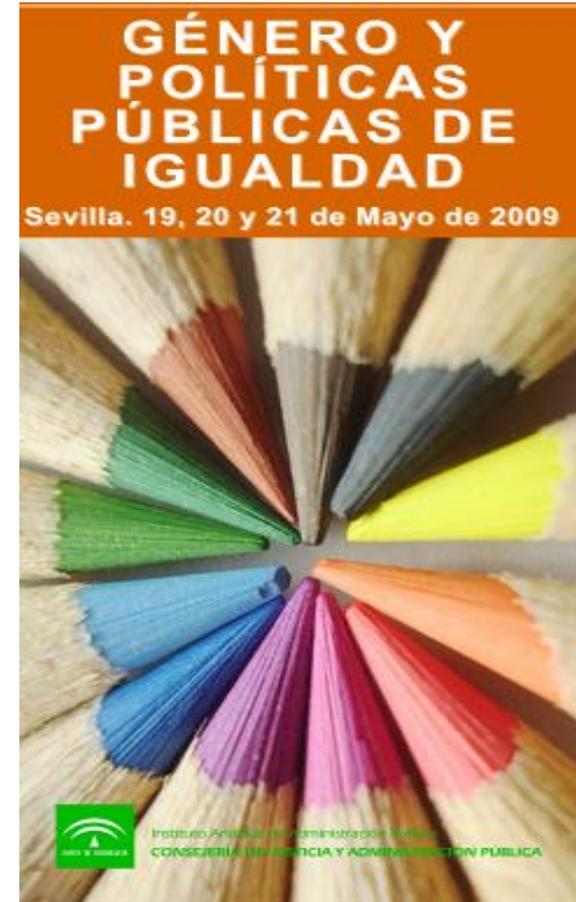
## Institucionalización del género en el Estado

- Las políticas de Estado nunca han sido ciegas ni neutras al género.
- El Estado legitimó la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.
- Se instituyó una democracia excluyente.
- Se obligó al Estado a corregir esa desigualdad.

# Políticas públicas de género

Conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades públicas), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres.

(García Prince, s/a:62)



# Institucionalización de la perspectiva de género

Es el proceso mediante el cual las prácticas asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías (Inmujeres, 2004).

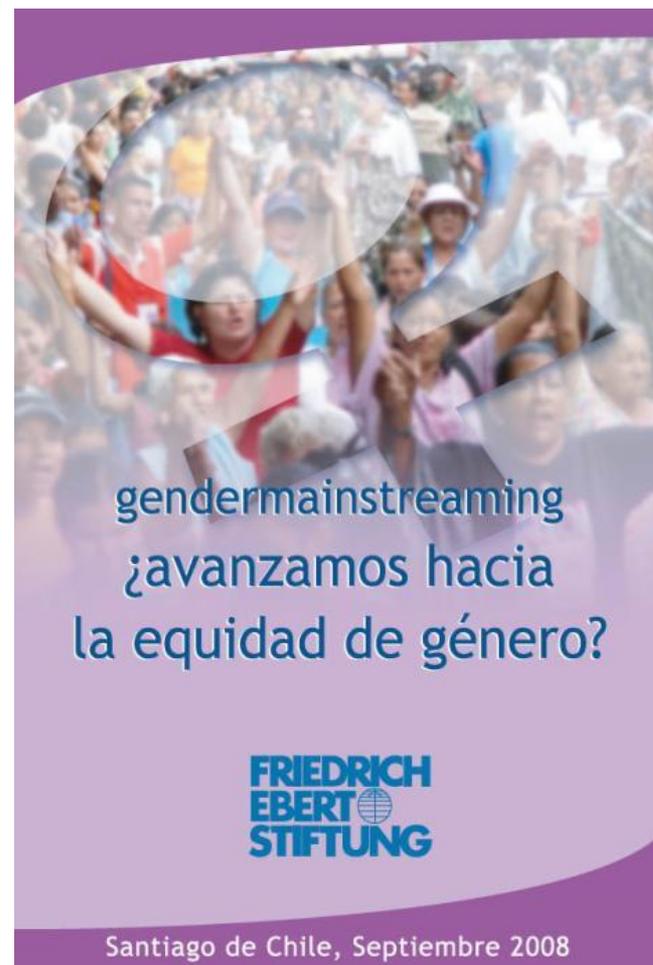
La estrategia central para la institucionalización de la PEG ha sido la de la transversalidad en las políticas públicas y la administración pública.



# Transversalidad

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.

(LGIMH, Art. 5, Fracc. VII)



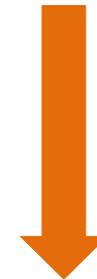
# Factores que intervienen en la conformación de las políticas públicas de género

- ❑ Organizaciones sociales no gubernamentales, movimientos de mujeres y feminista.
- ❑ Reflexión académica.
- ❑ Plataformas políticas de los partidos políticos.
- ❑ Organismos internacionales a cargo de la protección de los derechos de las mujeres.
- ❑ Acuerdos y tratados internacionales para erradicar la discriminación y la violencia de las mujeres.
- ❑ Marco normativo federal y estatal.



## AGENDA PÚBLICA (Agendas ciudadanas):

Problemas (**públicos**) que están presentes en la atención de la sociedad o de los actores en general.



*Advocacy*  
Cabildeo  
Incidencia

## AGENDA POLÍTICA (Agenda institucional):

Ámbito donde se expresan las necesidades o problemas, que gracias a la **carga política** que han recibido por la acción de los actores interesados, llegan a convertirse en asuntos públicos.

Está en el interés inmediato de las y los actores estatales con poder de decisión, a la cual éstos conceden prioridad (a través de las políticas públicas).

**Políticas  
públicas**



**Principales estrategias  
(otras especialistas las  
manejan como enfoques)  
de las Políticas para la  
igualdad de género**



**Transversalidad**

**Igualdad de trato y de  
oportunidades**

Encaminadas a desaparecer toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las mujeres y tener las mismas oportunidades con los hombres para desarrollarse en todos los ámbitos.

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 (LGIMH).

# Instrumentos de políticas para la igualdad de género

## Acciones afirmativas

Medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre (LGIMH).

Se conocen como cuotas de género.

Se aplican en especial por el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales.

## Mecanismos Institucionales para el Adelanto de las Mujeres

Organismos de coordinación, asesoría y gestión para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, apoyando a las diferentes áreas de la administración pública (Serie Desarrollo Local. Vol. 1)

## Mecanismos para el adelanto de las mujeres

- ❑ 1 Instituto Nacional de las Mujeres
  
- ❑ 1 Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (Chiapas)
- ❑ 1 Secretaría de Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres (Michoacán)
- ❑ 1 Secretaría de las Mujeres (Coahuila)
- ❑ 1 Secretaría de las Mujeres Zacatecas
- ❑ 1 Secretaría de la Mujer Oaxaqueña
- ❑ 1 Secretaría de la Mujer (Guerrero)
  
- ❑ 23 Institutos estatales de las mujeres
- ❑ 1 Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México
- ❑ 1 Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
  
- ❑ 1 Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (Estado de México)

Para 2013 se habían creado y operaban 1,510 instancias municipales de la mujer; es decir, 61% de los 2,445 municipios actualmente existentes en el país. Fuente: Informe de México sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 2014.

# Ruta de la perspectiva de género en las políticas públicas



# Herramientas de la Perspectiva de Género

## Análisis de género

Condición social - Necesidades prácticas  
Posición de género - Intereses estratégicos

## Brechas de género

## Indicadores de género

Índice de desigualdad de Género



# ANÁLISIS DE GÉNERO

Condición social

Posición de género

Necesidades  
prácticas

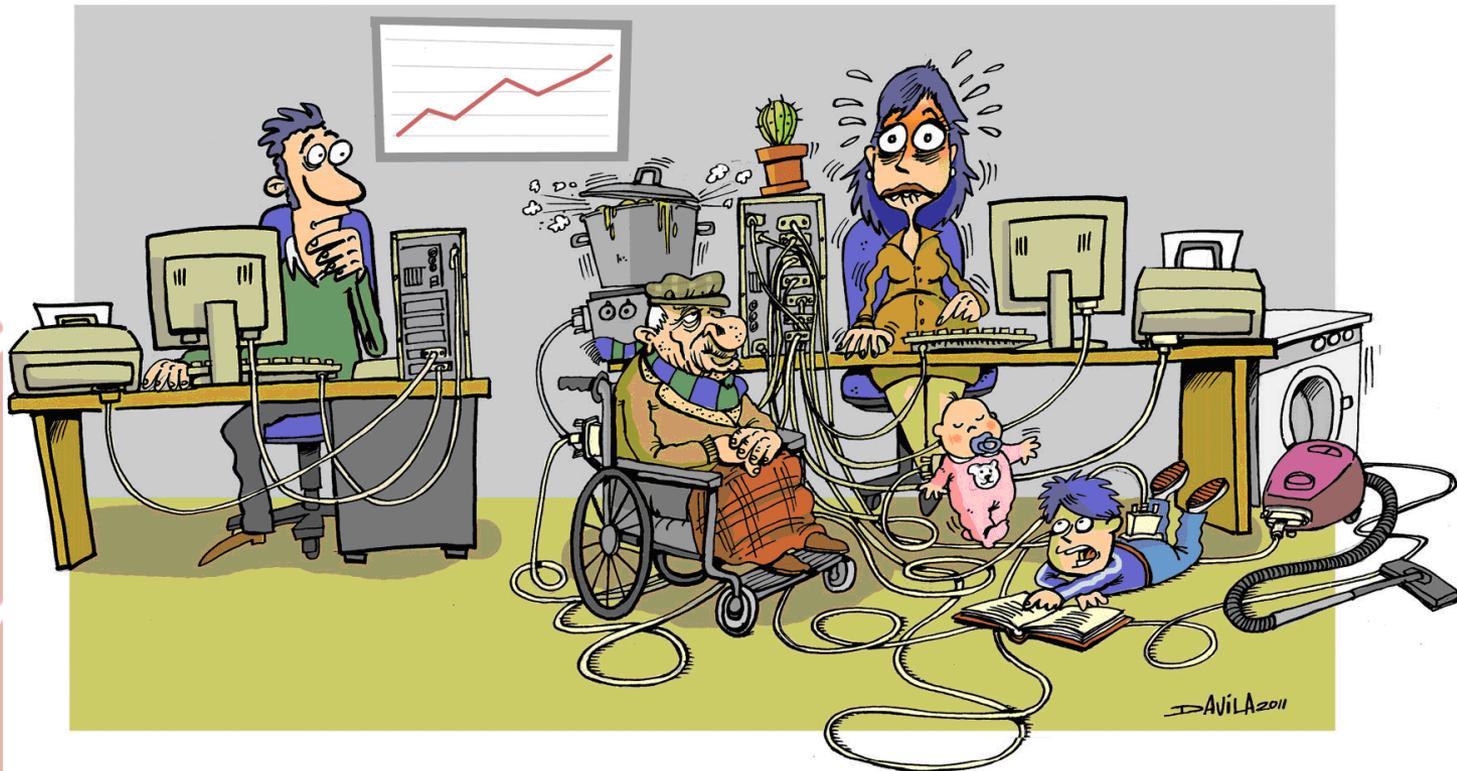
Intereses  
estratégicos



## ANÁLISIS DE GÉNERO

Estudio de la situación de las mujeres con respecto de los hombres, en determinados contextos y desde diversas variables (edad, etnia, situación económica), para ubicar los elementos de **discriminación** y **desigualdad** en los diferentes ámbitos de desarrollo.

En la conformación de un diagnóstico se deben tomar en cuenta la situación en las que se encuentran las mujeres, pero también las que tienen que ver con las **relaciones de género**.



# ANÁLISIS DE GÉNERO

## Condición social

Estado material en el cual se encuentran las mujeres: pobreza, analfabetismo, desempleo, dobles jornadas, falta de acceso a la tecnología moderna.



## Necesidades prácticas

Requerimientos y servicios básicos para mejorar la condición social y calidad de vida de las mujeres, de acuerdo con los papeles que desempeñe, principalmente los de género: como responsables de la familia, la casa, el cuidado de las y los hijos.



# ANÁLISIS DE GÉNERO

## Posición de género

Lugar social, económico y político que ocupan las mujeres con respecto de los hombres, no por su condición social o étnica o etaria, sino por el hecho de ser mujeres.

En este sentido, se explica la exclusión, la discriminación y la desigualdad de oportunidades.

## Intereses estratégicos

Se dirigen a la transformación de las relaciones de género y a la adquisición de libertad, igualdad, autoestima y empoderamiento de las mujeres. Supone el reconocimiento y redistribución de poder, bienes y recursos.

Se orientan a mejorar y elevar la posición de la mujer en la sociedad en cuanto al ejercicio de sus derechos y a su participación pública en la toma de decisiones.



**Foro Internacional sobre Participación Política de Mujeres Indígenas de las Américas. Retos y Lecciones Aprendidas**

30 de mayo de 2012  
de 9.30 a 14 hrs

con experiencias de:  
Tarcila Rivera Zea, Quechua, Perú.  
Mirna Cunningham, Miskita, Nicaragua.  
Manuela Alvarado López, Maya, Guatemala.  
Mónica Chuji, Kichwa, Ecuador.  
María Sumire, Quechua, Perú.  
Martha Sánchez, Amuzga, México  
Sofía Robles, Mixe, México

Auditorio del antiguo Colegio de Medicina  
República de Brasil 33,  
esq. c/Venezuela, Centro Histórico,  
México, DF

Abierto al público ¡Les esperamos!

con la colaboración de:  
ONU MUJERES

# Brechas de género

Indican la distancia que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

Su importancia radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras.



# Brecha entre mujeres y hombres en el mundo



Indicadores	% Mujeres	% Hombres
Población	50	50
Horas trabajadas	52	48
Dinero en propiedad	10	90
Tierra en propiedad	1	99
Crédito agrícola	2	98
Pobres	67	33
Adultas/os analfabetas	70	30
Personas desnutridas	80	20
Niñez no escolarizada	67	33
Puestos parlamentarios	17	83
Puestos ministeriales	16	84
Puestos dirección económica	14	86

# Indicadores de Género

Tienen el propósito de visibilizar a las mujeres, mostrar la evolución de su situación específica y singularizar sus circunstancias cuantitativas y cualitativas respecto a los hombres en un mismo contexto en todos los temas concernientes al desarrollo humano sustentable con igualdad.

Herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, equiparan objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo.



## DIMENSIONES

## INDICADORES

Muestra la pérdida de desarrollo humano causada por la desigual existente entre los logros de mujeres y hombres en estas dimensiones.

# ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

IDG

Suecia: 0.055

México: 0.382

Afganistán: 0.712

Mercado  
laboral

Participación en la  
fuerza laboral

Empoderamiento

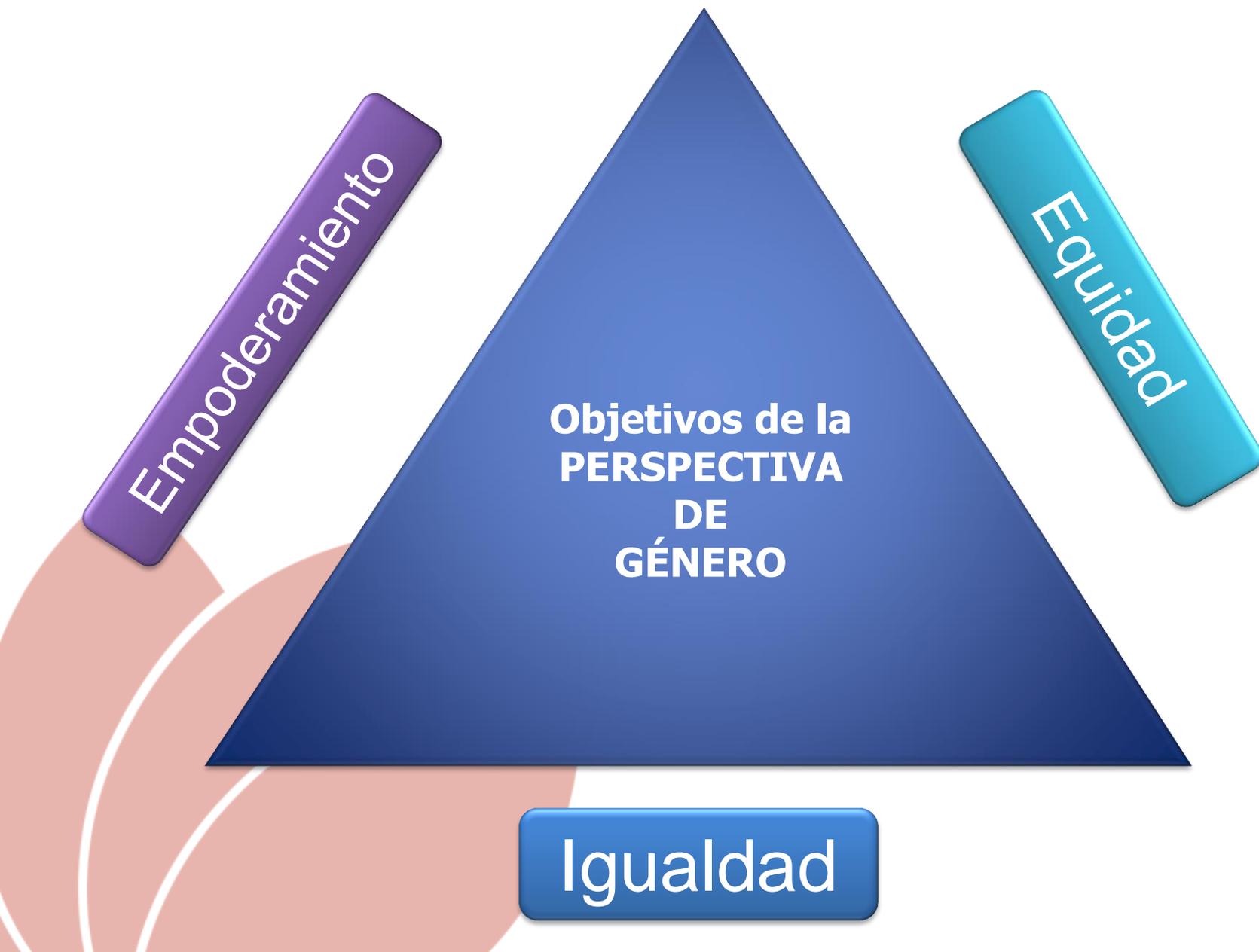
Nivel de instrucción  
(educación  
secundaria y más)

Escaños en el  
parlamento

Salud  
reproductiva

Fecundidad  
adolescente

Mortalidad  
materna



# Empoderamiento

Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades (LGAMVLV).

## Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

UNIFEM

# Empoderamiento de las mujeres

Guía Desarrollo local con igualdad  
de género. Vol. 1

**Control sobre  
recursos y  
beneficios.**

**Conlleva al fortalecimiento  
de la autonomía, el desarrollo de  
capacidades y la posibilidad de  
generar y aprovechar las  
oportunidades para ejercer  
plenamente los derechos humanos.**

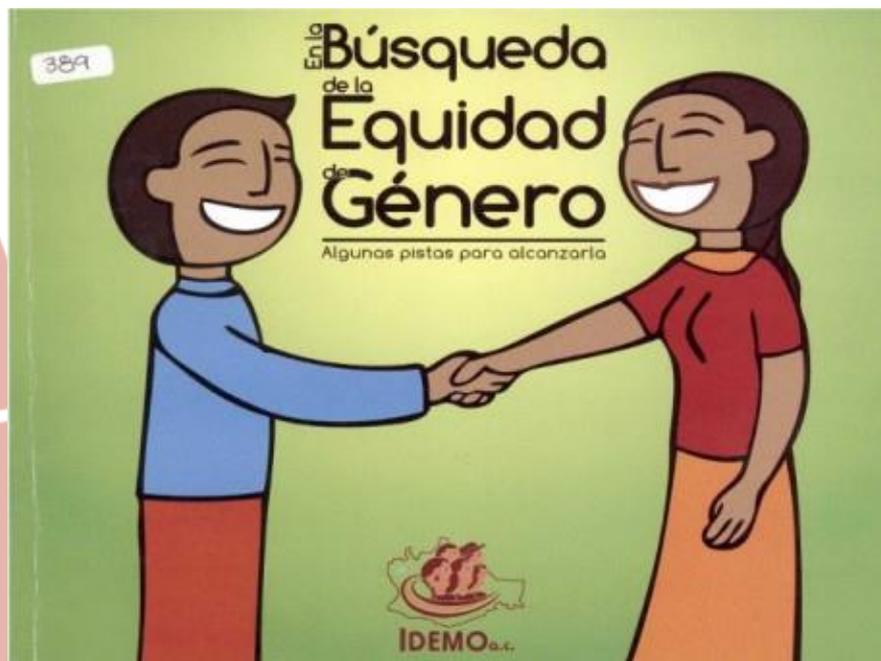
**Participación en la toma de decisiones.  
Redistribuir las libertades, las oportunidades, los  
recursos, el ejercicio de derechos.**

**Concientización sobre las desigualdades de género**

**Bienestar material  
Transformar la condición de género**

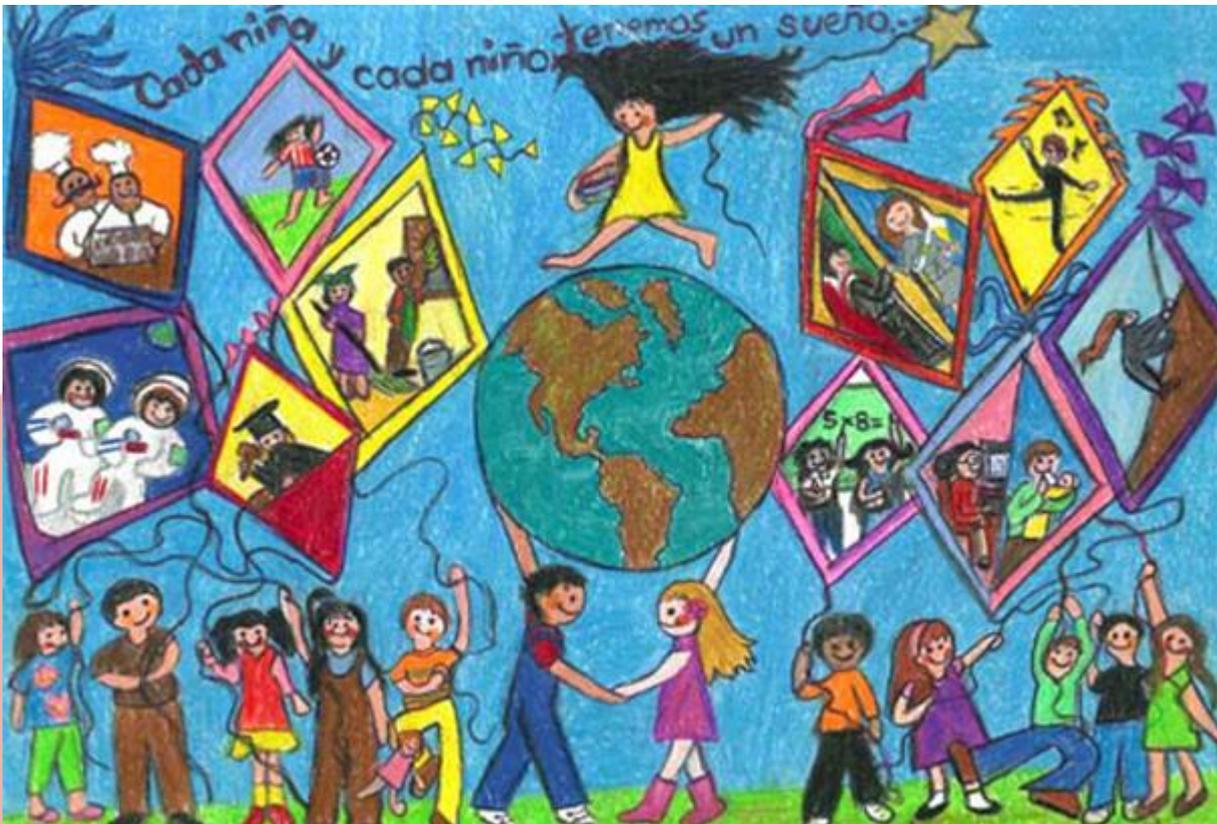
# Equidad de género

Refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley Inmujeres).



# Igualdad

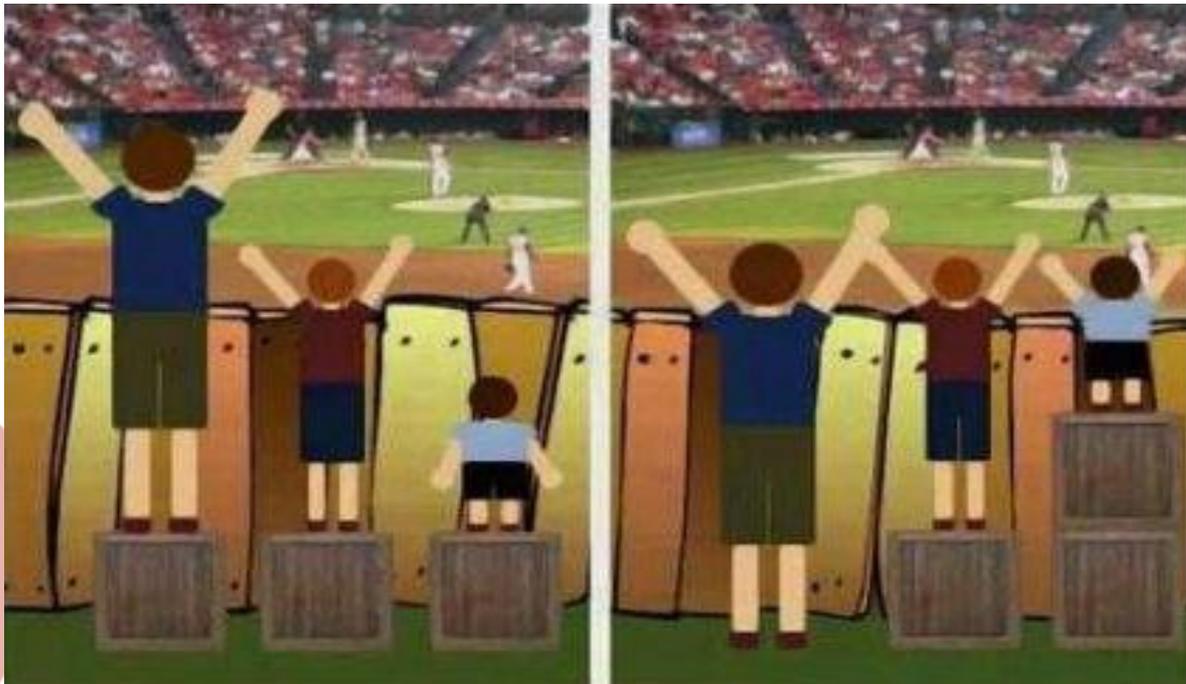
La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo (LGIMH).



Dibujo de Enrique Suárez Estrada, de Mexicali, primer lugar en América Latina del concurso de dibujo sobre equidad de género organizado por la Unión Europea.

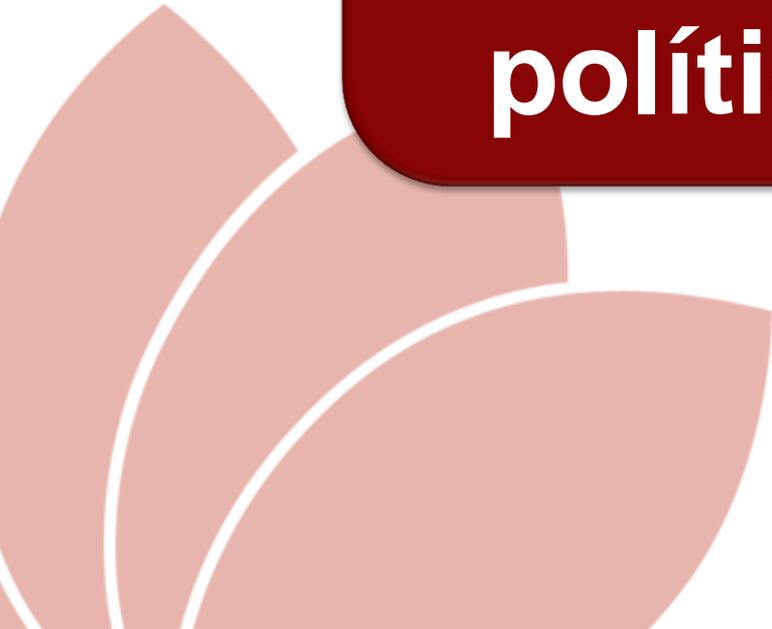
<http://isopixel.net/archivo/2011/02/nino-mexicano-gana-concurso-de-dibujo-de-la-ue/>

La equidad (el camino), como un trato diferenciado, un trato justo, no igual si hay desventajas, es el instrumento que posibilita que la igualdad (el fin) de derecho se haga real y se exprese en los hechos (García Prince).



Dar lo mismo a todas/os sin considerar la diferencia

Dar a cada quien lo que requiere para estar en condiciones de igualdad



**Plataforma para la  
transversalización  
de la PEG en  
políticas públicas**

# Plataforma para la transversalidad de la PEG en las políticas públicas

La transversalidad es un método de planeación horizontal con perspectiva de género en aquellos aspectos estratégicos del diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas que van dirigidas a la población en general, incluyendo a las instituciones, los procesos administrativos, las gestiones y la forma de gobernar.



# Plataforma para la transversalización de la PEG en políticas públicas

**Planeación**

**Presupuestos  
públicos**

**Armonización  
legislativa**

**Cultura institucional**

- 1) **Política Nacional y deberes institucionales**
- 2) **Clima Laboral**
- 3) **Comunicación Incluyente**
- 4) **Selección de Personal**
- 5) **Salarios y prestaciones**
- 6) **Promoción Vertical y horizontal**
- 7) **Capacitación y formación profesional**
- 8) **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional**
- 9) **Hostigamiento y Acoso Sexual**

# Planeación

- Analizar y reorientar los **procesos de planificación** de las instituciones para aplicar el enfoque de género.
- Contar con **sistemas de información estadística** con perspectiva de género (análisis y diagnósticos).
- Establecer **Unidades Responsables** de Género con recursos suficientes y alto nivel de decisión en la estructura orgánica para establecer, dar **seguimiento y evaluar las acciones**, políticas y programas sectoriales de género.
- Generar **informes periódicos** sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## Etiquetación del gasto

Acción afirmativa que identifica los recursos destinados a atender necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficios de estas.

El gasto no se incrementa, sino que se visibilizan los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

**Presupuestos  
Públicos**

## Transversalidad

Valorización del impacto diferenciado del ejercicio del gasto, sobre las necesidades y demandas de mujeres y hombres, y con ello, asegurar que los objetivos, metas y resultados de las políticas públicas promuevan la igualdad y equidad de género.

## Armonización Legislativa

Adecuación del orden jurídico a través de modificaciones o reformas de una ley, para mantener la congruencia entre una y otra, de acuerdo con la jerarquización correspondiente.

Se busca garantizar que en el marco jurídico mexicano estén salvaguardados los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación y no violencia, y la igualdad de trato conforme a los instrumentos internacionales y leyes de mayor jerarquía.

De mismo modo, se busca evitar que haya contradicciones entre uno u otro ordenamiento que inhabilite el ejercicio de derechos, se cometan actos discrecionales o se impida el acceso a la justicia.



- **Pasos para el diseño políticas públicas con Perspectiva de Género**



# 1. Identificación de las necesidades y los problemas que se desean o necesitan abordar

- **El Diagnóstico.** “procesos sistemáticos que sirven para reconocer una determinada situación y el porqué de su existencia, en donde la construcción del conocimiento se hace con la intervención y opiniones diferenciadas de las personas que tienen que ver con esa situación”
- **Etapas de realización de un diagnóstico participativo previo a la formulación de políticas públicas para la igualdad:**
  - 1ª. Comunicación a la instancia pública, por parte del personal directivo.
  - 2ª. Integración del equipo de trabajo interdisciplinario en el que participarán personas que se encuentren adscritas en áreas de planeación, administración y ejecución de los programas de las diferentes instituciones.
  - 3ª. Capacitación y/o sensibilización a las/os integrantes del equipo, en la perspectiva de género como categoría analítica

- 4ª. Diseño de la propuesta de diagnóstico, esto es la formulación de los elementos que deberán integrar al diagnóstico.
- 5ª. Desarrollo de las sesiones de trabajo, en las que cada una/o de las/os participantes aportarán su experiencia e información de acuerdo con los elementos metodológicos planteados desde el inicio.
- 6ª. Formulación de los resultados y/o conclusiones del diagnóstico y devolución de la información a las personas participantes de otros colectivos sociales
- 7ª. Entrega del documento formal al personal directivo o funcionariado responsable de las áreas de planeación de las políticas públicas.

- **2. Sensibilización y capacitación para la formulación de las políticas públicas para la igualdad.**
- Herramienta que permite crear conciencia por medio de la reflexión, respecto de la construcción social de lo femenino y masculino, y sobre las consecuencias en términos de acceso a los bienes y derechos que esta construcción ha tenido para las mujeres y los hombres.

- **3. La formulación de las Políticas Públicas para la Igualdad.**

- Debe precisarse de forma muy clara y ordenada, sus objetivos, las estrategias, las metas a alcanzar, las personas a beneficiar, los resultados esperados de forma diferenciada según las necesidades o problemas identificados y que se reflejaron en los indicadores.
- Deben cumplir con el requisito de garantizar los derechos que están previstos tanto en la Carta Magna, como en los distintos instrumentos internacionales o nacionales, así como en la Ley para la Igualdad.
- Cada Secretaría podrá expresar de forma diferenciada las políticas; esto es, se deberán formalizar a través de instrumentos legales: planes, programas y proyectos, normativas o regulaciones, acciones afirmativas destinadas a las necesidades prácticas o estratégicas para mujeres y hombres o acciones de carácter administrativo

### 3. La formulación de las Políticas Públicas para la Igualdad.

## LOS PLANES PARA LA IGUALDAD (PIOMH)

#### ¿Qué es un Plan de Igualdad?

- Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Pasos a seguir:
- A) **Establecimiento del compromiso institucional.**
- B) **Creación de la comisión de igualdad. Funciones:**
- Las funciones principales de la comisión de igualdad serán, entre otras, las siguientes:
- Velar para que en la dependencia se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico de situación de la dependencia en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

**C) Elaboración del diagnóstico.**

**D) Propuestas de políticas, programas, acciones y/o medidas a implementar para cumplir con el objetivo de la igualdad en las instituciones o en los distintos sectores donde se aplica la política pública institucional.**

**E) Implantación.**

**F) Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.**

- **4. La legitimación política y social. Alianzas con la sociedad civil.**

- Realice una validación social y política a través de las personas de la sociedad civil o de otras/os actoras/os que participaron desde el momento de la realización del diagnóstico, de tal forma que su involucramiento en la primera fase de la detección de los problemas, necesidades e intereses cobra sentido.
- Podrá utilizar diversos mecanismos para su difusión: medios de comunicación, foros, paneles de análisis, publicaciones, entre otras; pues con ello cumple uno de los mandatos del buen gobierno que es la transparencia.

## 5. Evaluación de las Políticas Públicas para la Igualdad.

Giselle Rodríguez considera que la evaluación como mecanismo institucional es:

- *“El proceso integral y continuo de investigación y análisis de los cambios más o menos permanentes que se materializan en el mediano y largo plazo, como una consecuencia directa o indirecta del quehacer institucional o del proyecto en el contexto, la población y las organizaciones participantes.*
- *En este proceso se analizan cursos de crecimiento de las personas, de funcionamiento y resultados de un programa o proyecto, con el fin de proporcionar información que aporte criterios útiles para tomar decisiones en reacción con la administración o dirección del proyecto”*

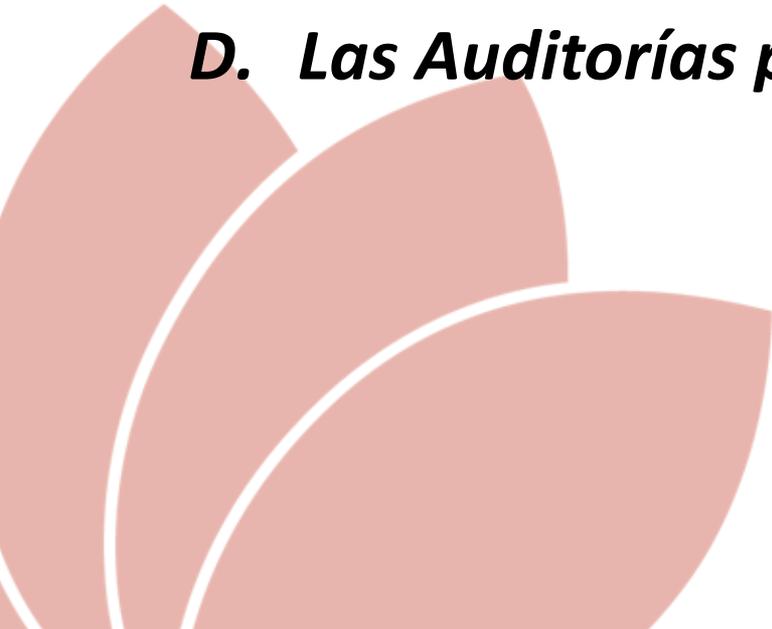
- *Algunas herramientas que hacen posible evaluar los resultados de las políticas de igualdad:*

**A. Los indicadores de género.**

**B. Los informes de Impacto de Género.**

**C. *Las Auditorías de Género.***

**D. *Las Auditorías presupuestales con PEG***



# REFLEXIÓN FINAL

Como servidoras y servidores públicos no se está exento de juicios anticipados, creencias y valores.

Son aspectos que se van confirmando, dejando o transformando en las diferentes etapas y procesos individuales y colectivos de las personas.

Para cerrar, se proponen tres niveles de reflexión permanentes:

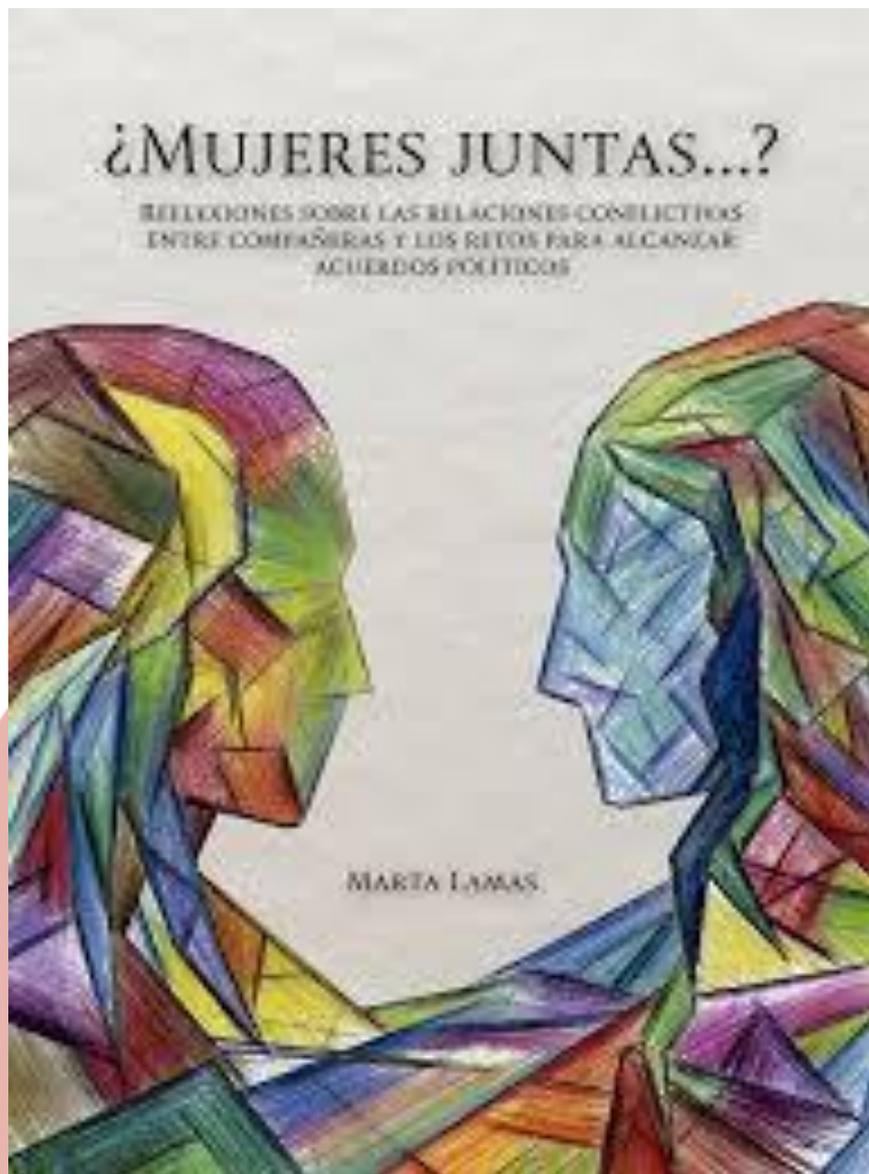
- ✓ En lo individual
- ✓ En lo colectivo
- ✓ En lo institucional

## En lo individual:

Reflexionar sobre las ideas y creencias que tiene cada quien acerca de las mujeres y los hombres. Cómo fuimos educadas al respecto, y cómo han repercutido en nuestro desarrollo personal, profesional, laboral o en la comunidad en la que vivimos.



## En lo colectivo:



Conocer las opiniones compartidas o divergentes sobre las mujeres y los hombres, y de qué forma se van alimentando o reproduciendo en beneficio o perjuicio de uno u otro sexo.

El reto es el aprendizaje continuo, el fortalecimiento de capacidades, desarrollo de habilidades y la adquisición de herramientas para el desempeño de funciones.

## **En lo institucional**

**Reconocer que el marco de actuación que tenemos con servidoras y servidores públicas está regido no por nuestras creencias, nuestros “valores”, nuestra religión o nuestra militancia partidista sino por las leyes.**

**Las leyes son nuestras principales aliadas para garantizar el ejercicio y reconocimiento de nuestros derechos. Por eso, es importante conocerlas a fondo.**

**Debemos actuar y fundamentar nuestras acciones, siempre, “con la ley en la mano”.**

# ¡GRACIAS!

CALLEJÓN DE ROJAS # 21 ZONA CENTRO  
XALAPA, VERACRUZ  
TELÉFONOS:(228) 8414010 Y (228) 1650996

FACEBOOK:@INSTITUTOMUJERESXALAPA  
TWITTER:@MUJERES\_XALAPA  
AYUNTAMIENTO.XALAPA.GOB.MX/WEB/IMMX