

# MANUAL DE INDUCCIÓN Y BIENVENIDA A LA SISEMH



*fp*

 **Igualdad Sustantiva  
entre Mujeres y Hombres**

# INDICE

01 MENSAJE DE BIENVENIDA.....	3
02 NUESTRA HISTORIA.....	5
03 MISIÓN Y VISIÓN.....	8
04 VALORES INSTITUCIONALES.....	10
05 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.....	16
06 DOCUMENTOS BASE.....	19
07 NORMATIVIDAD.....	23
08 DIRECTORIO SISEMH.....	29
09 GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	31
10 REFERENCIAS.....	57

70

# Mensaje de Bienvenida



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

¡Bienvenida y Bienvenido agente de igualdad a nuestro equipo de trabajo! es un gusto compartir contigo, la información principal que necesitas conocer para integrarte a esta agenda.

Los trabajos son importantes, y esperamos que éste sea un buen marco para alcanzar tus expectativas profesionales y personales, de la misma forma que contamos con tus conocimientos y experiencia para que las mujeres y niñas de Jalisco puedan vivir dignas, libres, seguras y en igualdad sustantiva.

Mediante un enfoque práctico, este manual integra información y conocimiento que constituye a la Secretaría, las cuales permitirán fortalecer tu inducción para generar una visión más completa de la cultura institucional, así como los reglamentos y administración general.

Cada persona que integra esta Institución, es pieza fundamental para el compromiso, cambio y transformación social del estado y del país, ¡ahora lo eres tú!

¡Gracias por confiar en la Secretaría de Igualdad  
Sustantiva entre Mujeres y Hombres!



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

02

# Nuestra Historia

**1**

*El 5 de diciembre del 2018 se publica en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el Decreto Legislativo 27213/LXII/18, mediante el cual se promulga una nueva Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, en cuyos artículos 5º, 7º numeral 1 fracción III, 14, 15, 16 numeral 1 fracción IX y 25 establecen las facultades y obligaciones de la Secretaría de Igualdad Sustantiva, adjunta a la Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social.*

**2**

*El 31 de enero del 2019 se publica en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el Decreto Legislativo 27228/LXII/19, mediante el cual se modifica el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, para cambiar la denominación de la Secretaría de Igualdad Sustantiva por Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.*

*En este mismo decreto, su numeral Segundo establece que se abroga la Ley del Instituto Jalisciense de las Mujeres, así como en su artículo tercero establece el que se extingue el organismo público descentralizado denominado Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), estableciendo que las funciones del Instituto serán asumidas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.*

**3**

*El 8 de marzo del 2019 se modifica el Acuerdo DIELAG ACU 001/2018 para desagrupar a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Coordinación General Estratégica De Desarrollo Social, encontrándose directamente subordinada al Ejecutivo del Estado para el mejor ejercicio de sus atribuciones y atendiendo a la transversalidad de los temas de su competencia.*



- 4 El 10 de abril del 2019 se publica en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el Decreto Legislativo 27262/LXII/19, mediante el cual se modificaron, entre otros, los artículos 17 y 25 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo a fin de que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres se constituya exclusivamente como Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres.
- 5 El 30 de abril del 2019 se expide el Reglamento Interno de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres con un presupuesto autorizado de \$282'805,550.00 destinados a políticas, programas y acciones en pro de la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias.
- 6 Actualmente se encuentran dos centros de trabajo, en CREA se brinda la atención directo a las mujeres víctimas de violencias, así como el seguimiento al trabajo para impulsar el empoderamiento económico, la prevención y atención de la violencia contra las mujeres. En la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres(SISEMH) se realiza el trabajo administrativo, estratégico y operativo para el funcionamiento de las políticas públicas estatales para que las mujeres de Jalisco puedan vivir dignas, libres, seguras y en igualdad sustantiva.
- 7 Por otro lado, para fortalecer la agenda del acceso de las mujeres a la justicia, el 30 de noviembre del 2021, se publicó el Decreto número 28722/LXIII/21, se crea el Organismo Público Descentralizado "Red de Centros de Justicia para las Mujeres" (CJM) y se expide su respectiva Ley Orgánica, mismo que se encuentra sectorizado a la SISEMH y que surge como propuesta colectiva realizada entre las feministas, el Consejo Ciudadano de las Mujeres y las diputadas de distintas fracciones parlamentarias.

Centro de Reunión y  
Atención para las Mujeres  
C. Miguel Blanco 883, Zona  
Centro,  
44100 Guadalajara, Jal.  
33 3658 3170

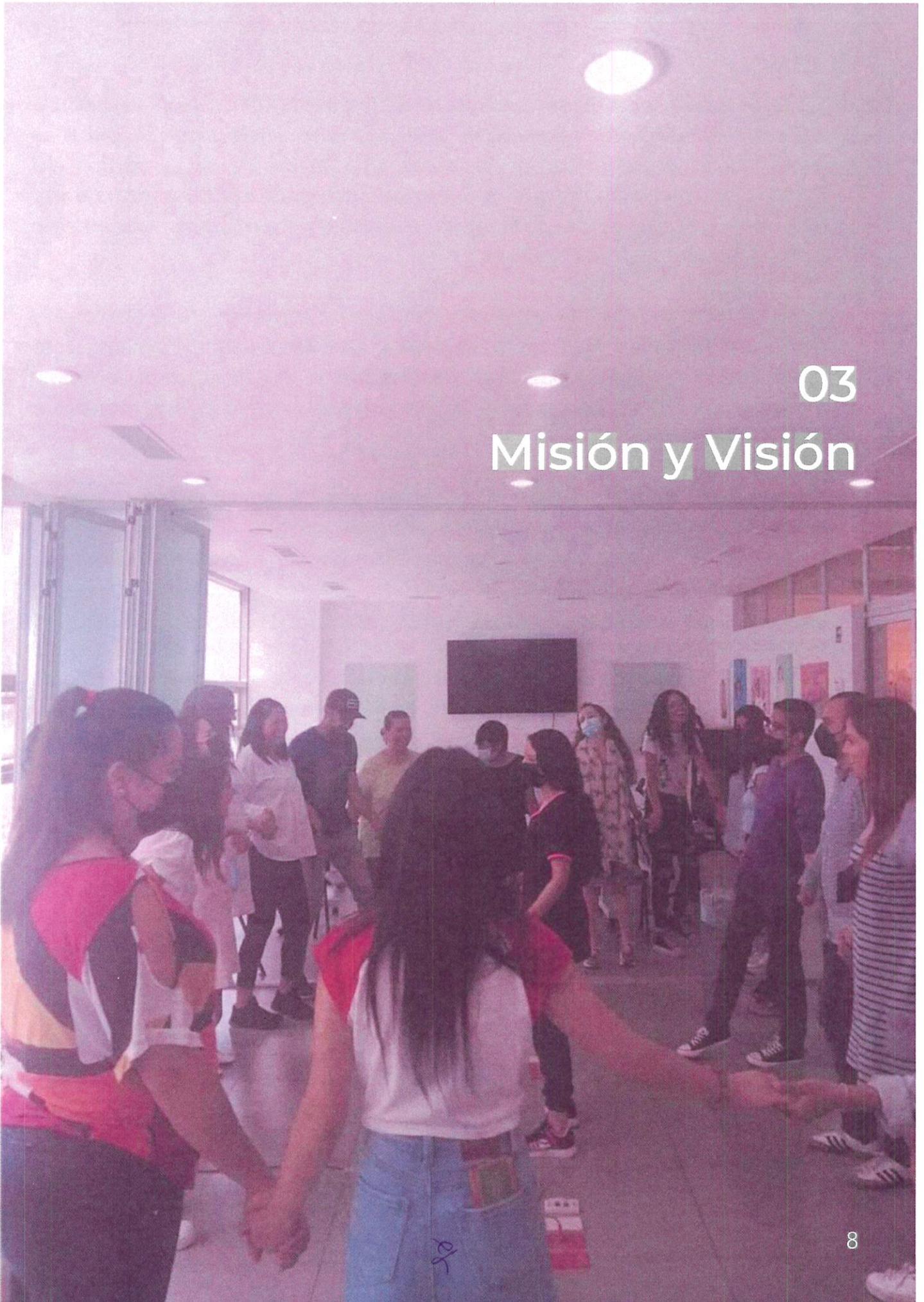


Secretaría de Igualdad  
Sustantiva entre Mujeres y  
Hombres  
Francisco de Quevedo 169,  
Arcos Vallarta,  
44130 Guadalajara, Jal.  
33 2014 1267

*Handwritten signature or mark.*

03

# Misión y Visión



## SOMOS EL MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE JALISCO

A TRAVÉS DE NOSOTRAS, SE FORTALECEN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, DERECHOS HUMANOS, LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES JALISCIENSES Y EL ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS.

BUSCAMOS PONER EN EL MÁS ALTO NIVEL DEL GOBIERNO ESTATAL LA AGENDA POR EL RECONOCIMIENTO Y EL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

- **MISIÓN:** SOMOS EL MECANISMO PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE JALISCO RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN Y DIRECCIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. TENEMOS COMO PROPÓSITO LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LOCAL, LA AUTONOMÍA ECONÓMICA, EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LAS MUJERES, Y LA CONSTRUCCIÓN DE MASCULINIDADES NO VIOLENTAS; ASÍ COMO LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO, PARA ASEGURAR QUE LAS NIÑAS, JÓVENES Y MUJERES EN JALISCO PUEDAN VIVIR CON DIGNIDAD, LIBRES, SEGURAS Y EN CONDICIONES DE IGUALDAD SUSTANTIVA.
- **VISIÓN:** LA SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES ES REFERENTE LOCAL Y NACIONAL COMO INSTITUCIÓN RECTORA EN EL RECONOCIMIENTO, LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA PARA EL AVANCE DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NIÑAS, LAS JÓVENES Y MUJERES EN EL ESTADO DE JALISCO.





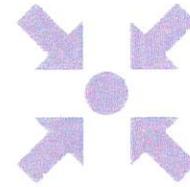
04

# Valores Institucionales

*Handwritten signature or mark.*

## *Solidaridad*

Se refiere a algo íntegro, coherente, adherido, entero, substancial, confiable, con continuidad, que no tiene fisuras o quiebres; significa cercano a los otros.



## *Diligencia*

Cualidad o virtud de realizar una determinada tarea con una gran eficiencia y en un período de tiempo relativamente corto, con buena voluntad en hacer bien la labor encomendada y un sentimiento de responsabilidad.



## *Coordinación*

Se refiere a la acción de las autoridades estatales referente a las actividades que realicen a su interior y en relación con las demás instancias territoriales y municipales, para efectos de la formulación, ejecución, evaluación y reorientación de sus respectivos planes de desarrollo, acciones y actividades.

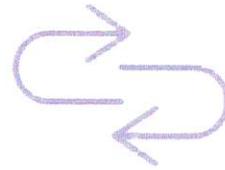
## *Disciplina*

Es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien.

Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona.

## *Eficacia*

Es la capacidad de lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programadas con los recursos disponibles.



## *Responsabilidad*

Es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

## *Honestidad*

Es la cualidad humana por la que la persona se determina a actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma).



## *Igualdad Sustantiva*

Se refiere al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana.

Desde la perspectiva social la igualdad sustantiva fomenta la inclusión social de sectores vulnerables y permite asegurar la eficacia de las políticas públicas.



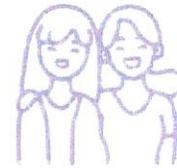
## Colaboración



Significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para la realización de un trabajo o actividad, repartiéndose tareas y roles, prestándose mutuamente ayuda, coordinando esfuerzos, con el fin de alcanzar el objetivo previsto.

## Confianza

Es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación. La confianza se verá más o menos reforzada en la medida de que se parta de la base de confiar siempre en el personal



## Creatividad

Capacidad de interconectar ideas para solucionar problemas de forma novedosa, generativa y situada fuera de los marcos de referencia.

Nieta de la fantasía, hija de la imaginación y madre de la innovación.



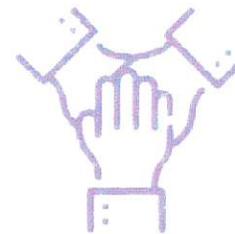
## Sustentabilidad



Un camino para desarrollar procesos de búsqueda, de reflexión y de acciones ambientalmente responsables, económicamente viables, socialmente equitativas y políticamente compartidas; orientados hacia la procuración de un equilibrio socio-ambiental y comprometidos con la conservación y mejoramiento de la calidad de vida de generaciones presentes y futuras, así como del resto de las especies existentes en el planeta.

## Colaboración

Significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para la realización de un trabajo o actividad, repartándose tareas y roles, prestándose mutuamente ayuda, coordinando esfuerzos, con el fin de alcanzar el objetivo previsto.



## Calidad



Se refiere al logro de la satisfacción del cliente, la mejora continua y la eficiencia de los procesos internos y externos.



## Congruencia

La congruencia puede observarse en la relación de coherencia que hay entre las acciones de una persona y aquello que predica.

## Integridad

Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.



## Efectividad

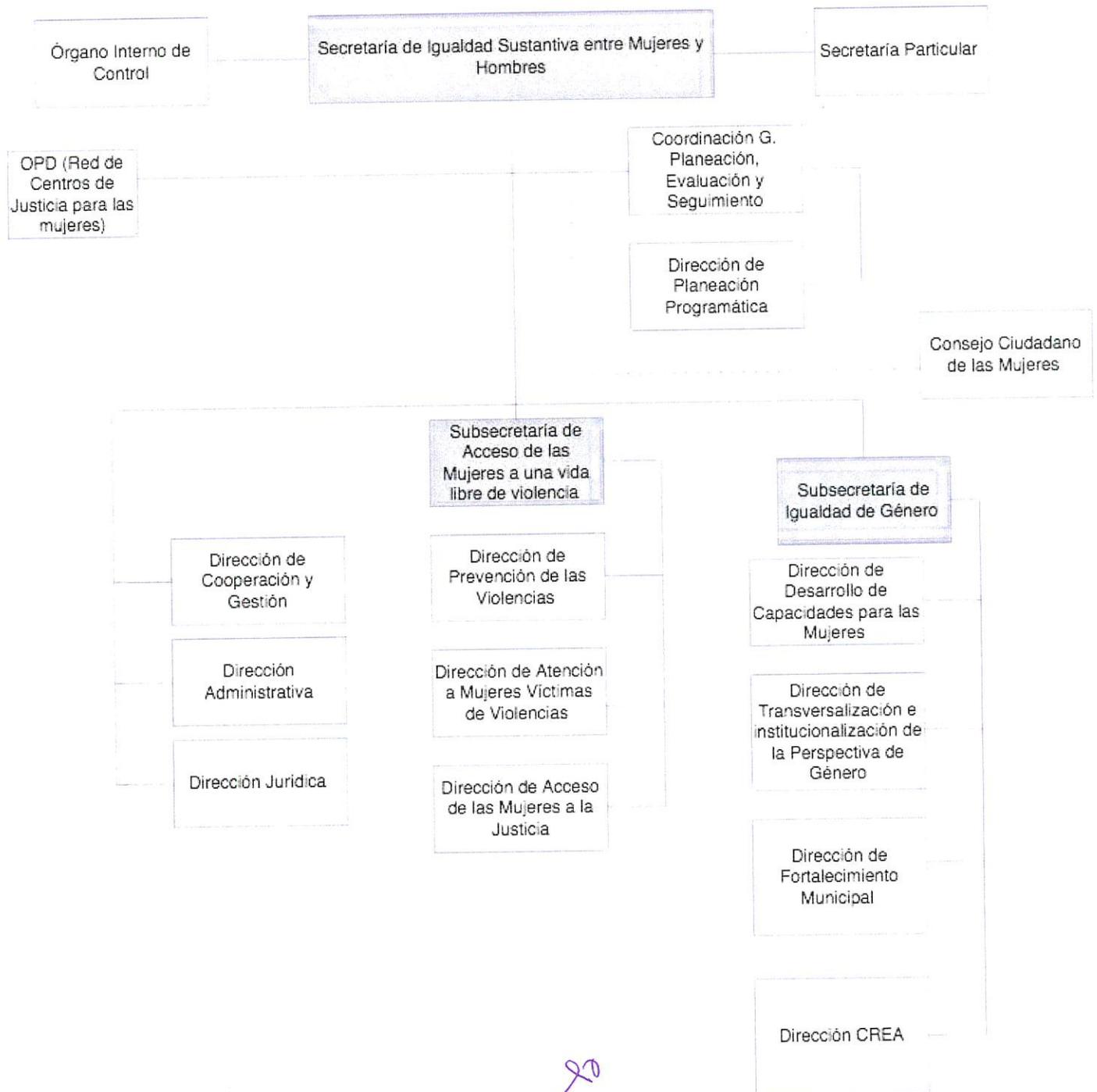
Es la capacidad de cumplir con los objetivos y metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programados y con los recursos disponibles.

20

# 05 Organigrama Institucional



## La estructura organizacional de la SISEMH es la siguiente:



La Secretaría cuenta con 17 áreas para el funcionamiento de la agenda, divididas en áreas sustantivas, operativas, de soporte y de control:

- **Área Sustantivas:** Subsecretaría de Igualdad de género y Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- **Áreas de Soporte:** Dirección de Cooperación y Gestión, Dirección Administrativa, Dirección Jurídica, Dirección de Planeación Programática y Comunicación Social.
- **Áreas Operativas:** Desarrollo de las Capacidades de las mujeres, CREA, Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, Fortalecimiento Municipal, Acceso de las Mujeres a la Justicia, Prevención de las violencias y Atención a Mujeres Víctimas de Violencias.
- **Áreas de Control:** Secretaria Particular, Coordinación General de Planeación, Evaluación y Seguimiento y Órgano Interno de Control.



Conoce las atribuciones de  
cada área aquí:



ef



06

# Documentos Base

TRADA ↓

24

↑ SAIDA

Q. Evedo  
169

*Handwritten signature*

Selecciona el link o escanea el QR para ir al documento



EL ESTADO DE JALISCO

## 1. Reglamento interno



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO



## 2. Transversalización de la Perspectiva de Género

### Igualdad de Género

Secretaría de Igualdad Sustantiva  
Entre Mujeres y Hombres

Subsecretaría de Igualdad de Género  
Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género  
Junio de 2021

El presente documento contiene la propuesta de criterios para incluir la Transversalización de la Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos 2022 del Estado de Jalisco



ef

# Selecciona el link o escanea el QR para ir al documento

GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO

## Mujeres libres de violencia

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia  
29/05/2021

La Transversalidad de "Mujeres Libres de Violencia" tiene por objeto generar las condiciones institucionales para garantizar, proteger, promover y respetar el derecho humano a una vida libre de violencia de todas las mujeres, adolescentes y niñas que habitan y transitan el Estado de Jalisco a través del trabajo conjunto, coordinado y articulado de todas las dependencias estatales involucradas en la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razón de género y el cumplimiento de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM).

Al margen un sello que dice Gobierno de Jalisco Poder Ejecutivo Secretaría General de Gobierno Estados Unidos Mexicanos

Emilio González Márquez, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Jalisco, a los habiéndome de mismo hecho saber que por conducto de la Secretaría de H. Congreso de esta Entidad Federativa, se me ha comunicado el siguiente decreto:

DICELAG ACU 091/2008  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS  
LEGISLATIVOS Y ACUERDOS  
GOBIERNAMENTALES

ACUERDO DEL CIUDADANO GOBERNADOR  
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE JALISCO  
Guadalajara, Jalisco, a 14 de mayo de octubre de  
2008 (dos mil零八)

Emilio González Márquez, Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, con fundamento en los artículos 36, 48 y 50 fracciones VII y XXV de la Constitución Política, así como 1, 2, 3, 5, 6, 12, 19 fracción I, 21, 22 fracciones I y XXV, 24, 25 y 30 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, ambos ordenamientos del Estado de Jalisco, y con base en los siguientes:

### CONSIDERANDOS

Por lo anteriormente expuesto y fundado, tengo a bien emitir el siguiente:

### ACUERDO

ARTÍCULO UNICO. Se expide el Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, para quedar como sigue:

REGlamento DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE JALISCO

### Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Las presentes disposiciones son de orden público e interés social y tienen por objeto reglamentar la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco en lo que se refiere a la detección, atención, prevención, sanción y erradicación de cualquier tipo o modalidad de violencia contra las mujeres en el Estado.

Artículo 2. El Ejecutivo del Estado por conducto del Instituto Jalisciense de las Mujeres, será el responsable de la aplicación del presente Reglamento, sin perjuicio de las atribuciones que le correspondan a otras dependencias de la Administración Pública Estatal y a los gobiernos municipales, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones legales aplicables.

Los gobiernos municipales podrán celebrar convenios de coordinación con el Gobierno del Estado para actuar como autoridades auxiliares en la aplicación del presente Reglamento.

Artículo 3. Para los efectos del presente Reglamento, además de lo concepto establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, se entenderá por:

1. Alerta de Violencia contra las Mujeres: la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres en el estado de Jalisco.

## 3. La Transversalidad "Mujeres Libres de Violencia"



## 4. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias



90

# Selecciona el link o escanea el QR para ir al documento



## 5. Código de Conducta de la SISEMH



CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA  
SECRETARÍA DE IGUALDAD SUSTANTIVA  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES



## 6. Código de Ética de la SISEMH



ACUERDO DEL GOBIERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE JALISCO Y DE LA CONTRALORIA DEL ESTADO, POR EL QUE SE EMITE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y LAS REGLAS DE INTEGRIDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO.

GUADALAJARA, JALISCO, A 26 DE FEBRERO DE 2015.

Enrique Alfaro Ramírez, Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco y Gobierno del Jalisco, con fundamento en lo previsto en los artículos 109 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2 fracciones I, VII y VIII, 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, 6, 7 y 10 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Acuerdo por el que se emite el Código de Responsabilidades Administrativas, emitido por el artículo 109 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2014, 10 fracciones I, XX, XXII y XXIV, 106, fracción III, 107, fracción I de la Constitución Política del Estado de Jalisco, 2, 4 fracciones I, IV y V, del numeral 1 de los artículos 3 y 20 numeral 1 fracción I, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 numeral 1, 51, 52, numeral 1 fracción I, fracciones I y A, de la Ley de Responsabilidades Públicas y Administrativas del Estado de Jalisco, 2 fracción IX y 4 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, 6 fracciones I y V, 35 y 36 del Reglamento Interior de la Contraloría del Estado y por tanto en los siguientes

### CONSIDERACIONES

1. La integridad es lo previsto en los artículos 106 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, 14 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 4 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, se establecen la transparencia, la confidencialidad, la discreción, la imparcialidad, la integridad, la objetividad, el profesionalismo, la honestidad, la equidad, la imparcialidad, la eficiencia, la eficacia, la exactitud, la exactitud de resultados, la transparencia, la integridad, la honestidad, la imparcialidad, la objetividad y la equidad como los principios rectores del servicio público.

2. Que la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción prevé como objetivos del Sistema Anticorrupción tener y publicar para la prevención, formación y difusión de la cultura de integridad en el sector público, establecer un sistema permanente que asegure la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos, y crear los canales oportunos para que el Estado mexicano establezca políticas éticas de alta política y comprometerse con el servicio público.

*Handwritten signature*





# Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco

La Ley de Acceso establece las bases para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y para favorecer su desarrollo y bienestar

Integrar el Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CEPAEVIM) y fungir como su Secretaria Ejecutiva



Colaborar con el Consejo en:

- Diseñar y evaluar el modelo de atención a mujeres víctimas de violencia
- Crear unidades de atención y protección para víctimas de violencia
- Que la atención ofrecida (pública o privada), sea proporcionada por especialistas, sin prejuicios ni discriminación alguna



## Funciones de la SISEMH

Atender (gratis y de calidad) a víctimas de violencia y/o derivarlas a instancias competentes (en materia jurídica, psicológica y trabajo social)



Promover cursos para capacitar y sensibilizar a servidores públicos



Promover la visibilización de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, para eliminarla e informar de las leyes, medidas y programas que protegen los derechos de las mujeres y víctimas



Promover e implementar programas, protocolos, campañas de difusión y apps para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia digital

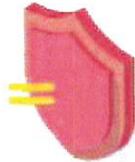


Promover y difundir la protección de los derechos políticos (atenderlas, evaluar el riesgo, diseñar medidas para prevenir la violencia política, promover la participación política paritaria).



# Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco

La Ley Orgánica establece las obligaciones del Poder Ejecutivo, su estructura y organización y da vida a la SISEMH.



La SISEMH es el **Mecanismo para el Adelanto de las Mujeres** y el ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad y acceso a una vida libre de violencia.

1 Asegura la incorporación de la PEG y de DDHH de las mujeres en:

- Plan estatal de Gobernanza y desarrollo.
- Presupuesto de egresos del estado.
- Sistema estatal de desempeño.
- Las políticas y programas sectoriales del Estado.



2 Coordina los Sistemas y Programas Estatales en materia de:

Igualdad entre Mujeres y Hombres - como Presidenta

Prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las Mujeres - como Secretaria Técnica

3 Asegura la creación de Unidades de Igualdad de Género en las instituciones públicas.

4 Capacita a las y los servidores en materia de transversalización, institucionalización de la PEG y atención a mujeres víctimas de violencias.

5 Promueve medidas para combatir hostigamiento y acoso sexual, laboral y escolar (Protocolo Cero)

6 Promueve la participación ciudadana y fortalece a las OSC, para ello, también cuenta con un consejo ciudadano de mujeres.

7 Coadyuvar con municipios y promover su fortalecimiento.

 **Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**

 **Jalisco**  
ESTADO LIBRE SOBERANO

# Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley Estatal para la Igualdad establece las reglas para **garantizar la igualdad entre mujeres y hombres**



Coordinar las acciones del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SEIMH) y presidirlo



Expedir las reglas para la organización y funcionamiento del SEIMH, así como las medidas para vincularlo con otros sistemas nacionales o internacionales



Elaborar el PROIGUALDAD, revisarlo cada 2 años y publicar periódicamente los resultados e indicadores de su cumplimiento



Coordinar las políticas, programas y medidas adoptadas por los Poderes Públicos del Estado y organismos auxiliares de la APE



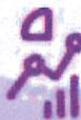
Revisar programas y servicios en materia de igualdad de género



Promover capacitaciones sobre los derechos humanos de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres



Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres



Recabar la información estadística elaborada por los Poderes Públicos del Estado y organismos auxiliares de la APE y asesorarlos en su elaboración



Determinar la periodicidad y características de la información que en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación, deberán proporcionar los gobiernos estatales y municipales.

ef



## ¿Qué es la CEDAW?

Es la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer**. Fue firmada por México el 17 de julio de 1980 y ratificada el 23 de marzo de 1981.

Define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción a la mujer basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

Tiene un Comité que examinará los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención.



### Sus compromisos

- Adoptar medidas legislativas que prohíban la discriminación contra la mujer y establezcan la protección jurídica de los derechos de la mujer.
- Modificar los patrones socioculturales de conducta y estereotipos de hombres y mujeres, para eliminar los prejuicios sobre la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- Tomar medidas para **garantizar los siguientes derechos a las mujeres:**



#### Políticos

Votar, ocupar cargos públicos y participar en la formulación de las políticas gubernamentales



#### Educación

Orientación en materias, acceso, becas, etc.



#### Empleo

Elegirlo libremente, salario igualitario, seguridad social, prohibir despido por embarazo, licencias de maternidad, etc.



#### Nacionalidad

Y la de sus hij@s, adquirir, cambiar o conservarla



#### Atención médica

Acceso a servicios médicos



#### Igualdad

Ante la ley, en materia civil, idéntica capacidad jurídica



#### Matrimonio

Libre, elegir cónyuge, mismos deberes y derechos en materia de propiedad, administración y disposición de los bienes, número de hij@s y el intervalo entre ell@s, elegir apellido, profesión y ocupación



#### Vida económica y social

Prestaciones familiares, préstamos bancarios y actividades deportivas, de esparcimiento y culturales



#### No discriminación

En las zonas rurales

# • BELEM DO PARÁ •

## Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer

Firmada por México el 04 de junio de 1995 y ratificada el 19 de junio de 1998

Define violencia contra la mujer como cualquier acción, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, que tenga lugar dentro de la familia, en la comunidad, y/o que sea perpetrada o tolerada por el Estado.



- 1 Fomentar el conocimiento y observancia de los derechos humanos de las mujeres.
- 2 Modificar los patrones socioculturales de conducta, estereotipos y prejuicios de hombres y mujeres.
- 3 Diseñar programas de educación formales y no formales para todo nivel del proceso educativo en el sector público y privado.
- 4 Capacitar al personal judicial, policial y encargado de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia vs la mujer.
- 5 Ofrecer servicios especializados para la atención a mujeres víctimas de violencia y refugios.
- 6 Ofrecer a mujeres víctimas de violencia programas de rehabilitación y capacitación para participar en la vida pública, privada y social.
- 7 Promover con medios de comunicación las directrices de difusión para erradicar la violencia contra la mujer y a realzar el respeto a su dignidad.
- 8 Investigar y recopilar estadísticas e información sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer y evaluar las medidas para prevenir, sancionar y eliminarla y aplicar los cambios necesarios.
- 9 Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias.
- 10 Tomar en cuenta la situación de vulnerabilidad de la mujer en razón de su raza, condición étnica, de migrante, de embarazo, discapacidad, edad, situación socioeconómica desfavorable o por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

08

# Directorio SISEMH





Número Telefónico de la Secretaría: 3336792470

Nombre	Dirección / Área	Extensión
<b>Planta Baja</b>		
Edgar Eduardo Grajeda Hernández	Director Administrativo	53303
Mónica Iliana Díaz Gamboa	Dirección Administrativa / Recursos Materiales	53319
Christian Niebla Acosta	Dirección Administrativa / Recursos Financieros	53319
Gerardo Rodolfo Alemán Velázquez	Dirección Administrativa / Recursos Tecnológicos	53317
Leticia Donají López Guevara	Dirección Administrativa / Recursos Humanos	53324
Fabiola Jazmin Becerra Plascencia	Dirección Administrativa	55640
<b>Primer Piso</b>		
Paola Lazo Corvera	Titular de la SISEMH	53301
Aimee Nicole Dugas Ruiz	Coordinadora General de Planeación, Evaluación y Seguimiento	53330
Concepción Soledad Gandarillas Vázquez	Despacho	53330
Norma Angélica Macías Martínez	Despacho	53301
María Elena García Trujillo	Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia	53312
Maritza Cortina Villalobos	Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia	53349
Karen Montserrat Duclaud Macías	Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	53349
Héctor Adrian Montes Vega	Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia	53305
Elizabeth Grace Fontes Sánchez	Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia	53326
María Fernanda García García	Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia	53351
Alma Guadalupe Guerrero García	Dirección de Prevención de las Violencias	53309
Alexis Erudice Ortega Espinosa	Dirección de Prevención de las Violencias	53339
Sofía Benavides Herrera	Órgano Interno de Control	53314
<b>Segundo Piso</b>		
Rosa María de Lourdes Sánchez	Dirección Jurídica	53306
Fátima Ely Castillo Vega	Dirección Jurídica	53327
Luis Armando Sánchez Álvarez	Dirección Jurídica	53328
Laura Valladolid Esqueda	Dirección Jurídica	53328
Julio César Uribe Noriega	Dirección Jurídica	53328

09

# Conceptos básicos y Glosario de Términos

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

Como parte del quehacer de la dependencia resulta de vital importancia que las y los servidores públicos que la integran, cuenten con los conocimientos básicos en los conceptos inherentes relacionados con el objetivo institucional.

Esta guía presenta de manera resumida los conceptos, es importante ahondar en ellos y fortalecer los conocimientos con las distintas capacitaciones con las que cuenta la dependencia.

### Acoso

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

Acoso laboral, también conocido con hostigamiento laboral, se define como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso moral o psicológico, tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte del agresor/a, estableciendo una relación de dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido.

Acoso sexual, es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella.



## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Androcentrismo

Término que proviene del griego Andros (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas las de las mujeres.

### Brechas de desigualdad

Es la distancia persistente entre distintos grupos de la población, se refieren al acceso a servicios, ingresos, poder; al alcance de beneficios o al logro de metas.

### Construcción social del género

Refiere a la definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de la vida de las personas, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una particular relevancia.

A nivel social, la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a las mujeres y hombres con la estructura material y con las normas y reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos.

Se trata de un postulado central de la perspectiva de género, porque permite articular la crítica a la asignación de roles y actividades sociales para mujeres y hombres.

### Corresponsabilidad doméstica

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

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Cultura institucional

Se define como un sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas.

### Derechos humanos y derechos humanos de las mujeres

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

La importancia de estos derechos radica en su finalidad: proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad. En virtud de que su fundamento jurídico y filosófico es la condición propia del hombre, los derechos humanos son:

- Universales,
- Inherentes a las personas,
- Integrales,
- Históricos.

Se habla de derechos humanos de las mujeres para hacer un señalamiento especial que deriva de la desventaja histórica con que se ha ido reconociendo el estatuto jurídico y ontológico de las mujeres. Durante el siglo XVIII, cuando estos derechos se cristalizaron con el surgimiento del Estado moderno, las mujeres fueron consideradas seres con una “naturaleza humana” distinta a la masculina.

Con este argumento se justificó la construcción de un doble parámetro en la definición de los derechos humanos de hombres y mujeres, abriendo una brecha que estas últimas han tenido que cerrar a través de conquistas históricas y las que, a su vez, han facilitado el reconocimiento de la humanidad de las mujeres.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

Por ello la especificidad de los derechos humanos de las mujeres “no alude a derechos diversos de los que tienen los hombres, sino más bien a la denotación que los derechos de todos adquieren en el momento en que pretenden ejercerlos las mujeres, debido a que su condición las lleva a no poder hacer realidad ese ejercicio en condiciones de igualdad”.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres y que da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reelaborar el concepto de discriminación y señalar las responsabilidades del Estado para su garantía y protección.

### Democracia paritaria

Su planteamiento principal consiste en que no puede haber una democracia si ésta excluye de hecho a más de la mitad de su población. Se plantea la paridad como un instrumento para la reivindicación política de las mujeres en el poder político y una exigencia de renegociación del contrato social. Esta afirmación parte del supuesto de que el contrato social ha sido funcional sólo para satisfacer las aspiraciones de los hombres, aun cuando fue creado con base en un criterio político y ético de carácter aparentemente universal. La exclusión de las mujeres del contrato social obliga a replantearlo para transformar las “actuales democracias patriarcales en democracias más representativas y legítimas.”.

### Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres y que sean tratadas de forma discriminatoria.

La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. La discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público.

### Diversidad sexual

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

### División sexual del trabajo

Categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros.

En la teoría de género, se hace referencia la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres.

La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral.



## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Doble jornada laboral

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

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

### Equidad de género

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que definen la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a la sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

### Estereotipos de género

Creencias, valores, juicios y suposiciones asignadas a mujeres y hombres que determinan características y comportamientos en función de su sexo. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.).

### Feminicidio

En general se entiende que el femicidio es el asesinato intencional de una mujer por el hecho de ser mujer, pero las definiciones más amplias abarcan todo asesinato de una niña o una mujer.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Género

Conjunto de ideas y creencias construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual. A partir de ahí se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad.

Determina las relaciones entre hombres y mujeres.

### Hostigamiento (sexual)

Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo. Se considera hostigamiento a toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo o puesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en desempeño y en el bienestar personal”. Se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima.

### Igualdad sustantiva

Obligación del Estado de generar condiciones para que todas las personas gocen de los derechos humanos y tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo.

### Indicadores

Un indicador es una característica específica, observable y medible que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico.

Deber haber por lo menos un indicador por cada resultado. El indicador debe estar enfocado, y ser claro y específico. El cambio medido por el indicador debe representar el progreso que el programa espera hacer.

Un indicador debe ser definido en términos precisos, no ambiguos, que describan clara y exactamente lo que se está midiendo. Si es práctico, el indicador debe dar una idea relativamente buena de los datos necesarios y de la población entre la cual se medirá el indicador.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Inequidad

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

### Institucionalización de la perspectiva de género

Busca reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica y equidad de género. Busca afectar diversos órdenes como la familia, el mercado, la educación y el Estado. La institucionalización de la perspectiva de género en el Estado requiere, necesariamente, de cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas, la transformación de los procedimientos en el diseño, ejecución y planeación de las políticas públicas, entre otras acciones.

### Lenguaje sexista

Es una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación. Utiliza el género masculino como neutro.

### Lenguaje no sexista

Toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro o bien hace evidente el masculino y el femenino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Evita la generalización del masculino. Se considera una parte fundamental de la lucha contra la desigualdad de género en medios, el espacio público y en la vida diaria.

El lenguaje no es natural, sino una construcción social e histórica, que varía de una cultura a otra, que se aprende y enseña, que conforma nuestra manera de pensar y percibir la realidad, por lo tanto, es modificable.

### LGBTTTQ+

Siglas de: Lesbiana, Gay, Bisexualidad, Trans, Travesti, Transgénero, Queer.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Machismo

Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que se justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Éstas se sustentan en dos supuestos básicos:

- La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino.
- La estigmatización y desvaloración de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica, el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.

Está asociado a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos. Se considera una forma de coacción que subestima las capacidades de las mujeres partiendo de su supuesta debilidad. Castiga cualquier comportamiento femenino autónomo y es la base de la homofobia.

Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia la mujer; educación sexista; discriminación de las mujeres en el ámbito religioso; división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad.

### Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

La Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) es una herramienta de planeación que identifica en forma resumida los objetivos de un programa, incorpora los indicadores de resultados y gestión que miden dichos objetivos; especifica los medios para obtener y verificar la información de los indicadores, e incluye los riesgos y contingencias que pueden afectar el desempeño del programa.



## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Masculinidad/es

A diferencia del término masculinidad, el término masculinidades refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres.

La noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género. Es decir, exhorta a que los hombres se construyan identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos.

De acuerdo con el portal “Mujeres sin violencia” (2018) algunas de las cualidades de las masculinidades desde esta perspectiva serían:

- No utilizar el poder para imponerse sobre otros/as;
- Luchar porque los hombres y las mujeres puedan disfrutar del trabajo y del hogar por igual;
- Compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos e hijas;
- Agruparse entre hombres para plantear cambios en sus actitudes convencionales;
- Promover la no violencia en sus hijas e hijos y en otros hombres;
- Oponerse al machismo y reconocer las consecuencias negativas que éste ha traído a sus relaciones interpersonales;
- Dejar de ver amenazada la masculinidad por expresar sus emociones o compartir la promoción de los derechos de las mujeres;
- No considerar la homosexualidad como un peligro para su masculinidad;
- Rechazar la educación sexista y homofóbica para los hijos e hijas;
- Y buscar que sus hijos, desde edad temprana, desarrolle una masculinidad libre de estereotipos y de violencia.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Mecanismos para el adelanto de las mujeres

Los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) son todas aquellas instancias, dispuestas desde el Estado y distribuidas a nivel nacional, regional y local, que coadyuvan a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres y niñas, así como para erradicar de la violencia contra ellas.

A consecuencia de los procesos de concientización internacional sobre la desigualdad entre mujeres y hombres, y especialmente con la realización de la Plataforma de Acción de Beijing, en 1995, diversos países instauraron MAM, los cuales son parte de un sistema institucional que permite materializar acciones sustantivas para la igualdad, coordinar actores sociales y atender o canalizar a las mujeres para su empoderamiento y defensa.

### Misoginia

Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género. Patológica o no, se le considera un comportamiento de desprecio hacia las mujeres característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y la reproducción.

### Orientación sexual

Se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad que comparte esas atracciones.

### Patriarcado

Término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más probabilidades habrá de que un miembro masculino la retenga.

Se usa también en sistemas de liderazgo de orden masculino en ciertas iglesias o cuerpos religiosos.



## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Perspectiva de género

Se refiere a la metodología sobre los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos.

### Políticas para la igualdad

Las políticas de igualdad son todas aquellas acciones o programas que ponen en marcha los gobiernos en los tres ámbitos y tienen el objetivo de promover y desarrollar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

De acuerdo con esta definición, la especificidad de las políticas de igualdad reside en su objetivo, el cual es eliminar las desigualdades de género y promover el ejercicio y garantía de los derechos humanos de mujeres sin distinción de ningún tipo y el de personas en condiciones susceptibles de discriminación por pertenencia étnica, sector social, nivel educativo, edad, identidad de género o preferencia sexual, en todos los ámbitos del entorno social, laboral, político, cultural y económico.

Su puesta en marcha implica la ejecución de diversos tipos de medidas para asegurar la igualdad en el trato, acciones compensatorias tendientes a eliminar discriminaciones por sexo que limitan a mujeres y hombres en las oportunidades de acceder y desarrollarse con igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo; o asegurar en un corto o mediano plazo resultados palpables en la igualdad sustantiva. La concreción de este tipo de acciones implica incorporar en la planeación y diseño de las políticas públicas, la perspectiva de género.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Política pública

Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones. Tienen por características:

1. Objetivos de interés público
2. Resultan del proceso de investigación para determinar la mejor alternativa posible para resolver el problema
3. Debe ser precisa en resolver las causas de la problemática a solucionar
4. Apertura y transparencia en la solución de problemas públicos.

### Problema público

Según Gusfield, los problemas públicos representan una prolongación de los problemas sociales en la medida en que una vez que surgen en la sociedad civil, se debaten en el seno de un espacio político-administrativo emergente. Así, un problema se convierte en público cuando se incluye en la agenda política, al determinar los actores públicos que es necesaria una solución "pública". De manera más concreta, Garraud indica tres condiciones para que el problema sea "público": que la demanda surja de grupos sociales determinados, que se desarrolle un debate público, y que exista un conflicto entre las autoridades públicas y los grupos organizados.

### Programa

Es el conjunto interrelacionado de actividades y procesos que realiza una Dependencia o Entidad que, bajo una teoría causal, tiene como objetivo modificar alguna circunstancia que se considera como un problema público. Se caracterizan por ejercer recursos estatales y/o federales, entregar apoyos y servicios en especie o monetarios, tienen o son susceptibles de tener reglas de operación y padrón de beneficiarios, entre otros.

23

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Roles de género

Conjunto de conductas y expectativas que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos.

Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos, algunos ejemplos pueden ser:

• Rol productivo: son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento.

- Rol reproductivo: son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres.
- Rol de gestión comunitaria: son actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de recursos escasos para el consumo colectivo, como agua y educación. Lo realizan principalmente mujeres a nivel comunitario.
- Rol de política comunitaria: es un rol de liderazgo a nivel comunitario, realizado particularmente por hombres, puede ser remunerado y con ello generar poder o estatus.
- Triple rol: refiere a la realización simultánea de actividades correspondientes al rol productivo, reproductivo y comunitario, lo que implica el alargamiento y fragmentación de los horarios de trabajo de las mujeres.

En virtud de que estos roles son papeles construidos y aprendidas en la sociedad, pueden modificarse a partir del respeto a los derechos humanos de las personas y al despliegue de sus libertades y capacidades.

### Sesgo de género

El sesgo de género se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

### Sexismo

Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Conjunto de expresiones o prácticas sociales que con base en la diferencia sexual legitiman y afianzan la desigualdad social entre los sexos.

### Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres, mujeres o intersexuales.

### Sistema sexo-género

Sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubin señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo-género.

### Socialización de género

Es el proceso por el cual aprendemos a pensar, sentir y comportarnos como hombres y mujeres según las normas, creencias y valores que cada cultura dicta para cada sexo.

### Techo de cristal

El techo de cristal es un término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional.

Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas.

g

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de acciones orientadas a eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales, a fin de identificar todas aquellas normas, prácticas o relaciones visibles o invisibles que impiden el acceso y desarrollo de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres.

### Trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio.

Algunos ejemplos de trabajo no remunerado los podemos encontrar en funciones de cuidado, servicios de salud y educación, realizados por mujeres y niñas hacia familiares y miembros de la comunidad; el valor del trabajo que estas personas llevan a cabo es muy alto, incluso significa una disminución de la carga financiera para el Estado, ya que le exime del gasto dirigido al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, enfermedad o edad avanzada. En promedio las mexicanas dedican 31.3 horas a la semana al trabajo doméstico y de cuidado, mientras los hombres dedican 11.2 horas. (SIG 2014).

### Violencia contra las mujeres

Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.

Dentro de los actos que se consideran violentos hacia las mujeres también se encuentran las humillaciones, persecuciones, prohibición de sus derechos tales como el derecho al empleo, a decidir sus amistades, a tener contacto con sus familiares, a elegir la cantidad de hijas/os que desea tener, y en general a gozar de su libertad como ser humano.

## Conceptos básicos y relevantes para las funciones en la SISEMH.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de acciones orientadas a eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales, a fin de identificar todas aquellas normas, prácticas o relaciones visibles o invisibles que impiden el acceso y desarrollo de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres.

### Trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado es aquel que se realiza sin recibir algún salario o ingreso a cambio.

Algunos ejemplos de trabajo no remunerado los podemos encontrar en funciones de cuidado, servicios de salud y educación, realizados por mujeres y niñas hacia familiares y miembros de la comunidad; el valor del trabajo que estas personas llevan a cabo es muy alto, incluso significa una disminución de la carga financiera para el Estado, ya que le exime del gasto dirigido al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad, enfermedad o edad avanzada. En promedio las mexicanas dedican 31.3 horas a la semana al trabajo doméstico y de cuidado, mientras los hombres dedican 11.2 horas. (SIG 2014).

### Violencia contra las mujeres

Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado. En esta clase se encuentran también las amenazas sobre tales actos, la coacción y la privación de la libertad, así como cualquier acción hacia la víctima sin su consentimiento que vaya en detrimento de su dignidad.

Dentro de los actos que se consideran violentos hacia las mujeres también se encuentran las humillaciones, persecuciones, prohibición de sus derechos tales como el derecho al empleo, a decidir sus amistades, a tener contacto con sus familiares, a elegir la cantidad de hijas/os que desea tener, y en general a gozar de su libertad como ser humano.



## Siglas, acrónimos y abreviaturas pertinentes para la SISEMH

### APE

Administración Pública Estatal

### APF

Administración Pública Federal

### AVCM

Alerta de Violencia Contra las Mujeres (estatal)

### AVGM

Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (federal)

### BANAVIM

Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia

### BEIJING IV

Conferencia Mundial sobre las Mujeres, en Beijing, China. 1995.

### BELÉM DO PARÁ

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém Do Pará, Brasil. 1994.

### CCM

Consejo Ciudadano de las Mujeres

### CE

Capacitación Especializada



### CDI

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas

### CDM

Centros para el Desarrollo de las Mujeres.

### CEDAW

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

### CEDHJ

Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco

### CEPAEVIM

Comisión Estatal para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

### CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

### CGPES

Coordinación General de Planeación, Evaluación y Seguimiento

### CONADIS

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

### CONAPRED

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

### CONAVIM

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

### CONEVAL

Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social

### CREA

Centro de Reunión y Atención para las Mujeres

### DA

Dirección Administrativa

### DAMJ

Dirección de Acceso de las Mujeres a la Justicia

### DAMVV

Dirección de Atención a Mujeres Víctimas de Violencias

### DIF

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia

### DCG

Dirección de Cooperación y Gestión

### DDCM

Dirección para el Desarrollo de Capacidades de las Mujeres

### DFM

Dirección de Fortalecimiento Municipal

### DJ

Dirección Jurídica

### DNC

Diagnóstico (o Detección) de Necesidades de Capacitación

DPP

Dirección de Planeación Programática

DPV

Dirección de Prevención de las Violencias

DTIPG

Dirección de Transversalización e Institucionalización de la  
Perspectiva de Género

EAI

Empresarias de Alto Impacto (programa)

ENADIS

Encuesta Nacional sobre Discriminación

ENDIREH

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los  
Hogares

ENVIPE

Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad  
Pública

FM

Fuerza Mujeres (programa)

FOBAM

Fondo para el Bienestar y el Avance de las Mujeres

GIM

Grupo Interinstitucional y Multidisciplinario

### H&H

Programa estatal de Apoyo Económico para las Hijas e Hijos de Mujeres Víctimas de Femicidio

### ICRI

Indicador construido para medir las Condiciones Rumbo a la Igualdad

### IFI

Índice de Fortalecimiento Institucional

### IMEF

Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas

### IMM

Instancias Municipales de las Mujeres (también aplica en singular)

### INDESOL

Instituto Nacional de Desarrollo Social

### INM

Instituto Nacional de Migración

### INMUJERES

Instituto Nacional de las Mujeres

### LPSTP

Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas

### LFPED

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación



### LGAMVLV

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

### LGIMG

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

### MAM

Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres en las Entidades Federativas

### MIR

Matriz de Indicadores para resultados

### MESCVI

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

### NOM 046-SS2-2005

Norma Oficial Mexicana NOM 046-SS2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres

### OIC

Órgano Interno de Control

### OSC

Organización (u Organizaciones) de la Sociedad Civil

### PAIMEF

Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas

### PASE

Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Adolescentes y Niñas del Estado de Jalisco



## PEGD

Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo

## PFTPG

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (también conocido como TRANSVER)

## PG

Perspectiva de Género (también conocido como PEG)

## PIPASEVM

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

## PREPAEV

Programa Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (también conocido como PASEVCM)

## PROIGUALDAD

Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

## ROP

Reglas de Operación (programas sociales)

## SIPINNA

Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes

## SISEMH

Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

## SNPASEVM

Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

20

SP

Secretaría Particular

SSAMVLV

Subsecretaría de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia

SSIG

Subsecretaría de Igualdad de Género

SCII

Sistema de Control Interno Institucional

TDR

Términos de Referencia

UIG

Unidad de Igualdad de Género (aplica también en plural)

2

# 10 Referencias

*fp*

- Plan Institucional(2019), Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, última modificación.
- Secretaría de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres(2019), nosotras, Sitio web: <https://igualdad.jalisco.gob.mx/nosotras/>.
- Sistema de Control interno Institucional (2021), evidencia de las acciones de CI 2021, elemento 1.
- ·Diversidad sexual y derechos humanos. 2018. Comisión Nacional de los Derechos Humanos CNDH.
- ·El impacto de los estereotipos y roles de género en México. 2007. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.
- ·Glosario de género. 2007. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.
- ·Glosario para la igualdad, consulta en línea. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES.

2



Francisco de Quevedo 169,  
Col. Arcos Vallarta, Guadalajara,  
Jalisco.

Teléfono: 33 2014 1267

Horarios de atención: de lunes a  
viernes de 09:00 a 17:00 hrs

<https://igualdad.jalisco.gob.mx>

Versión 1.0

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100