



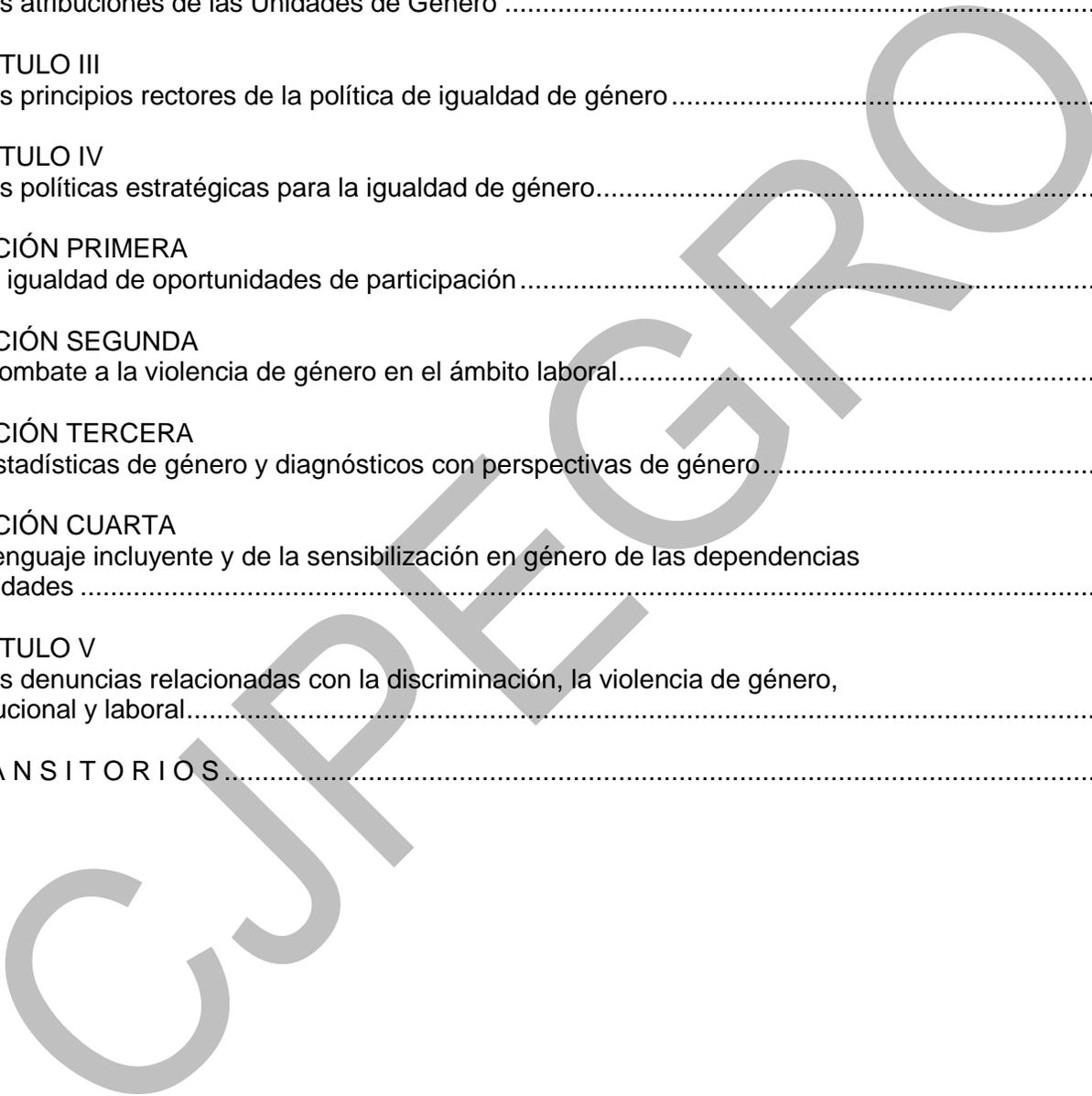
GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO

CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

**LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL
FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN
LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER
EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO**

CAPÍTULO I	
Disposiciones Generales	4
CAPÍTULO II	
De las atribuciones de las Unidades de Género	13
CAPÍTULO III	
De los principios rectores de la política de igualdad de género	18
CAPÍTULO IV	
De las políticas estratégicas para la igualdad de género.....	19
SECCIÓN PRIMERA	
De la igualdad de oportunidades de participación	20
SECCIÓN SEGUNDA	
Del combate a la violencia de género en el ámbito laboral.....	20
SECCIÓN TERCERA	
De estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género.....	20
SECCIÓN CUARTA	
Del lenguaje incluyente y de la sensibilización en género de las dependencias y entidades	21
CAPÍTULO V	
De las denuncias relacionadas con la discriminación, la violencia de género, institucional y laboral.....	21
TRANSITORIOS	21





GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

TEXTO ORIGINAL.

Lineamientos publicados en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado No. 07, el Viernes 24 de Enero de 2014.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO.

LICENCIADA ROSARIO HERRERA ASCENCIO, SECRETARIA DE LA MUJER, CON FUNDAMENTO EN LO PREVISTO POR LOS ARTÍCULOS 32 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 433, 28 FRACCIÓN I DE LA LEY NÚMERO 994 DE PLANEACIÓN DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUERRERO, 17 FRACCIÓN I DE LA LEY NÚMERO 494 PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE GUERRERO, Y QUINTO DEL ACUERDO POR EL QUE SE INSTRUYE A LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUERRERO A INSTRUMENTAR ACCIONES CONCRETAS A FIN DE TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE DERECHOS HUMANOS;

Y

CONSIDERANDO

El día 5 de junio de 2012, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 45, el "**ACUERDO POR EL QUE SE INSTRUYE A LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUERRERO A INSTRUMENTAR ACCIONES CONCRETAS A FIN DE TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE DERECHOS HUMANOS**", el cual fue impulsado por la Secretaría de la Mujer en cumplimiento a sus atribuciones como "el órgano encargado de proponer, promover, impulsar y evaluar políticas, planes, programas y medidas encaminadas a incorporar la perspectiva de género, con un criterio transversal en todas las instancias de la administración pública, a fin de eliminar todo tipo de barreras invisibles o discriminación que obstaculice la igualdad, el acceso a las oportunidades y el desarrollo de las mujeres", conforme lo dispone el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero número 433.

Con el propósito de promover y realizar propuestas de incorporación de la perspectiva de género, en programas y presupuestos públicos a través de la generación y estandarización de procesos, procedimientos, entre otras acciones que logren dicha incorporación e institucionalización de la perspectiva de género, apoyados en la sensibilización, especialización y capacitación de las personas encargadas en cada una de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, para contribuir a la reducción de las brechas de género, actuar como un agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por tanto al empoderamiento de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos.

Para lograr la estrategia anterior, se impulsa la creación de la Unidad de Género, como una estrategia abierta al cambio y a las innovaciones que la experiencia y su aplicación práctica sugieran. Esta Unidad de Género, se ha concebido como una acción afirmativa para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva y conciencia de género al interior de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

En este sentido, impulsa la incorporación en los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo de la institución con la característica de contar con perspectiva de género, derechos humanos y enfoque intercultural. Para alcanzar este compromiso de institucionalización, se requiere la aportación de recursos tanto materiales como económicos y humanos, que apoyen dicho proceso; por lo que resulta necesaria la asignación específica de estos medios en las instituciones mencionadas.

Este mecanismo de acción afirmativa, favorecerá la reducción de la resistencia de las políticas internas de trabajo, del personal, así como del marco legal existente, a través de acciones que beneficien la institucionalización de la Perspectiva de Género en una serie de pasos dirigidos a menoscabar en el corto, mediano y largo plazo, las dificultades que se presentan en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, para proporcionar un trato más equilibrado a las mujeres.

Se hace necesario, además contar con una guía que contribuya a fortalecer y dar lineamientos al eficaz funcionamiento la Unidad de Género de cada una de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, las cuales con ese hecho se comprometen con la igualdad de género.

Un asunto recurrente es la falta de intención y de atención por parte de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado para incluir la perspectiva de género al interior de sus organizaciones, lo cual deriva en la persistencia de agentes de socialización, de las inequidades de género, tratos discriminatorios, techos de cristal y segregación ocupacional.

La eficaz operación y funcionamiento de la Unidad de Género, permitirá conocer las condiciones en que se desenvuelven las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, y su importancia se coloca en los ámbitos interno y externo, es decir, en las situaciones de las relaciones laborales de las mujeres en su entorno de trabajo, las barreras invisibles, la doble jornada, la forma en que son tratadas, las diferencias entre salarios para responsabilidades similares, la introducción de la perspectiva de género en la normatividad que rige a la organización y al porcentaje de mujeres laborando de acuerdo a sus puestos en relación con los hombres; el otro rubro se refiere a las relaciones establecidas con la población y con otras Instituciones con las que se vincula.

Se propone que la Unidad de Género trate estos aspectos con la finalidad de buscar las herramientas de la información basadas en las estrategias y metodologías necesarias para que la institución pueda realizar un diagnóstico de los avances logrados en materia de género y planificar la secuencia de tácticas a seguir para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo enfocados al género, el avance y la coeducación de las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, tengo a bien emitir los siguientes:



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado y tienen como finalidad, fortalecer la institucionalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas de Igualdad, a través del establecimiento de una cultura institucional, mediante la planeación, propuestas normativas y acciones coordinadas y estratégicas en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres y los hombres del Estado de Guerrero; asimismo, promover entre los servidores y servidoras públicas del Poder Ejecutivo del Estado, la modificación de la cultura institucional hacia la igualdad de género, a través de la implementación de la perspectiva de género en las acciones, políticas, programas y proyectos; adoptar acciones afirmativas que permitan la disminución de la discriminación laboral y ocupacional, y eviten el androcentrismo al interior y hacia las y los usuarios de la prestación de servicios públicos en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado y participar como agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 2. Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. Acción afirmativa o positiva. La ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

En la actualidad se perciben como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos;

II. Acoso laboral. La forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores o agresoras de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing;

III. Acoso sexual. La 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.

De acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 sería la forma de violencia que puede presentarse en el ámbito laboral y que comprende acciones de carácter sexual de la persona que



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios al respecto de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia;

IV. Agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una figura profesional de nueva creación cuyos objetivos son básicamente tres: velar por que las mujeres y los hombres tengan las mismas obligaciones y oportunidades, trabajar para que la igualdad, como derecho fundamental reconocido en la Carta Magna, sea una realidad más próxima a la ciudadanía y, por último, luchar para que las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres no se conviertan en desigualdades;

V. Agentes de Socialización. Los instrumentos que sirven a las sociedades para orientar nuestra conducta de forma activa transmitiendo modos de actuar, de pensar o sentir así como valores morales propios de las sociedades, y son utilizados para asegurar la permanencia y perpetuación de sus estructuras: la familia, la escuela, la iglesia, el grupo de amigos, el partido político o los grupos de edad y, por supuesto, los medios de comunicación;

VI. Androcentrismo. La adopción de un punto de vista central desde el cual el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social. Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando las aportaciones de las mujeres a la sociedad y a la cultura, así como su ámbito experiencial;

VII. Asignación de recursos. La clasificación que, desde el nacimiento y a partir de la anatomía del/de la recién nacido/a, se efectúa por parte de la familia y la sociedad, las cuales depositan en la criatura un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no para ellos y ellas. Su no asunción puede generar formas de rechazo social;

VIII. Barreras invisibles. Las actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad;



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

IX. Brechas de género. En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos;

X. Clima laboral. El conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores;

XI. Coeducación. El proceso intencionado, y por tanto consciente, de intervención educativa que persigue el desarrollo integral de las personas independientemente del sexo al que pertenezcan, y por tanto evita coartar capacidades en base al género social al que cada individuo corresponda.

La coeducación supone y requiere una intervención explícita e intencionada que debe desarrollarse desde la revisión de las pautas sexistas vigentes en la sociedad y, sobre todo en las instituciones vinculadas a la educación de los individuos, ya que desde ellas se transmiten y perpetúan los estereotipos de lo masculino y lo femenino. La coeducación conduce hacia situaciones de igualdad real de oportunidades académicas y profesionales, finalmente sociales, de manera que no se den situaciones de desventaja por motivos de sexo;

XII. Conciencia de género. La capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas;

A efectos de la planificación en cualquier proyecto social o de desarrollo, las experiencias han demostrado que el no reconocimiento de la conciencia de género conlleva siempre la no satisfacción de las necesidades a las que tratan de responder;

XIII. Conciliación de la vida laboral y personal. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.

La ambigüedad conceptual del término "conciliación" no puede resolverse mediante simples retoques terminológicos. El contenido de este concepto es fruto del sistema de razonamiento que apliquemos al acercarnos a él; no debemos olvidar el verdadero espacio donde se sitúa esta problemática: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;

XIV. Corresponsabilidad doméstica. El reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia;



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XV. Cultural institucional. El 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 en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia;

XVI. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones;

XVII. Discriminación en materia de empleo y ocupación. La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación;

XVIII. Diversificación de opciones profesionales. La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género.

Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades;

XIX. División sexual del trabajo. La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad;

XX. Doble jornada. La doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas, y son objeto de estudio;

XXI. Empoderamiento. El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarca diferentes aspectos, además es un concepto que está en desarrollo. En su sentido más general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación;



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XXII. Equidad de Género:

a) El conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente evitando con ello el establecimiento de estereotipos o discriminación;

b) La situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; y

c) El principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres;

XXIII. Estereotipos. El conjunto de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación;

XXIV. Flexibilización. El conjunto de medidas tomadas por gobiernos, empresas y trabajadores para eliminar restricciones y cargas, de forma que resulte posible la adaptación a las mayores exigencias de competitividad internacional y a las cambiantes exigencias de la economía de la información. Los factores aludidos han incidido en una tendencia hacia la transformación y desregulación de las relaciones laborales, dando lugar a una creciente diversidad de situaciones, algunas de las cuales no responden a la forma típica de empleo (contrato indefinido, protección social, jornada completa y lugar de trabajo determinado);

XXV. Gender Mainstreaming. La reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de decisión en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización. El objetivo del gender mainstreaming es incorporar la perspectiva de las relaciones existentes entre los sexos en todos los procesos de decisión y hacer que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades;

XXVI. Género. El conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables;

XXVII. Hostigamiento sexual. El ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar.

El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de las y los superiores jerárquicos que han sido rechazadas o rechazados;

XXVIII. Igualdad. El principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación;

XXIX. Igualdad de Género. El principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres de manera igualitaria;

XXX. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres;

XXXI. Invisibilización de las mujeres. El concepto muy utilizado en ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia;

XXXII. Indicadores de género. La medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres y los cambios que se producen en dicha situación;

XXXIII. Mainstreaming o transversalidad de género o perspectiva de género. El mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas.

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia. Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no solo por sexo, sino además por etnia, por discapacidad, etc.;

XXXIV. Mujeres en situación de violencia. La situación de violencia ejercida contra las mujeres mediante agresiones físicas y/o psíquicas por parte de sus cónyuges, parejas o exparejas. A menudo esta violencia es reiterada y se extiende a hijos e hijas. Como sabemos, en algunas ocasiones puede llegar al asesinato;

XXXV. Permiso de paternidad. El derecho individual de los padres trabajadores para ausentarse del trabajo por motivos de nacimiento o adopción de un/a hijo/a;

XXXVI. Permiso por maternidad. La licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales;

XXXVII. Perspectiva de género. La visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres, tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XXXVIII. Rol o papel de género y división sexual del trabajo. La palabra rol se utiliza por influencia del inglés, en español, papel o actuación o proceder. Se refiere a la conducta social individual.

Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como "**trabajo reproductivo**".

Por su parte, los varones tienen asignado el "**rol productivo**", papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como "natural" y por tanto desvalorizado;

XXXIX. Segregación ocupacional. La concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por "trabajos típicamente femeninos" (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.). Como concepto paliativo de esta situación está, el ya visto diversificación de opciones profesionales;

XL. Sexo. El conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres;

XLI. Techo de cristal. La barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres;

XLII. Transversalidad de género (Ver Mainstreaming);

XLIII. Trata de personas. El comercio cuyo objeto son los seres humanos, fundamentalmente mujeres y niños/as, para convertirlos en esclavos modernos.

La Organización Internacional para las Migraciones toma como referencia la siguiente definición: "El reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recibo de personas, por medio de amenazas o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, rapto, fraude, engaño, o abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o por dar o recibir pagos o beneficios, para lograr el consentimiento de una persona que tiene el control sobre otra persona, para propósitos de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de terceros u otras formas de explotación sexual, trabajos forzados o servicios, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre o la extirpación de órganos. El consentimiento de una víctima de trata de personas para la explotación deliberada, será irrelevante en los casos en que se haya utilizado alguno de los medios mencionados arriba.";



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XLIV. Unidad de Género. La unidad de género se concibe como una acción afirmativa para desarrollar y guiar los trabajos en torno a la incorporación de la perspectiva y conciencia de género al interior de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado;

XLV. Víctima. La persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia, incluyendo la discriminación;

XLVI. Violencia de género. La violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual.

Dentro de este concepto se contiene el de **violencia contra la mujer** el cuál se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en **violencia doméstica o familiar** (la provocada por principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), **violencia sexual**, **violencia patrimonial** (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), **violencia psicológica** (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público;

XLVII. Violencia física. El acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas;

XLVIII. Violencia institucional. Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia;

XLIX. Violencia laboral. El conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo, por homosexualidad o por padecer síndrome de inmunodeficiencia adquirida y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad;

L. Violencia psicológica. El acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio; y

LI. Violencia sexual. El acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

Artículo 3. Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, deberán crear las Unidades de Género, las cuales serán las responsables de garantizar la integración y aplicación de la política de equidad de género en los diferentes ámbitos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, a través de las labores de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las áreas de trabajo de la Administración Pública del Estado y le corresponden las atribuciones siguientes:

I. Coordinar conjuntamente con el o la titular de la dependencia o entidad, la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de acción de la política de equidad de género;

II. Concertar con las distintas áreas responsables de la dependencia o entidad, la incorporación de la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales;

III. Diseñar, coordinar y operar estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de igualdad de género que fomente una clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente al personal directivo y operativo de la dependencia o entidad;

IV. Coordinar con otros organismos o dependencias y entidades estatales o nacionales, la ejecución de convenios de colaboración en materia de igualdad de género;

V. Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de igualdad de género en procesos de trabajo institucional, a través de la estrategia de información, investigación, educación y comunicación; y

VI. Realizar e impulsar propuestas de ley o modificaciones en materia de igualdad de género a los ordenamientos jurídicos de su dependencia o de su marco jurídico vigente.

CAPÍTULO II **De las atribuciones de las** **Unidades de Género**

Artículo 4. Las Unidades de Género tendrán las atribuciones siguientes:

I. Coadyuvar con la Secretaría de la Mujer, en la elaboración del Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de su Sector;



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

II. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución, así como de sus sectores vinculados;

III. Incluir la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad en las políticas públicas y en la elaboración del programa institucional o en su caso sectorial;

IV. Establecer y concertar acuerdos con las Unidades de Género, de otras dependencias o entidades para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Sectorial de Género;

V. Generar y promover las estrategias de colaboración con las redes de enlace para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y organismos de otras dependencias o entidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

VI. Coordinar de manera conjunta con la Secretaría de la Mujer, acciones de política pública y en cumplimiento a las atribuciones en materia de Equidad de Género;

VII. Ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia;

VIII. Favorecer el impulso de acciones legislativas para garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos;

IX. Promover el fortalecimiento del capital social y de participación ciudadana en labores de la institución;

X. Actuar como órgano de consulta y asesoría de la dependencia o entidad en materia de Equidad de Género, derechos humanos e interculturalidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuando así se requiera;

XI. Participar en los comités internos de la institución, en su ámbito de competencia;

XII. Promover, difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, de acuerdo a su ámbito de competencia;

XIII. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia o entidad en cumplimiento al Programa Sectorial de Género;

XIV. Coadyuvar con la Secretaría de la Mujer en la realización de estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres con respecto a la división sexual del trabajo, en su ámbito de competencia;



GUERRERO

GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XV. Impartir pláticas, talleres o cursos que faciliten apoyen la sensibilización en equidad de género, no discriminación, la eliminación de barreras invisibles, la igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento y acoso sexual;

XVI. Colaborar con la Secretaría de la Mujer para garantizar la adecuada cooperación en la coordinación de las acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en la Ley número 494 de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guerrero; así como el seguimiento, evaluación del desarrollo y cumplimiento de las atribuciones que la misma les señale;

XVII. Realizar estadísticas oficiales de su dependencia o entidad y el análisis, seguimiento y control de los datos desde la dimensión de género;

XVIII. Impulsar la formación y sensibilización del personal de la dependencia o entidad en relación al alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, mediante la formulación de acciones afirmativas y la diversificación de opciones profesionales;

XIX. Impulsar y apoyar el desarrollo de medidas afirmativas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres y fomentar la corresponsabilidad doméstica en las y los servidores públicos y buscar que se adopten en la dependencia o entidad;

XX. Vigilar que la publicidad institucional instrumente políticas de igualdad, perspectiva de género y no discriminación;

XXI. Promover la realización de una encuesta que ayude a mostrar las brechas de género existentes en el uso y distribución del tiempo entre hombres y mujeres que colaboran en la dependencia o entidad, así como la carga global de trabajo y la relación inversa entre el tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado;

XXII. Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes al interior de la dependencia o entidad por asignación de género;

XXIII. Incorporar las estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de acciones afirmativas a favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas y mejorará el clima laboral;

XXIV. Desarrollar un diagnóstico o investigación con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y de empleo en la dependencia o entidad;

XXV. Detectar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación, elevando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la institución;



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XXVI. Realizar un estudio diagnóstico y desarrollarlo observando por lo menos tres indicadores relativos a la segregación ocupacional, salario promedio y el nivel de hostigamiento sexual;

XXVII. Realizar un diagnóstico o estudio que deberá incluir un análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla laboral para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la dependencia o entidad;

XXVIII. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad;

XXIX. Vigilar que no se solicite la presentación del examen de gravidez al contratar mujeres;

XXX. Apoyar y promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas; así como apoyar la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la dependencia o entidad;

XXXI. Promover que la capacitación y/o formación del personal beneficie de manera igualitaria para hombres y mujeres;

XXXII. Impulsar la igualdad de oportunidades y el derecho que tienen las personas que laboran en la dependencia o entidad a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, lengua, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política;

XXXIII. Promover que en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones;

XXXIV. Apoyar para que la institución otorgue a sus colaboradores y colaboradoras las facilidades para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares;

XXXV. Dar a conocer al personal de la dependencia o entidad, la información suficiente sobre el hostigamiento sexual y enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable; para ello también se deberá asegurar que en los reglamentos, manuales, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual;

XXXVI. Elaborar un procedimiento, instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación laboral;

XXXVII. Buscar, identificar y promover la eliminación de factores, mitos y estereotipos que enrarecen el clima laboral y que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género e igualdad en la dependencia o entidad;



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

XXXVIII. Evitar la utilización del lenguaje sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente, por ejemplo: el/la director/ a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, etc.;

XXXIX. Analizar el impacto diferenciado de las políticas públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la perspectiva de género en programas y proyectos de la institución;

XL. Impulsar en coordinación con la Secretaría de la Mujer, la celebración de convenios y acuerdos para la incorporación de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y el enfoque intercultural en los diversos planes, programas y proyectos de la dependencia o entidad;

XLI. Enviar bimestralmente a la Secretaría de la Mujer, el reporte de las actividades, eventos, estudios o cualquier otro proceso encaminado al cumplimiento de los presentes lineamientos y al Acuerdo por el que se instruye a las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Guerrero a Instrumentar Acciones Concretas a fin de Transversalizar la Perspectiva de Género y de Derechos Humanos; y

XLII. Las demás que le señalen otras disposiciones legales aplicables en la materia.

Artículo 5. Para impulsar la igualdad entre las y los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, las Unidades de Género, promoverán las acciones siguientes:

I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la dependencia o entidad, por su condición de género, origen étnico o por su orientación y/o preferencia sexual;

II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;

III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las dependencias y entidades de la administración pública del Estado;

IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género, origen étnico o por la orientación, o preferencia sexual;

V. Concertar y suscribir acuerdos y convenios de colaboración con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos de equidad y la igualdad de género;

VI. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia sobre la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

VII. Incluir en los programas, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género, origen étnico, orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género;

VIII. Planear e instrumentar en coordinación con la Secretaría de la Mujer, campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, boletines, dirigidos a los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado;

IX. Fomentar, apoyar y realizar estudios y proyectos de investigación, desarrollo e innovación que tengan en cuenta la perspectiva de género; y

X. Las demás que sean necesarias para impulsar la igualdad de género.

CAPÍTULO III **De los principios rectores de la política** **de igualdad de género**

Artículo 6. Los principios rectores de la política de igualdad de género son los siguientes:

I. Impulsar mecanismos y procedimientos de formación y control que actúen sobre el clima organizacional para eliminar las actitudes y lenguaje sexista, excluyente o discriminatorio, que genera la invisibilización de las mujeres;

II. Fortalecer procedimientos de monitoreo que impidan el mantenimiento de conductas que producen discriminaciones prácticas por razones de género;

III. Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segregación ocupacional por sexo y faciliten la flexibilización;

IV. Fortalecer una política de recursos humanos estandarizada en todas las áreas o unidades de la dependencia o entidad, que evite la discrecionalidad por razones o asignación de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción y evaluación del desempeño de las y los servidores públicos;

V. Impulsar programas de prevención y fortalecimiento de los mecanismos de control para eliminar la percepción y los actos de hostigamiento, acoso y abuso sexual;

VI. Ampliar el reconocimiento y análisis de las condiciones de género existentes en la dependencia o entidad, del personal y de la población usuaria a partir de la desagregación sistemática por sexo de la información estadística producida por la institución;



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

VII. Desarrollar procesos de inducción, sensibilización y capacitación en la materia de igualdad de género, especialmente para lograr incorporar criterios de género en el quehacer profesional de las y los servidores públicos de la dependencia o entidad;

VIII. Promocionar procesos que eliminen la existencia de trato indebido a usuarias y usuarios por razones de género;

IX. Impulsar mecanismos y la creación de la infraestructura que impidan la revictimización de las personas que se encuentren en situación de violencia de género, familiar o sexual;

X. Promover el uso de instrumentos legales internacionales sobre equidad de género en el desarrollo de las actividades sustantivas, especialmente de aquellas sensibles al género;

XI. Incorporar criterios de género en la reorganización de los servicios infraestructurales que la dependencia o entidad presta a las y los usuarios; y

XII. Impulsar una mejor organización procedimental, como horarios, turnos, licencias, permisos de paternidad y maternidad, entre otros, que tomen en cuenta las condiciones de género específicas de mujeres y hombres.

CAPÍTULO IV **De las políticas estratégicas para la** **igualdad de género**

Artículo 7. A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, los titulares de las mismas, las o los servidores públicos y las Unidades de Género, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las políticas estratégicas siguientes:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos cargos en la estructura del Poder Ejecutivo del Estado;

II. Combate a la violencia de género, institucional y laboral en las dependencias y entidades;

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género; y

IV. Lenguaje incluyente y sensibilización en género para las y los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

SECCIÓN PRIMERA

De la igualdad de oportunidades de participación

Artículo 8. La Secretaría de la Mujer en coordinación con las Unidades de Género, generarán políticas institucionales que, en el corto, mediano y largo plazo, aseguren la igualdad de oportunidades para la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.

SECCIÓN SEGUNDA

Del combate a la violencia de género en el ámbito laboral

Artículo 9. Las Unidades de Género en coordinación con la Secretaría de la Mujer deberán:

I. Elaborar sistemas de información estadísticas y diagnósticos sobre violencia de género, institucional, laboral y discriminación al interior de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado a las que se encuentren adscritas;

II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género, institucional, laboral y discriminación; y

III. Fomentar la cultura de la denuncia en casos de violencia de género institucional, laboral y discriminación, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual.

SECCIÓN TERCERA

De estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género

Artículo 10. La Unidad de Género de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo, elaborará sistemas de información estadística desagregada por sexo, con indicadores construidos con perspectiva de género, en la gestión administrativa, con el fin de conocer la situación de la igualdad de género en el Poder Ejecutivo del Estado; dar seguimiento y evaluar el impacto de las acciones y medidas implementadas para hacer efectivo este derecho.

Con base en los sistemas de información referidos en el párrafo anterior, se elaborarán diagnósticos con perspectiva de género sobre los alcances de la igualdad entre mujeres y hombres y sobre los avances en la erradicación de la discriminación por razón de condición de género, origen étnico u orientación y/o preferencia sexual.



LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

SECCIÓN CUARTA

Del lenguaje incluyente y de la sensibilización en género de las dependencias y entidades

Artículo 11. Las Unidades de Género en colaboración con la Secretaría de la Mujer, articularán programas para concientizar a los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado, sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

- I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género, origen étnico u orientación y/o preferencia sexual;
- II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas;
- III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;
- IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad e igualdad de género dirigidas a todos los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado;
- V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas que favorezcan la igualdad de género; y
- VI. Diseñar talleres de profesionalización para la implementación de acciones orientadas a la igualdad de género.

CAPÍTULO V

De las denuncias relacionadas con la discriminación, la violencia de género, institucional y laboral.

Artículo 12. Las y los servidores públicos de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de las mismas relativos a la violencia institucional, laboral y discriminación de género, podrán acudir ante la Unidad de Género, quien dentro del ámbito de su competencia, dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.

TRANSITORIOS

Primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero.

Segundo. Los titulares de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado, realizarán en lo inmediato, las acciones correspondientes a efecto de instalar las Unidades de Género.



GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

<http://www.guerrero.gob.mx/consejeriajuridica>
consejeria_juridica@guerrero.gob.mx

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL
FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN
LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL PODER
EJECUTIVO DEL ESTADO DE GUERRERO

Así lo acordó y firma la Licenciada Rosario Herrera Ascencio, Secretaria de la Mujer del Estado de Guerrero, en la ciudad de Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, a los 10 del mes de Diciembre del año 2013.

LA SECRETARIA DE LA MUJER.
LIC. ROSARIO HERRERA ASCENCIO.
Rúbrica.

CJPEGRO