

Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Listado de Términos que se utilizan
en la implementación del Modelo para
la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Abril 2021

Presentación

Derivado del Programa de Evaluación 2020 que coordinan las Secretarías de la Función Pública y de Finanzas así como la Coordinación Estatal de Planeación, se llevó a cabo la “Evaluación Participativa del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ejercicio Fiscal 2019”, realizada durante el periodo de septiembre a diciembre de 2020.

Uno de los hallazgos es **“Fortalecer los conceptos básicos en materia de perspectiva de género.** Las y los integrantes de los Comités han recibido capacitaciones en diversos temas relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres; sin embargo, son temas que requieren ser reiterados hasta que se cree una cultura y se vuelvan parte de la cotidianidad institucional. Un área de oportunidad detectada en las entrevistas a integrantes de los Comités es fortalecer conceptos básicos, como son política pública con perspectiva de género y acción afirmativa. Estas debilidades se reflejan en la elaboración de los planes de trabajo.”

Por tal motivo se elabora este Listado de Términos, con el fin de contribuir a homologar los conceptos que se utilizan en la implementación del Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este Listado de Términos fueron consultados en la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Zacatecas, en el documento “La Igualdad de Género” de ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de género y el Empoderamiento de las Mujeres basado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), en el *Glosario de Términos sobre Violencia contra la Mujer* de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres Primera Edición 2010, en el *Glosario de Género* del Instituto Nacional de las Mujeres y en el *Protocolo para la Prevención, Atención, y Sanción del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual del Gobierno del Estado de Zacatecas*.

Glosario de Términos

Acciones afirmativas: medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; parten del reconocimiento de que históricamente hombres y mujeres han recibido un acceso diferenciado a los bienes y servicios de una sociedad, así como a las oportunidades de desarrollo. Su objetivo es acortar la brecha entre los sexos llevando a cabo acciones que favorezcan a las mujeres como una forma de compensar la discriminación que han padecido en el pasado y que aún padecen en la actualidad.

Acoso sexual: forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la persona agresora, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Análisis de género: estudia las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como las diferencias y disparidades en el acceso y control sobre recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder. El género, como la clase, es un elemento central en la construcción de las relaciones sociales de dominación.

Brechas de género: medida que muestra la distancia en las oportunidades de acceso y ejercicio de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos entre mujeres y hombres.

Clima laboral: se entiende como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. Se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la organización.

Conciliación de vida personal, familiar y laboral: responsabilidad compartida en el trabajo y en la vida familiar y personal, tanto de las mujeres como de los hombres, a fin de armonizar los roles asumidos en dichos ámbitos de forma equitativa.

Corresponsabilidad familiar: distribución equitativa de las actividades familiares, para armonizar los espacios de familia y trabajo entre mujeres y hombres.

Corresponsabilidad institucional: obligación de los Entes públicos, en el cumplimiento de esta Ley, para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado.

Cosificación de las mujeres: representación de la mujer como un ser inferior, como objeto sexual o bien de consumo.

Cultura Institucional: se define como un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de 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. Determina las convenciones y reglas no escritas en la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Desigualdad de género: distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. 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. Se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Diagnóstico: es una herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o situación social dada. No existe un procedimiento estándar o único para realizar un diagnóstico, pues las técnicas y herramientas para recolectar e interpretar la información pueden variar según la naturaleza del problema. Los diagnósticos que se utilizan en la planeación con perspectiva de género tienen dos intenciones: una social y otra institucional. La primera está encaminada a conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, educación, trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género, requieren datos demográficos y sociales desagregados por sexo y de especificar las brechas de desigualdad de género, que indican la distancia entre mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos

socialmente disponibles. La segunda refiere al diagnóstico institucional realizado como parte de la planeación estratégica de transversalidad, este diagnóstico busca captar las oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción 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 que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

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

Discriminación directa: la forma más conocida de discriminación y la más visible, en la que la persona que la sufre recibe un trato injusto de otra persona debido a sus características. Es más fácil de detectar. Por ejemplo, no aceptando a una mujer en un empleo solamente por no ser hombre, o marginando a una persona homosexual por tener un lenguaje corporal distinto.

Discriminación indirecta: Es una forma de discriminación menos visible y que muchas veces pasa desapercibida. Por ejemplo, la imposición de normas o reglas que parecen inofensivas, pero en la práctica no lo son.

Discriminación negativa: La persona que es víctima de la discriminación es tratada de manera discriminada y perjudicial. Por ejemplo, al no dejar a los minusválidos acceder a ver un partido de fútbol.

Discriminación positiva: es aquella en la que se ayuda a un colectivo desfavorecido para conseguir la equidad. Por ejemplo, con una nota diferente en un examen físico de una oposición. Este tipo de discriminación es instrumental, es decir, persigue el objetivo de subsanar un agravio histórico hacia un colectivo determinado. Sin embargo, también es motivo de controversia y debate social.

Equidad: es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada. Es el reconocimiento de la diversidad del otro o de la otra para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece; reconocer las condiciones o características específicas de toda persona o grupo humano —sexo, género, clase, religión, edad.

Estereotipos de género: es una visión generalizada, preconcepción o asignación de los atributos o características de las y los miembros de un grupo o un género en particular y sobre los roles que deben cumplir en la sociedad.

Evaluación: proceso que tiene como finalidad medir el logro de los objetivos y las metas planteadas en una acción, proyecto o política. Permite determinar el grado de eficacia y eficiencia con que se emplean los recursos, y así evidenciar posibles desviaciones, además de adoptar medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas programadas.

Género: Conjunto de atributos, cualidades, actitudes y modos de comportamientos asignados y esperados por cada sociedad para el hombre y la mujer, que pauta rígidamente todas sus expresiones conductuales desde el nacimiento y a lo largo de toda la vida. González A. y C. Castellanos 2003. Una forma de denotar las construcciones culturales, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a orígenes exclusivamente sociales, de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Apple, M.W.

Hostigamiento sexual: es una forma de violencia que se constituye como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Es un delito que se comete cuando una persona, con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o cualquiera otra que implique subordinación.

Igualdad: es un derecho humano protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, la igualdad

va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres. Implica el derecho a la no discriminación, y que se dé un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que ha habido entre unas y otros.

Igualdad de género: parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

La igualdad de oportunidades: consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias. Debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Igualdad formal o igualdad ante la ley: se refiere a que los derechos humanos son comunes a todas las personas, hombres y mujeres. Implica que haya tratamiento idéntico a mujeres y hombres, en lo relativo, por ejemplo, al acceso a bienes y servicios, a ser electas, a gozar de la misma libertad de expresión que los hombres, etcétera. El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes.

Igualdad sustantiva: igualdad de hecho entre mujeres y hombres, que constituye el acceso al mismo trato, oportunidades y condiciones para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. La igualdad sustantiva supone la modificación de las

circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Igualdad de resultados: es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia." Comité CEDAW, Recomendación General 25.

Indicador: Medida numérica o valor que describe la situación o condición de un fenómeno particular en un periodo determinado y en un espacio geográfico específico.

Indicadores cuantitativos: permiten mostrar el avance de un programa o acción, en qué parte se encuentra respecto de las metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto.

Indicadores cualitativos: proporcionan información con descripciones de procesos o resultados sobre el impacto de los programas y las políticas públicas.

Indicadores de género: tienen la función de señalar las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres. Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y periodos dados.

Institucionalización de la perspectiva de género: proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y pasan a formar parte de las normas institucionales, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad, lo que se busca es reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad jurídica e igualdad de género. Es la incorporación del principio de igualdad sustantiva en los planes, programas, políticas públicas, presupuestos, actuación y organización de los Entes públicos.

Modelo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: El Modelo para la Igualdad es el mecanismo institucional, que contempla la planeación, ejecución, verificación y mejora continua, para la transversalidad de la perspectiva de género y la institucionalización de la Política de Igualdad al interior del Poder Ejecutivo.

Nuevas masculinidades: proceso de reflexión y sensibilización de hombres y mujeres, con el fin de dismantlar roles y estereotipos de género, orientado a la construcción de formas de convivencia igualitarias.

Perspectiva de género: metodología que permite identificar, cuestionar y valorar las prácticas, acciones y cualquier forma que constituya discriminación y desigualdad por razones de sexo y género, para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Planeación: el proceso de planeación con enfoque de género debe atender las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres, orientadas hacia una transformación estructural del sistema de relaciones entre los sexos; debe considerar los siguientes aspectos: procesos de planeación participativa con equidad, construcción de condiciones para la igualdad entre mujeres y hombres, y facilitar la mejora en las condiciones de vida de ambos.

Políticas específicas para mujeres: en estas políticas las mujeres son usuarias y un agregado numérico que no toma en cuenta sus necesidades y la transformación de roles tradicionales. Este tipo de políticas creadas expresamente para mujeres corren el riesgo de perpetuar, sin proponérselo, las desigualdades y los estereotipos de género, pues pierden de vista que el problema está en la relación asimétrica entre hombres y mujeres.

Políticas de igualdad de oportunidades: son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real que conlleva similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en los ámbitos social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexuales limiten sus posibilidades-

Políticas públicas: conjunto de acciones que se llevan a cabo a partir de la toma de decisiones en la esfera gubernamental, mediante instituciones de gobierno o agentes, que va dirigido a tener influencia determinada sobre la vida de las y los ciudadanos. Es una práctica social propiciada por la necesidad de reconciliar demandas conflictivas o de establecer incentivos de acción colectiva entre aquellos que comparten metas afines para la

solución de problemas. Deriva en un programa de acción gubernamental para un sector de la sociedad o espacio geográfico determinado.

Políticas públicas con perspectiva de género: acciones concretas encaminadas a atender las necesidades de mujeres y hombres, reconociendo las inequidades que existen basadas en el género.

Políticas transformadoras o redistributivas al género: toman en cuenta las necesidades de mujeres y hombres y las relaciones que propician una redistribución más equitativa y democrática de responsabilidades y recursos. Estas políticas fomentan el desarrollo de habilidades de participación y favorecen la autogestión individual y comunitaria de proyectos de autogestión individual y comunitaria. Al mismo tiempo replantean la distribución de roles productivos y reproductivos para reorganizar la carga de trabajo de las mujeres y hombres dentro y fuera del hogar. A su vez impulsan procesos que favorezcan el empoderamiento y la participación en la toma de decisiones.

Presupuestos públicos con perspectiva de género: también se les denomina "sensibles al género", "enfoque de género" y "pro equidad de género". Se distinguen principalmente porque visibilizan los gastos e inversiones desagregadas por sexo en la programación pública. No tienen menciones particulares a mujeres ni a hombres ya que aparentemente beneficia a todos por igual; sin embargo, se ha puesto en evidencia que esta supuesta invisibilidad ignora los impactos diferenciados de la asignación presupuestal en los programas y políticas del Estado. La etiquetación del gasto es la primera y más generalizada estrategia de incidencia en el gasto público. Consiste en identificar los recursos destinados a atender las necesidades prácticas o intereses de las mujeres en diversos contextos, para transparentar y, al mismo tiempo, dimensionar los esfuerzos y recursos que los gobiernos comprometen en beneficio de estas. No se trata de incrementar el gasto sino de visibilizar los recursos comprometidos para mejorar la situación de las mujeres.

Roles de género: Son comportamientos, tareas y funciones que una persona debe desempeñar según su sexo, y que, por estar contruidos social y culturalmente, pueden cambiar. En todas las sociedades las tareas que realizan los hombres gozan de mayor prestigio social que las realizadas por las mujeres. Los roles de género son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto

Sexo: Conjunto de atributos sexuales, de carácter biológicos (genéticos, cromosómicos, gonadales, hormonales, genitales y cerebrales) que fundamentan la existencia de dos personas: mujer/hombre.

Transversalidad de la perspectiva de género: proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, implementación y evaluación de las políticas públicas en todos los ámbitos en los Entes públicos.