



H. AYUNTAMIENTO  
DE GUADALCÁZAR, S.L.P.



# INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE GUADALCÁZAR

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género  
2018

Proyecto: Acciones estratégicas para el fortalecimiento del IMES, el avance en  
materia de igualdad sustantiva y en el acceso de las mujeres a una vida libre de  
violencia

Vertiente: Fortalecimiento Institucional





# ÍNDICE GENERAL



MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE GUADALCÁZAR.....3

Glosario.....21

Bibliografía.....28

Anexo 1. Perfil de Competencias del Personal de las Instancia Municipal de las Mujeres de Guadalcázar.....31



H. AYUNTAMIENTO  
GUADALCÁZAR

"ACCIONES QUE TRANSFORMAN"



H. AYUNTAMIENTO  
DE GUADALCÁZAR, S.L.P.



# MANUAL DE ORGANIZACIÓN DE LA INSTANCIA MUNICIPAL DE LAS MUJERES DE GUADALCÁZAR



H. AYUNTAMIENTO  
**GUADALCÁZAR**  
ACCIONES QUE TRANSFORMAN  
2018 - 2021



## **CONTENIDO**

### I. Introducción.

#### 1.1 Objetivos del Manual.

#### 1.2 Políticas de Autorización, Uso, Revisión y Actualización.

### II. Identidad Institucional.

#### 2.1 Alcance.

#### 2.2 Políticas.

#### 2.3 Objetivo de la Instancia Municipal de las Mujeres.

##### 2.3.1 Objetivos Particulares.

#### 2.4 Misión, Visión y Valores.

#### 2.5 Marco Legal y Normativo.

### III. Estructura Orgánica.

#### 3.1 Organigrama General.

#### 3.2 Áreas y /o Departamentos que Integran la Instancia Municipal de las Mujeres.

#### 3.3. Descripción de Puestos.

##### 3.3.1 Coordinación o Dirección de la Instancia Municipal de las Mujeres.

##### 3.3.2 Trabajo Social.

##### 3.3.3 Psicología.

##### 3.3.4 Área Jurídica.

### IV. Validación y Autorización.



## I. INTRODUCCIÓN.

A partir de la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006, el gobierno federal, en coordinación con los gobiernos estatales, crearon una serie de mecanismos para lograr su implementación en los 2440 municipios del país (SEGOB, 2006).

En San Luis Potosí se publicó la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2009, a partir de ella se impulsa la conformación de las instancias municipales de las mujeres que darían seguimiento a la Política Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Hacia las Mujeres.

Por su parte el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, eje rector del gobierno en materia de género, tiene entre sus objetivos generales el de potenciar el papel de las mujeres mediante la promoción de su participación, en condiciones de igualdad con los hombres, en todas las esferas de la sociedad, y la eliminación de todas las formas de discriminación en su contra, a fin de que alcancen un desarrollo humano con calidad y equidad.

Para lograr el objetivo de esta Política Nacional, el INMUJERES y las Instancias Municipales de las Mujeres en las entidades federativas y municipales utilizan la institucionalización de la perspectiva de género.

Las Instancias Municipales de las Mujeres se perciben como el canal mediante el cual los gobiernos municipales pueden y deben cumplir tareas dirigidas hacia este sector de la población; por lo tanto, su existencia constituye un mecanismo para lograr la igualdad en beneficio no sólo de las mujeres, sino de toda la población.

Los principales objetivos de las Instancias Municipales de las Mujeres son:

1. Aportar los elementos necesarios para que el diseño de los planes y programas del gobierno municipal atienda las necesidades específicas de hombres y mujeres, y propiciar la igualdad de oportunidades.
2. Apoyar políticas y programas para lograr el desarrollo económico y social de las mujeres.



3. Atender, en coordinación con otras instancias, problemas de discriminación.
4. Instrumentar medidas que permitan la participación económica, política y social de las mujeres.
5. Promover una cultura de respeto y garantía de sus derechos.
6. Promover el desarrollo integral de las mujeres mediante programas de educación y capacitación.

Para que las instancias municipales de las mujeres cumplan su objetivo, es indispensable que tengan:

- a) Sustento jurídico
- b) Recursos humanos y económicos propios para asegurar los programas de atención.
- c) Capacidad de decisión.
- d) Obligación legal de tener siempre como objetivo la equidad, es decir, de promover la igualdad de oportunidades y de aplicar soluciones que realmente resuelvan la desigualdad y sus causas.

Para lo cual se presenta el siguiente Manual de organización, que establece los lineamientos, estructura y actividades de actuación para las Instancias Municipales de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí. Con la finalidad de que se cumplan eficientemente los objetivos institucionales.

### **1.1 Objetivo del Manual.**

Establecer las atribuciones y funciones de las áreas que conforman la Instancia Municipal de la Mujer del Municipio de Guadalcázar con el fin de que se cumpla eficientemente con los propósitos encomendados, mediante un instrumento que brinde los mecanismos para el desempeño organizacional de las diferentes áreas y proporcione información básica para orientar al personal, respecto a la dinámica funcional de la organización.



## **1.2 Políticas de Autorización, Uso, Revisión y Actualización.**

1. El manual será verificado y actualizado por la Instancia Municipal de las Mujeres con la participación de los órganos responsables de ejecutar las actividades consignadas en el mismo, a fin de centralizar el registro de revisiones y actualizaciones.
2. La integración física del manual será mediante hojas sustituibles y se integrará en carpeta color blanco, tamaño carta de tres argollas y la medida del grosor será de acuerdo al volumen de la documentación a integrar.
3. Dicho manual será elaborado y actualizado de acuerdo a la estructura orgánica aprobada por el Cabildo del Ayuntamiento.
4. Es importante que se integre en carpeta de tres argollas a efecto de incorporar ajustes o actualizaciones totales o parciales, a fin de que las hojas que resulten afectadas por cambios o modificaciones sean sustituidas por las nuevas hojas editadas.
5. Las hojas del contenido de los manuales deberán de cubrirse con protectores de hojas para conservar el buen estado de las mismas.

## **II. IDENTIDAD INSTITUCIONAL.**

### **2.1 Alcance.**

El presente manual tiene un alcance inicial que construya las bases para la comprensión y desarrollo de la función de la Instancia Municipal de las Mujeres.

### **2.2 Políticas.**

**Promover** la capacitación obligatoria en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y enfoque intercultural a las y los integrantes de cabildo y toda la Administración Pública Municipal.



**Promover** la realización periódica de diagnósticos que incluyen información cuantitativa y cualitativa de las problemáticas del Municipio desde la perspectiva de género.

**Establecer** acciones en las instituciones de la Administración Pública Municipal para la conciliación de la vida laboral Familiar.

**Promover** la participación, organización y liderazgo de las Mujeres de todas las edades y de todos los grupos sociales, en proceso de toma de decisiones.

**Promover** el liderazgo y la participación significativa de las mujeres en puestos de toma de decisiones.

**Favorecer** el impulso de las mujeres a través de la educación y preparación.

**Promover** el deporte, la cultura y las artes con perspectiva de género, de manera incluyente y sin discriminación en el Municipio

**Impulsar** la participación de las mujeres en la economía remunerada.

**Realizar** acciones para impulsar la economía de las Mujeres.

**Promover** la participación juvenil con perspectiva de género y derechos humanos.

**Prevenir** el embarazo adolescente en jóvenes del municipio.

**Implementar** medidas para detener la incesante degradación del medio ambiente que afecta a todas las personas en especial a la salud de las mujeres que habitan en zonas rurales.

**Involucrar** a otras instituciones en la detección y prevención contra de la violencia contra las mujeres

**Capacitar** permanentemente a personal de la de la IMM.

**Gestionar** recursos humanos y financieros.





## 2.3 Objetivo de la Instancia Municipal de las Mujeres.

Transversalizar la perspectiva de género en la administración municipal que permita promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para contribuir al desarrollo humano y social de las y los habitantes del municipio.

### 2.3.1 Objetivos Particulares.

1. Aportar los elementos necesarios para que el diseño de los planes y programas del gobierno municipal atienda las necesidades específicas de mujeres y hombres, que propicien la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de desarrollo humano y social.
2. Apoyar políticas y programas que permitan el desarrollo económico y social de las mujeres.
3. Atender, en coordinación con otras instancias, problemas de discriminación.
4. Instrumentar medidas que permitan la participación económica, política y social de las mujeres.
5. Promover una cultura de respeto y garantía de sus derechos.
6. Promover su desarrollo integral mediante programas de educación.

## 2.4 Misión, Visión y Valores.

**Misión.** Promover e incorporar la perspectiva de género en la administración municipal que permita la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el acceso a una vida libre de violencia.

**Visión.** Somos la institución municipal que contribuye a generar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres así como el acceso a una vida libre de violencia.

### **Valores:**

**Respeto:** Tratar con dignidad cortesía confidencialidad e igualdad a todas las personas rechazando cualquier tipo de discriminación



**Igualdad:** Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

**Solidaridad:** Adhesión o apoyo a causas e intereses ajenos, reconociendo la unidad basada en metas e intereses comunes.

**Cooperación:** Disposición de apoyo entre las personas para el cumplimiento de un objetivo, que fortalezca el trabajo en equipo.

**Compromiso:** Convicción para realizar acciones que generen bienestar social.

## 2.5 Marco Legal y Normativo.

Los ordenamientos o normas jurídicas que rigen la operación de la Instancia Municipal de las Mujeres de Guadalcázar, son las siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979).
- Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 4º.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en su Artículo 8º.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal.
- Ley del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí, publicada el 14 de marzo de 2002 en el Periódico Oficial.

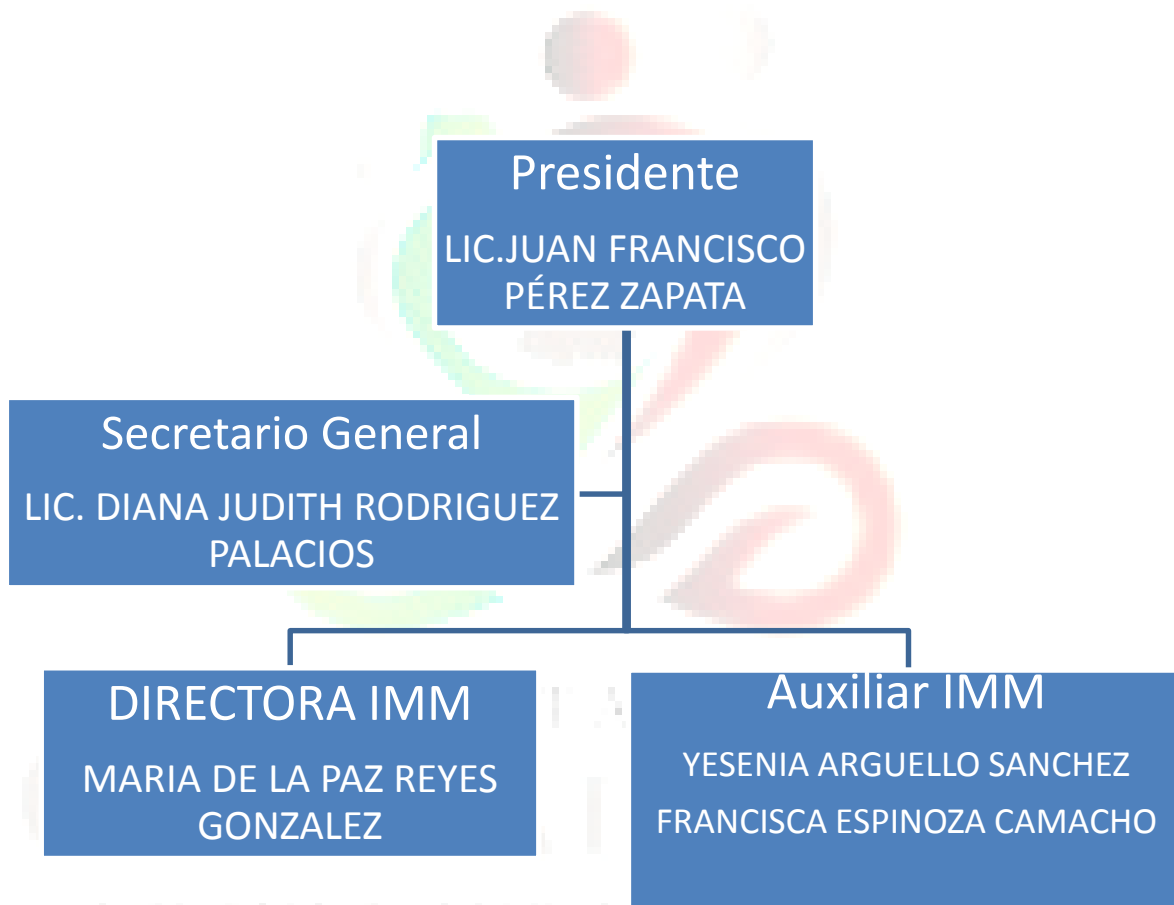


- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado.
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí.
- Modificaciones a la Ley del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí con fecha de expedición 16 de septiembre del 2003, en el Periódico Oficial.
- Modificaciones a la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí con fecha de expedición 11 de junio de 2009, en el Periódico Oficial.
- Modificaciones a la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí con fecha de expedición 06 de abril de 2013, en el Periódico Oficial.
- Reglamento de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Reglamento Interior del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial, el 24 de septiembre 2002.
- Modificaciones al Reglamento Interior del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí, publicadas en edición extraordinaria el 24 de febrero de 2004.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Estatal de Desarrollo 2015- 2021.



### III. ESTRUCTURA ORGÁNICA.

#### 3.1 Organigrama General.





### **3.2 Áreas y /o Departamentos que Integran la Instancia Municipal de la Mujer.**

- Coordinación o Dirección de la Instancia Municipal de las Mujer.
- Área de Trabajo Social.
- Área Psicología.
- Área Jurídica.

### **3.3 Descripción de Puestos.**

#### **3.3.1 Coordinación o Dirección de la Instancia Municipal de las Mujeres.**

##### ***Objetivo.***

Coordinar y ejecutar las acciones necesarias para que el diseño de los planes y programas del Gobierno Municipal que propicien la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico y social de las mujeres, la capacitación productiva, la sensibilización en materia de igualdad de género, la prevención y atención de la violencia, así como instrumentar las medidas necesarias que permitan la participación política y social de la mujeres, que combatan la discriminación y promuevan una cultura de respeto y garantía de sus derechos.

##### ***Funciones.***

1. Coordinar y diseñar programas de transversalización de la perspectiva de género que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
2. Realizar el diagnóstico de la condición y posición de género del municipio para identificar las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres, así como necesidades diferenciadas y las desigualdades entre mujeres y hombres que permita el diseño de estrategias para la atención de las mujeres de manera prioritaria.
3. Elaborar, ejecutar y evaluar con base en el diagnóstico de la realidad, el Programa Operativo Anual de la IMM para impulsar la igualdad de género.



4. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Municipal de Desarrollo, en los presupuestos, en los programas y acciones que ejecuten las dependencias del Gobierno Municipal que garantice la ejecución de las acciones afirmativas
5. Sensibilizar al funcionariado sobre la conveniencia de adoptar medidas de acción positiva para corregir y prevenir situaciones de desigualdad.
6. Promover campañas de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas.
7. Proponer recomendaciones en cuanto al uso no sexista del lenguaje a los distintos departamentos municipales.
8. Corregir la documentación administrativa y de comunicación interna y externa en cuanto al lenguaje incluyente y contenidos sexistas.
9. Asesorar a las áreas administrativas y operativas del gobierno municipal respecto a los programas y acciones que deberán implementarse en forma conjunta para la implementación de la perspectiva de género mediante el análisis de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
10. Impulsar la profesionalización del funcionariado en temas de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación que impulse la disminución de las brechas de desigualdad.
11. Implementar programas de capacitación para promover la igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el municipio.
12. Promover en el personal de la Instancia Municipal de las Mujeres el desarrollo de metodologías y estrategias para la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo dirigido a mujeres. 1
3. Gestionar ante las autoridades correspondientes programas de coeducación en el ámbito educativo: alumnado, profesorado, personal directivo, madres y padres.
14. Promover en el municipio servicios que permitan la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos, especialmente en los ámbitos de educación para el trabajo, salud, acceso a créditos, participación política y trabajo remunerado.



15. Gestionar y participar en convocatorias para obtener fondos y aportaciones de recursos provenientes de instituciones públicas y privadas, interesadas en apoyar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

16. Promover y establecer vínculos de coordinación y colaboración los organismos federales, estatales y municipales, que se ocupen del desarrollo de las mujeres, así como con organizaciones de la sociedad civiles para fomentar y apoyar las políticas, programas y acciones en materia de igualdad de oportunidades.

17. Fungir como enlace ante el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, así como en el Instituto Nacional de las Mujeres.

18. Realizar convenios con las escuelas, institutos y universidades, programas permanentes de servicio social, en apoyo a los programas y acciones de la IMM para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

19. Capacitar, asesorar, orientar y apoyar a las mujeres del municipio para mejorar su condición social e integración con una participación total y efectiva en todos los órdenes, en condiciones de igualdad de oportunidades.

20. Participar en reuniones de trabajo, foros, coloquios y eventos, con organismos especializados sobre los temas de las mujeres, para el intercambio de experiencias e información, así como brindar pláticas y talleres para mujeres y hombres en temas de equidad, igualdad de oportunidades, nuevas masculinidades y no discriminación.

21. Impulsar y estimular la capacidad productiva de las mujeres, promoviendo sus oportunidades de empleo y poniendo en marcha proyectos productivos que contribuyan a la elevación de sus condiciones socioeconómicas a través de la gestión con las instituciones gubernamentales y de la iniciativa privada.

22. Crear acciones que propicien el empoderamiento y la agencia económica de las mujeres.

23. Implementar las acciones necesarias para promover la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

24. Gestionar ante las instancias competentes la realización de acciones tendientes a prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier tipo de violencia contra las mujeres.



25. Turnar un informe mensual a la Secretaria del H. Ayuntamiento de las acciones y gestiones realizadas por el personal de la IMM.

26. Estas funciones son enunciativas no limitativas, están sujetas necesidades que surjan de la Coordinación y / o Dirección.

### **3.3.2 Trabajo Social.**

#### ***Objetivo.***

Recibir, informar, vincular y canalizar a las áreas de psicología y jurídico a las personas que acudan a la IMM, así como a las diferentes instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil a las personas que acudan a la Instancia Municipal de las Mujeres.

#### ***Actividades.***

1. Organizar y brindar la atención de las personas que asistan a solicitar información o requieran los servicios que ofrece la Instancia Municipal de las Mujeres.
2. Coordinar la canalización de casos con las áreas de: psicología y jurídica.
3. Coordinar con instituciones externas la canalización de personas y dar el seguimiento.
4. Acordar con la Coordinación y/o Dirección los apoyos que se brinden.
5. Aplicar los formatos de recopilación de información de personas que acudan a la Instancia Municipal de las Mujeres.
6. Elaborar informes mensuales sobre el número de personas que acuden a los servicios de la Instancia Municipal de las Mujeres.
7. Aplicar estudios socioeconómicos para integrar a los expedientes de las personas que se atienden en la Instancia Municipal de las Mujeres.
8. Coordinar y vincularse con las áreas de la Instancia Municipal de Las Mujeres para dar difusión de los programas establecidos.





9. Controlar y agendar los cursos y talleres solicitados e implementados por el personal de la Instancia Municipal de las Mujeres
10. Registrar los programas y/o eventos organizados por la Instancia Municipal de las Mujeres.
11. Realizar talleres, cursos y pláticas preventivas sobre la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, violencia y derechos humanos.
12. Contactar con instituciones sociales y educativas para difundir en su población los servicios que ofrece la Instancia Municipal de las Mujeres.
13. Colaborar en la formación y organizar grupos para la prevención y atención de la violencia.
14. Colaborar en la elaboración de planes y programas de prevención.
15. Colaborar con las demás áreas para la generación de materiales, programas y planes sobre temas de prevención.
16. Participar en eventos de profesionalización y actualización que ofrece el Instituto Estatal de las Mujeres (IMES) Instituto de las Mujeres (INMUJERES) la Comisión Estatal de los Derechos Humanos (CEDH), en materia de género, prevención de la violencia y promoción de los derechos humanos, que les permita brindar un mejor servicio.
17. Generar datos estadísticos desagregados por sexo, para conocer la situación de las personas atendidas por la Instancia Municipal de las Mujeres.
18. Estas funciones son enunciativas no limitativas, están sujetas necesidades que surjan de la Coordinación y / o Dirección.

### **3.3.3 Psicología.**

#### **Objetivo.**

Brindar atención psicológica con un enfoque de género a las mujeres que lo soliciten, así como orientar, detectar y canalización a las instancias públicas, privadas y organizaciones civiles que correspondan.



### **Funciones.**

1. Brindar orientación psicológica a las personas que se encuentre en situaciones de violencia.
2. Canalizar y acompañar a las mujeres que necesiten atención especializada a las instituciones correspondientes, así como el seguimiento.
3. Organizar e impartir pláticas, talleres, cursos y conferencias para la sensibilización y prevención de la violencia, la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades, difusión de los derechos humanos y de las mujeres, nuevas masculinidades y no discriminación.
4. Implementar actividades de capacitación y sensibilización de la violencia en escuelas, servicios de salud grupos y organizaciones para promover el empoderamiento personal de las mujeres.
5. Informar mensualmente a la coordinación y/o dirección las actividades, metas y logros del área.
6. Participar en eventos de profesionalización y actualización que ofrece el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH), en materia de género, prevención de la violencia y promoción de los derechos humanos, que les permita brindar un mejor servicio.
7. Estas funciones son enunciativas no limitativas, están sujetas necesidades que surjan de la coordinación y / o dirección.

#### **3.3.4 Área Jurídica.**

##### **Objetivo.**

Brindar información y orientación jurídica con un enfoque de género a las mujeres que lo soliciten, así como orientar, detectar y canalizar a las instancias públicas, privadas y organizaciones civiles que correspondan.



### ***Funciones.***

1. Proporcionar información y orientación a las mujeres que se encuentren en situación de violencia en relación a controversias de orden familiar y delitos contra la integridad física, psicológica y sexual.
2. Canalizar y brindar acompañamiento a las mujeres en situación de violencia ante las autoridades correspondientes, así como el seguimiento
3. Colaborar con las áreas de la Instancia Municipal de las Mujeres en la realización de campañas para la igualdad de oportunidades, prevención y promoción de una vida libre de violencia.
4. Gestionar ante las autoridades correspondientes acciones para promover el pleno ejercicio de los derechos humanos y de las mujeres.
5. Informar mensualmente a la coordinación y/o dirección las actividades, metas y logros del área.
6. Participar en eventos de profesionalización y actualización que ofrece el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH), en materia de género, prevención de la violencia y promoción de los derechos humanos, que les permita brindar un mejor servicio.
7. Estas funciones son enunciativas no limitativas, están sujetas necesidades que surjan de la coordinación y / o dirección.



#### IV. VALIDACIÓN.

#### APROBÓ

\_\_\_\_\_ Autorización

*LIC .JUAN FRANCISCO PÉREZ  
ZAPATA*\_\_\_\_\_

Municipal

Presidente

*MARÍA DE LA PAZ REYES  
GONZÁLEZ*\_\_\_\_\_

de la Instancia Municipal de la Mujer

Responsable





## **GLOSARIO.**

### **Acciones Afirmativas.**

Conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre hombres y mujeres, que se instrumentan desde las instituciones públicas o privadas y desde todos los niveles de gobierno (ejecutivo, legislativo y judicial) con la intención de propiciar la inclusión de la población o grupos sociales que tradicionalmente han estado marginados (en este caso las mujeres) y que requieren de medidas temporales para alcanzar el ejercicio de sus derechos básicos al desarrollo, la participación y la protección.

### **Autonomía.**

Capacidad de tener control y decidir sobre la propia vida, que genera una sensación de fuerza interna y confianza para encarar la vida. La conquista de la autonomía colectiva y personal es un objetivo para las mujeres que se encuentran en una situación de desventaja en las relaciones de género. La capacidad de control sobre la propia vida no implica que las mujeres dejen de lado a las personas que les interesan, significa tomar en cuenta sus propias necesidades e intereses, generalmente olvidados.

### **Empoderamiento.**

Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos. Proceso que implica disminuir los factores de vulnerabilidad e incrementar las potencialidades del grupo social femenino. Empoderamiento no significa que las mujeres dominarán a los hombres, como puede temerse.

## **Enfoque de Género.**

Es la visión, la forma de observar la realidad y la interpretación que le dan a ésta mujeres y hombres, con base en el “sexo” y el “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación y discriminación mayoritariamente hacia las mujeres.

Desde este enfoque se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento.
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

Los objetivos básicos de las acciones que lo integran son: la mejor comprensión de la realidad; la transformación de la sociedad; la reorganización económica y política; y la construcción de nuevas relaciones igualitarias, equitativas y justas.

## **Equidad.**

Significa justicia. Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación

Un enfoque que utiliza la equidad de género trata de asegurar que, tanto mujeres como hombres, reciban una proporción justa de los beneficios, así como de las responsabilidades, de la sociedad. La equidad es diferente a igualdad de trato, es igualdad de oportunidades. Es la igualdad reconociendo y respetando las diferencias, lo que se refleja en un trato justo y semejante, independientemente de quien se trate



## **Estereotipo.**

Imagen mental muy simplificada (por lo general) de alguna categoría de personas, institución o acontecimiento, que es compartida en sus características esenciales por un gran número de personas.

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.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Cumplen funciones individuales (ayudan a defender o preservar el sistema de valores) y sociales (contribuyen a la creación y mantenimiento de ideologías de grupo que explican y justifican diversas acciones sociales).

Ejemplo, los estereotipos de mujer-madre-ama de casa o de hombre-fuerte-valiente y proveedor.

## **Estereotipos de Género.**

Estos son también referidos como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. Con frecuencia son simplificaciones excesivas y reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas.

## **Género.**

Concepto que se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres (lo masculino) y mujeres (lo femenino).



Las sociedades configuran una serie de responsabilidades, papeles y funciones y determinan diferencias en el acceso a los recursos, en las necesidades y en la visión del mundo de las mujeres y los hombres. De ahí se derivan necesidades y requerimientos diferentes de hombres y mujeres para su desarrollo y realización personal.

Se distingue del término "sexo", pues alude a diferencias socioculturales y no biológicas. Al ser una construcción social está sujeta a modificaciones históricas, culturales y aquellas que derivan de cambios en la organización social; así en la construcción de los géneros intervienen factores como la tradición, las costumbres y los valores de una comunidad.

### **Gestión.**

Se denomina gestión al adecuado manejo de los recursos de los que dispone una organización, su objetivo principal es optimizar y aumentar esos recursos para el logro de objetivos y metas.

### **Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.**

Consiste en dar a cada persona lo que le corresponde, sin importa su raza o credo las mismas oportunidades de acceso y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar las desigualdades derivadas por diferencias

### **Perspectiva de Género.**

Se trata de una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres y que se traducen en inequidades, con el propósito de conocer sus raíces, efectos y consecuencias, para de este modo establecer acciones tendientes a eliminarlas y propiciar mejores formas de relación.

La perspectiva de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, como parte de una concepción de desarrollo que prioriza a las personas.





Esto significa, por ejemplo, redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos, valorar de manera justa los distintos trabajos, cuestionar las estructuras sociales y los valores que reproducen la desigualdad y fortalecer el poder de decisión de las mujeres

### **Planeación con Perspectiva de Género.**

El centro de interés de la planeación con perspectiva de género (PG) no es la mujer como categoría separada, es el género, es decir, las relaciones inequitativas entre hombres y mujeres.

La meta a la que se dirige la perspectiva de género es el logro de un desarrollo equitativo y sostenible, donde hombres y mujeres participen equitativamente en el moldeamiento de este proceso y en la distribución de los beneficios derivados del mismo.

El objetivo de la perspectiva de género es satisfacer las necesidades específicas de cada género, necesidades que se imbrican contextualmente con las relaciones sociales de clase, etnia, religión y localización geográfica. Los procedimientos de la perspectiva de género, ligados a los procesos de negociación y debate, se relacionan con la redistribución del poder dentro de los hogares, la sociedad civil, el Estado y el sistema global. Los procedimientos son complejos porque las soluciones propuestas encierran un cambio de actitudes para la transformación social.

### **Procedimiento.**

Narración cronológica y secuencial de cada una de las actividades concatenadas, que precisan de manera sistémica él como realizan una función o un aspecto de ella.

### **Referencia.**

Es una solicitud hecha por una persona que vive violencia y requiere de uno o varios servicios de atención y que, por alguna razón, no puede ser satisfecha



Totalmente por la institución a la que acude. La referencia de un caso de violencia hace que la solicitud de atención que satisfaga totalmente, o en mayor medida, las expectativas de una mujer que vive violencia.

Para ello, es imprescindible contar con opciones a las que una persona puede acudir de manera certera. Una referencia, por lo tanto, debe garantizar el avance de la solicitud de la persona que acudió a nuestra institución.

### **Sexismo.**

Es la discriminación que se hace de alguno de los dos sexos invalidando las capacidades y actitudes del otro.

### **Sexo.**

Es una categoría biológica, determinista y rígida (se nace mujer u hombre). Se refiere a los aspectos físicos, biológicos y anatómicos, características naturales e inmodificables. Características biológicas de la mujer y del hombre determinadas genéticamente.

### **Trabajo.**

Actividad humana que produce bienes y/o servicios. Es necesario distinguir entre el trabajo productivo, que suele estar remunerado, y el reproductivo, que por lo general no recibe retribución.

El término "trabajo invisible" se refiere al trabajo para el mantenimiento del hogar, generalmente realizado por las mujeres y las niñas. El trabajo invisible incluye actividades como recoger agua y leña, elaborar productos agrícolas para el consumo familiar, y el trabajo doméstico, que comprende el cuidado de los niños y niñas.



### **Transversalización de la Perspectiva de Género.**

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

### **Violencia contra las Mujeres.**

Cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres basadas en su género que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual-



## BIBLIOGRAFÍA.

Diagnóstico sobre la Situación de las Instancias Municipales de las Mujeres de San Luis Potosí. Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, 2016. IMES.

Directorio de las Instancias Municipales de las Mujeres. IMES

Engracia de los Riscos Angulo, Conocimientos, competencias y habilidades del agente de igualdad.

Glosario de género  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

Guía para iniciar y fortalecer una Instancia Municipal de las Mujeres, Inmujeres 2005. Pág. 14, 19,42  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100843.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf)

Guía técnica para la elaboración de manuales de organización.

Valcarce Fernández, M. Jato Seijas, E. Profesiones de género, perfiles y competencias.

Vicenta Rodríguez Martín; Documento habilidades profesionales en el ámbito de la intervención psicosocial desde un enfoque de género.

Manuales de Organización Revisados.

□ Manual de organización del Instituto Municipal de la Mujer del Municipio de Encarnación de Díaz Jalisco, 2012-2016.  
<http://www.encarnaciondediazjal.gob.mx/trans/Manuales/MANUAL%20DE%20ORGANIZACION%20DE%20LA%20MUEJER.pdf>

□ Manual de organización del Instituto Municipal de la Mujer de Zapopan Jalisco, 2012 – 2015. <http://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2016/08/Manual-de-Organizaci%C3%B3n-del-Instituto-Municipal-de-la-Mujer-Zapopana-.pdf>

□ Manual de organización de la Dirección de Atención a la Mujer, del Municipio de Hermosillo.  
<http://www.hermosillo.gob.mx/download.aspx?...=/transparencia%5Carchivos%5Cmujer%5...%20En%20cach%C3%A9%20Similares>



- Manual de Organización y Operaciones de la Unidad de Apoyo a las Mujeres del Municipio de Amacueca, Jalisco 2008. <http://transparencia.info.jalisco.gob.mx/.../Manual%20de%20organizacion%20y%20Operacion>
- Manual Específico de Organización de la Dirección del Instituto Municipal de la Mujer en Tuxpan, Veracruz 2011- 2013. <http://tuxpanveracruz.gob.mx/wp-content/uploads/2014/01/MANUAL-ESPECIFICO-DE-ORGANIZACION-DEL-IMMTUXPAN.pdf>.
- Manual de Organización del Instituto Colimense de las Mujeres, 2013. <http://www.icmujeres.col.gob.mx/wp-content/uploads/2015/10/Manual-Instituto-Colimense-de-las-Mujeres.pdf>
- Manual de Organización de la Instancia Municipal de la Mujer (IMM) del Municipio de Marcos Castellanos, Michoacán 2012. [http://marcoscastellanos.gob.mx/contenidos/marcoscastellanos/pdfs/manual\\_de\\_or g.pdf](http://marcoscastellanos.gob.mx/contenidos/marcoscastellanos/pdfs/manual_de_or g.pdf)
- Manual de Organización de la Dirección del Instituto de la Mujer Texmeluquense, 2015. [http://sanmartintexmelucan.gob.mx/transparencia/\\_leyes/\\_i\\_leyes/manuales/Organizacion%20Instituto%20Municipal%20Mujer.pdf](http://sanmartintexmelucan.gob.mx/transparencia/_leyes/_i_leyes/manuales/Organizacion%20Instituto%20Municipal%20Mujer.pdf).
- Manual de Organización de la Dirección del Instituto de la Mujer de Gómez Palacio, 2013 – 2016. <http://transparencia.gomezpalacio.gob.mx/wp> □ Manual de Organización del Instituto Municipal de las Mujeres de Puebla. 2015 [http://pueblacapital.gob.mx/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=166&Itemid=](http://pueblacapital.gob.mx/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=166&Itemid=)
- Manual de Organización del Instituto Municipal de la Mujer del Municipio de Lerma, 2013. <http://www.ipomex.org.mx/ipo/archivos/downloadAttach/235735.web;jsessionid...>
- Manual de Organización del Instituto Municipal de la Mujer de Atlixco, Puebla 2014. <http://atlixco.gob.mx/atlixco/transparencia/2014/manuales/MO-INST%20DE%20LA%20MUJER.pdf>



- Manual de Organización Instituto Municipal para la Protección de los Derechos de las Mujeres de Jilotepec Edo. de México, 2013 – 2015.  
[http://www.jilotepecedomex.gob.mx/transparencia/Ar12/F1/Man\\_Org/Mujer.pdf](http://www.jilotepecedomex.gob.mx/transparencia/Ar12/F1/Man_Org/Mujer.pdf)
- Manual de Organización de la Instancia Municipal de la Mujer (IMM) del Municipio de Soledad de Graciano Sánchez, 2015-2018.  
[http://www.municipiosoledad.gob.mx/pdf/.../19.../manuales\\_organizacion/inst\\_mujer.pdf](http://www.municipiosoledad.gob.mx/pdf/.../19.../manuales_organizacion/inst_mujer.pdf)





## **ANEXOS.**

### **Anexo 1. Perfil de Competencias del Personal de la Instancia Municipal de las Mujeres de Guadalcázar.**

La competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de una/un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo y que son el resultado a la vez de un proceso de capacitación y cualificación.

Según Punk, las competencias son adquiridas desde el desempeño de un puesto de trabajo, se describen como el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo.

Las personas que integran las IMM requieren desarrollar competencias agrupadas de la siguiente manera:

- 1.- Competencias técnicas = saber: conocer y analizar como especialista, las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas que se requieren para ello.
- 2.- Competencias metodológicas = saber hacer: saber reaccionar ante las dificultades y singularidades en el desarrollo de las tareas buscando vías de solución.
- 3.- Competencias sociales = saber estar: saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y a un entendimiento interpersonal.
4. Competencias participativas = saber ser: saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en el entorno de trabajo, ser capaz de organizar y decidir, así como tener disposición para aceptar responsabilidades.



## **Competencias.**

Las personas que integren las IMM, deberán ser capaces de identificar, desarrollar y fortalecer las siguientes competencias:

### **1. Competencias Profesionales y de Formación.**

- 1.1. Formación permanente y multidisciplinaria en temas de desarrollo humano.
- 1.2. Identificar los contextos de intervención para la implementación de acciones positivas.
- 1.3. Conocer, aplicar y manejar:
  - 1.3.1. Técnicas de investigación y modelos de intervención e interacción.
  - 1.3.2. Metodologías y técnicas de intervención.
  - 1.3.3. Normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.
  - 1.3.4. Marco conceptual de la Teoría de género.

### **2. Competencias Metodológicas.**

- 2.1. Identificar y detectar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- 2.2. Gestionar programas, proyectos y recursos.
- 2.3. Evaluación de las necesidades.
- 2.4. Diseñar, implementar, gestionar y evaluar acciones positivas, planes de igualdad y estrategias de transversalización de género.
- 2.5. Resolución de problemas.
- 2.6. Informar y comunicar de forma oral y escrita con un lenguaje no sexista.





### **3. Competencias Participativas.**

3.1. Saber coordinar, dirigir y trabajar en equipo.

3.2. Asumir responsabilidades, tomar decisiones, capacidad de convicción y decisión.

3.3. Actuar de manera crítica.

3.4. Asumir responsabilidades.

3.5. Compartir conocimientos y recursos.

### **4. Competencias Sociales.**

4.1. Compromiso ético, respeto y disposición de ayudar a las personas:

4.1.1. Escucha activa.

4.1.2. Capacidad crítica y autocrítica.

4.1.3. Sociabilidad.

4.1.4. Empatía y flexibilidad.

4.1.5. Capacidad de negociación.

4.1.6. Capacidad de gestión con diversos actores sociales.