



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

SECRETARÍA DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES
RESPIRATORIAS
ISMAEL COSÍO VILLEGAS



**MANUAL DE ORGANIZACIÓN ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE UNIDAD
DE IGUALDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN**

JUNIO, 2024

Handwritten signatures in blue ink, including a large 'G' and other initials.



ÍNDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO DEL MANUAL	2
I. ANTECEDENTES	3
II. MARCO JURÍDICO	5
III. MISIÓN Y VISIÓN	12
IV. ATRIBUCIONES	13
V. ORGANIGRAMA	14
VI. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	15
DEPARTAMENTO DE UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN	15
VII. GLOSARIO	17
VIII. ANEXOS	21
IX. APROBACIÓN DEL MANUAL	22



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



INTRODUCCIÓN

En respuesta a la necesidad de contar con un instrumento administrativo vigente que contenga los antecedentes históricos, marco jurídico, atribuciones, organigrama y descripción de funciones, se ha elaborado el presente manual con el propósito de ser el marco de referencia para delimitar las responsabilidades y funciones del área; así como su ámbito de competencia, y a su vez servir de apoyo al personal adscrito al Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión.

El manual ha sido elaborado por el Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión con la asesoría del Departamento de Planeación y autorizado por la Dirección General y se actualizará conforme a las necesidades de ese Departamento o cuando existan cambios en la normatividad aplicable, y estará disponible para consulta en la normateca del portal institucional.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



OBJETIVO DEL MANUAL

Presentar y dar a conocer en forma integral y ordenada las funciones que competen al Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión, a fin de que sirva como herramienta de consulta y orientación al personal adscrito a dicho Departamento, y como instrumento de inducción al puesto para el personal de nuevo ingreso.



I. ANTECEDENTES

En el año 2018, el Director General del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas, tomó la decisión de crear la Unidad de Género de éste Instituto, con la finalidad de que a través de ella se realizara un trabajo educativo para informar, sensibilizar y capacitar al personal del INER respecto a las acciones de prevención del hostigamiento y el acoso sexual, así como reforzar las acciones que ya se venían realizando, en coordinación con el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), tales como las campañas de los días naranja –realizado el día 25, de cada mes- y el seguimiento al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad 2013-2018), del Instituto Nacional de las Mujeres, que enfatizaba el trabajo por una cultura institucional para la Igualdad, la conciliación entre vida laboral y vida familiar, y la ya mencionada prevención y atención al hostigamiento, y al acoso sexual en el ámbito laboral. A esto se sumó la atención a presuntos actos de discriminación.

La plantilla inicial del Departamento de Unidad de Género se conformó por una licenciada en pedagogía y una licenciada en derecho, ambas con estudios de Género y Derechos Humanos. El trabajo que se ha realizado está centrado en la prevención y la atención de la violencia de género, específicamente referida al ámbito sexual del acoso u hostigamiento sexual; sin embargo, aún subsisten usos y costumbres que es preciso erradicar a través de procesos mediante los cuales se analicen críticamente los conceptos que usamos para comunicarnos, los criterios que se consideran válidos para tomar una decisión y las condiciones que impiden la equidad e igualdad de género. Estas condiciones se sustentan tanto en las maneras de organizar el trabajo, como en las tradiciones que se construyen en torno a ellas y también en las normas, planes, proyectos y comunicados cotidianos mediante los cuales se realiza el trabajo que nos congrega institucionalmente.

Otros dos aspectos en los que aún es necesario avanzar, son la capacitación especializada del personal del INER respecto al fortalecimiento y construcción de conocimientos, habilidades y valores (competencias) que reconozcan tanto la igualdad entre las personas como su diversidad, y contribuyan a la construcción de condiciones laborales que beneficien a toda la institución y a cada persona en su específica identidad y condición de vida. El otro reto es la transversalización de la perspectiva de género tanto en los documentos normativos, la vida cotidiana institucional, la



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



atención médica y la formación de recursos humanos especializados en el ámbito de la salud respiratoria.

Por consiguiente, el Instituto continuará trabajando en apego al Proigualdad 2020-2024 el cual articula los esfuerzos de las dependencias y entidades del Gobierno de México, en coordinación con los tres poderes y órdenes de gobierno; o bien en apego a los Programas Gubernamentales enfocados en trabajar por la Igualdad entre hombres y Mujeres.

Durante el ejercicio 2024, derivado de las actividades del Departamento se solicitó el cambio de nombre por Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión.



II. MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

D.O.F. 05-02-1917.

Ref. 22-03-2024.

TRATADOS INTERNACIONALES

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. El artículo 8, numeral 1, señala que, con el objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su comportamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, honestidad y responsabilidad entre sus funcionarios públicos.

Entrada en vigor: 14-12-2005.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979. (CEDAW)

Entrada en vigor: 03-09-1981.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas. número 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para", adoptada en la ciudad de Belém do Pará, Brasil, el 09 de junio de 1994.

Entrada en vigor: 19-01-1999.

Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969 convención americana sobre derechos humanos (pacto de San José).

Entrada en vigor: 18-07-1978.

IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Bejín del 04 al 15 09-1995, y sus revisiones +5, +10. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing



Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Consenso de Quito, 6 al 9 de agosto de 2007.

Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Nueva York, EUA, 6 de octubre de 1999.

D.O.F. 03-05-2002

LEYES

Ley de los Institutos Nacionales de Salud.

D.O.F. 26-05-2000.

Ref. 11-05-2022.

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

D.O.F. 01-02-2007.

Ref. 26-01-2024.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

D.O.F. 02-08- 2006.

Ref. 29-12-2023.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

D.O.F. 30-05- 2011.

Ref. 04-04-2024.

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

D.O.F. 18-07-2016.

Ref. 27-12-2022. Sentencia de la SCJN con declaratoria de invalidez del Decreto de reforma DOF 27-12-2022, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de noviembre de 2023.

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

D.O.F. 04-05-2015.

Ref. 20-05-2021.

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



D.O.F 18-07-2016.

Ref. 20-05-2021.

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

D.O.F. 26-01-2017.

Ley General de Archivos.

D.O.F. 15-06-2018.

Ref. 19-01-2023.

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

D.O.F. 09-05-2016.

Ref. 01-04-2024.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

D.O.F. 11-06-2003.

Ref. 01-04-2024.

Ley General de Salud

D.O.F. 07-02-1984

Ref. 01-04-2024.

CÓDIGOS

Código Civil Federal.

D.O.F. 26-05-1928.

Ref. 17-01-2024.

Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares.

D.O.F. 07-06-2023.

Código Nacional de Procedimientos Penales.

D.O.F. 05-03-2014.

Ref. 26-01-2024.



Código Penal Federal.

D.O.F. 14-08-1931.

Ref. 17-04-2024.

REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley Federal de Archivos.

D.O.F. 13-05-2014.

Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

D.O.F. 11-06-2003.

Reglamento de la Ley Federal del Derecho de Autor.

D.O.F. 22-05-1998.

Ref. 14-09-2005.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

D.O.F. 11-02-2008.

Ref. 14-03-2014.

Reglamento de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

D.O.F. 02-12-2015.

DECRETOS

Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

D.O.F. 30-08-2019.

ACUERDOS

ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Atención a Personas con Discapacidad, para el ejercicio fiscal 2021.

D.O.F. 26-12-2020.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



ACUERDO por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión.

D.O.F. 06-07-2017.

ACUERDO que reforma el diverso por el que se establecen los Lineamientos generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal.

D.O.F. 06-12-2018.

Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

D.O.F. 28-12-2020.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS

Norma Oficial Mexicana NOM-015-SSA-2023. Para la atención integral a personas con discapacidad.

D.O.F. 22-05-2023.

DECLARATORIA de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En Igualdad Laboral y no Discriminación.

D.O.F. 19-10-2015.

PLANES Y PROGRAMAS

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

D.O.F. 22-12-2020.

DOCUMENTOS NORMATIVOS

Relación Única de la normatividad del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas.

D.O.F. 10-09-2010.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



Adición a la Relación Única de la normatividad del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas.

D.O.F. 01-06-2011.

Ref. 20-04-2012.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

D.O.F. 03-01-2020.

PROTOCOLO de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.

D.O.F 22-12-2023.

MANUALES

Manual de Organización del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas. 17-10-2022.

Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

D.O.F. 09-08-2010.

Ref. 03-02-2016.

Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Materiales y Servicios Generales.

D.O.F. 16-07-2010.

Ref. 05-04-2016.

Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno.

D.O.F. 12-07-2010.

Ref. 03-11-2016.

OTROS



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" 1° de septiembre de 1998.

Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas. 05-11-2020.

Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud 2016-2019.

NOTA: El presente marco normativo incorpora disposiciones vigentes al momento de su elaboración, con independencia de la expedición y/o modificación de disposiciones realizadas de manera posterior, particularmente de aquellas cuya vigencia queda sujeta al ejercicio fiscal en curso.



III. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Consolidar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la educación, la orientación en las áreas jurídica y psicológica, y la promoción de la inclusión y el respeto a la diversidad con la finalidad de disminuir la violencia de género en todos sus tipos y modalidades, así como apoyar la transversalización de la perspectiva de género, el respeto a los derechos humanos y la no discriminación en la vida cotidiana del Instituto.

VISIÓN

Ser reconocida como una Unidad que promueva la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a través de la capacitación, la orientación y la asesoría para disminuir la violencia de género en todos sus tipos y modalidades, así como fomentar una cultura institucional inclusiva basada en el respeto a los derechos humanos y la no discriminación.



IV. ATRIBUCIONES

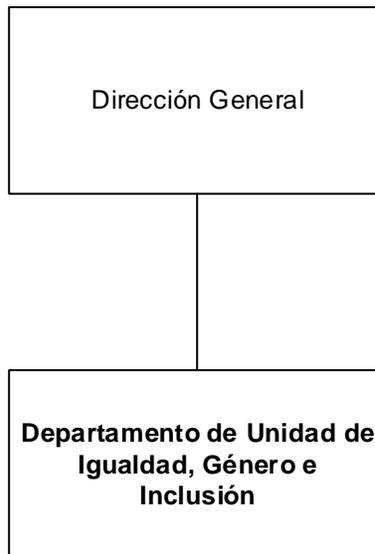
De conformidad con el Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Ismael Cosío Villegas, aprobado el 05 de noviembre de 2020 en la Centésima Décima Séptima Reunión Ordinaria de la H. Junta de Gobierno, corresponde a la Unidad de Género lo siguiente:

ARTÍCULO 26. – En apoyo a la Dirección General, el Instituto contará con el personal de confianza para las funciones de Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Jefes de Servicio y demás personal de confianza a que se refiere el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, así como el de base que se requiera para la eficaz atención de los asuntos de su competencia, de acuerdo al presupuesto que tenga asignado.

El personal antes citado deberá realizar las actividades asignadas de acuerdo a lo establecido en los Manuales de Organización y/o Procedimientos que corresponda a su área de adscripción.



V. ORGANIGRAMA





VI. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

DEPARTAMENTO DE UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN

OBJETIVO.

Impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como promover el acceso de las mujeres a una vida institucional libre de violencia de género, mediante la transversalización de la perspectiva de género y la capacitación del personal en estos temas que contribuyan a consolidar el respeto a los derechos humanos y de no discriminación en todos sus tipos y modalidades dentro del Instituto.

FUNCIONES.

1. Elaborar y mantener actualizado el presente documento, para su correcta aplicación y observancia, promoviendo el trabajo en equipo bajo el principio de igualdad y no discriminación, así como los criterios de legalidad, honestidad, eficacia, eficiencia, economía, racionalidad, austeridad y transparencia, evitando la duplicidad de funciones, para su adecuado funcionamiento.
2. Gestionar el programa de actividades educativas y de difusión de información del Departamento en perspectiva de género, prevención del hostigamiento y el acoso sexual, la promoción de los derechos humanos y el derecho a la no discriminación, para las personas servidoras públicas, pacientes y familiares de pacientes dentro del INER; con la finalidad de sensibilizar al personal contribuyendo a la transversalización de la perspectiva de género, y el respeto de los derechos humanos.
3. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a las personas servidoras públicas en los medios de comunicación institucionales establecidos, con el fin de que el personal conozca las medidas y procedimientos necesarias en caso de vivenciar Hostigamiento sexual y/o Acoso Sexual.



4. Difundir la actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación, a las personas servidoras públicas en los medios de comunicación institucionales establecidos; a fin de comprender los principios y valores que rigen el comportamiento ético en el ámbito laboral.
5. Generar estadísticas e informes periódicos de perspectiva de género de las acciones realizadas sobre igualdad de género, derechos humanos y no discriminación con el fin de informar oportunamente de ellas a las diferentes instancias globalizadoras.
6. Fomentar la cultura de denuncia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, de la discriminación por cualquier motivo, de la violencia en todos sus tipos y modalidades, a fin de generar estrategias de prevención, atención y erradicación de cualquiera de estas conductas.
7. Diseñar campañas informativas y mecanismos de colaboración con instituciones y/u organizaciones, a fin de promover la igualdad de género, prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y la prevención de la violencia en el INER.
8. Establecer indicadores de seguimiento de la institucionalización de la perspectiva de género a fin evaluar el cumplimiento de las acciones y estrategias en materia de igualdad de género y derechos humanos.
9. Brindar orientación y acompañamiento a la persona usuaria que acude al Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión e identificar en la entrevista inicial la situación y necesidades, con el fin de sugerir servicios externos de psicología a lo que puede acudir para su atención.
10. Coordinar con otras áreas del Instituto talleres, cursos, pláticas o capacitaciones, así como otras acciones académicas, con el objeto de favorecer el desarrollo integral de las personas servidoras públicas y de las personas usuarias del Instituto.



VII. GLOSARIO

ACCIONES DE PREVENCIÓN: Son las medidas que se establecen para anticipar que ocurran acciones de hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación. Entre ellas se incluyen: el Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento sexual, acoso sexual emitido por la Dirección General del Instituto, la sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como de no discriminación; la sensibilización y capacitación de quienes integran los Comités de ética y Prevención de Conflictos de Interés en estos temas; la promoción de una Cultura institucional de igualdad de género, libre de violencia y discriminación; el nombramiento de Personas Consejeras para atender los casos de presunto hostigamiento sexual o acoso sexual, y de Personas Asesoras; la capacitación de quienes realizan estas funciones así como las condiciones y recursos institucionales para que puedan realizarlas.

ACOSO SEXUAL. Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe 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.

CAPACITACIÓN. El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

DENUNCIA: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen de conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.

DISCRIMINACIÓN: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales,



la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

ENTREVISTA INICIAL: preguntas abiertas que permiten obtener información sobre las ideas y sensaciones de la persona que acude a la unidad de género derivado de experimentar actos de violencia.

GÉNERO: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, 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 determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas. También, género es una categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

IGUALDAD DE GÉNERO. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

IGUALDAD SUSTANTIVA. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

PERSONA SERVIDORA PÚBLICA. La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los



géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder.

PRINCIPIO DE IGUALDAD: posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.

SERVICIO EXTERNO: especialistas en el área de psicología que no están directamente vinculados con el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER) Ismael Cosío Villegas. Estos servicios pueden ser consultados por personas que buscan o requieran atención a problemas emocionales derivados de actos de violencia.

TRANSVERSALIZACIÓN DE 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: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

**MANUAL DE ORGANIZACIÓN
ESPECÍFICO DEL DEPARTAMENTO DE
UNIDAD DE IGUALDAD, GÉNERO E
INCLUSIÓN**



violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.



VIII. ANEXOS

Sin anexos.



IX. APROBACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN

REALIZÓ

LCDA. LAURA ADRIANA ÁLVAREZ DE LA CRUZ
Titular del Departamento de Unidad de Igualdad, Género e Inclusión

REVISÓ

LCDA. ANA CRISTINA GARCÍA MORALES
Titular del Departamento de Asuntos Jurídicos y
Unidad de Transparencia

LCDA. SAMANTHA CORTÉS ABOITES
Adscrita al Departamento de Planeación

SANCIONÓ

L.C.P. ROSA MARÍA VIVANCO OSNAYA
Titular del Departamento de Planeación

AUTORIZÓ

DRA. CARMEN MARGARITA HERNÁNDEZ CÁRDENAS
Titular de la Dirección General

FECHA DE APROBACIÓN:	DÍA	MES	AÑO
	03	06	2024