

# MANUAL DE ESTRATEGIAS

PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO EN EL QUEHACER DEL

**INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO**





# ÍNDICE

I.	Introducción .....	4
II.	Claves conceptuales para comprender la perspectiva de género .....	5
III.	No es lo mismo sexo y género .....	5
IV.	Roles y estereotipos de género: lo que nos enseñan sobre ser mujeres y hombres.....	7
V.	Más allá del binarismo: identidades sexo-genéricas.....	12
VI.	Interseccionalidad .....	17
VII.	Desigualdades, discriminación y violencias en razón de género.....	19
VIII.	Paridad en el ámbito político .....	20
IX.	Normativas internacionales, nacionales y estatales que protegen los derechos de las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.....	21
X.	Transversalidad de la perspectiva de género e igualdad sustantiva.....	24
	A. ¿Qué es y cómo identificar la perspectiva de género?	
	B. ¿Cómo llegamos a la transversalización de la perspectiva de género?	
XI.	Estrategias para incorporar la perspectiva de género .....	27
	A. Fortalecer una cultura organizacional alineada a la perspectiva de género	
	B. Emplear lenguaje incluyente	
	C. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del IEEM	
XII.	Conclusiones .....	32
XIII.	Referencias .....	34

# I.

# INTRODUCCIÓN

El Instituto Electoral del Estado de México (IEEM) es un organismo autónomo que trabaja de manera permanente y profesional para garantizar procesos democráticos confiables. Su labor, como lo establece el artículo 168 del Código Electoral del Estado de México, se guía por principios como la certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad, objetividad y paridad. Pero, además, cada acción que se realiza debe incorporar perspectiva de género.

Que la perspectiva de género esté presente en el actuar institucional, de acuerdo con Incháustegui y Ugalde “implica cambios en las visiones y en la cultura organizacional, así como en la estructura y sistemas de trabajo” (2006, p.3), esto quiere decir que no basta con incorporar el tema de manera superficial, sino que se requiere deconstruir prácticas cotidianas organizacionales, los procesos de toma de decisiones y las formas de relacionarse al interior de la institución. Además de revisar las políticas, programas y procedimientos para garantizar que se promuevan la igualdad y eliminren cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, con el objetivo de ofrecer estrategias teóricas que faciliten a las personas servidoras públicas la integración de la perspectiva de género en la planeación, ejecución y evaluación de sus funciones institucionales diarias, la Unidad Coordinadora de Género (UCG) pone a disposición el presente manual como una estrategia de consulta.

Este documento se compone de trece apartados, a través de los cuales, se ofrece una guía que inspira la curiosidad, fortalece el compromiso y motiva un actuar institucional más humano y consciente de la diversidad. Que cada acción contribuya a la promoción y defensa de los derechos humanos, preservando siempre la integridad y la dignidad que merece cada persona de nuestra ciudadanía, particularmente mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

## II.

# CLAVES CONCEPTUALES PARA COMPRENDER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En los últimos años, seguramente has escuchado en el ámbito institucional conceptos como sexo, género, identidad de género, personas no binarias, paridad y violencia política contra las mujeres en razón de género. Estas palabras se han vuelto cada vez más comunes en el discurso público, pero no siempre resulta sencillo comprender su verdadero significado, las diferencias que existen entre ellas y, sobre todo, cómo se relacionan con nuestra labor cotidiana dentro de las organizaciones públicas.

Por ello, es fundamental detenernos a reflexionar: ¿a qué se refieren realmente estos términos?, ¿en qué consisten?, ¿cuáles son sus alcances y diferencias?, y lo más importante, ¿cómo aplicarlos de manera adecuada en nuestro actuar institucional? Responder a estas preguntas no solo amplía nuestro conocimiento, también nos brinda claves para desempeñar un trabajo más incluyente, respetuoso y comprometido con la promoción de la igualdad de género.

## III.

# NO ES LO MISMO SEXO Y GÉNERO

Cuando se habla de sexo, se hace referencia a las características biológicas y fisiológicas como los genitales, las hormonas y los cromosomas que diferencian a mujeres de hombres y de personas intersexuales.

Entonces la próxima vez que en un documento se solicite registrar tu sexo, deberás indicar si corresponde a mujer, hombre o persona intersexual.

Por otro lado, el término género se refiere a las expectativas que tiene la sociedad sobre conductas, pensamientos, funciones, actividades y características que acompañan al sexo asignado a una persona. Por ende, las diferencias sexuales

se convierten en reglas sociales y culturales de lo que se espera sean y hagan mujeres y hombres.

Al respecto, Marta Lamas (2000)<sup>1</sup> define al género de la siguiente manera:

Conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino). (p.2)

Ahora bien, de acuerdo con Amorós (1995) desde la prehistoria hasta tiempos actuales, a pesar de las diferencias culturales, se ha observado una organización social que asigna de manera diferenciada las tareas productivas y reproductivas según el sexo de las personas, a esto se le llama división sexual del trabajo. Según Kergoat (2002), este concepto permite reflexionar sobre dos principios centrales: en primer lugar, la creencia de que existen trabajos destinados a mujeres y otros a hombres (principio de separación); y, en segundo lugar, la valoración desigual que se otorga a dichas actividades (principio jerárquico).

En este esquema, las mujeres han sido históricamente relegadas al trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito privado, mientras que los hombres se han vinculado con el trabajo productivo en el espacio público, considerado de mayor reconocimiento social y económico.

---

1 Si deseas profundizar en el tema, te invitamos a leer el artículo “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual” de Marta Lamas en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Quizá en la mayoría de las actividades de sensibilización sobre perspectiva de género a las que has acudido, hayas notado que las personas capacitadoras atribuyen gran parte de la problemática de las violencias y la discriminación a los roles y estereotipos de género. Esto no es casualidad, ya que ambos conceptos han sido piezas clave en la construcción y la reproducción de prácticas, creencias y estructuras patriarcales que limitan tanto a mujeres como a hombres, aunque sus impactos recaen de forma más dura sobre las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica, pero vamos poco a poco.

Hablar de roles de género implica reconocer las expectativas sociales que se asignan a las personas desde el nacimiento, definiendo las funciones y responsabilidades atribuidas a las personas de acuerdo con su sexo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013):

Tanto las mujeres como los hombres desempeñan múltiples roles en sus vidas, en la esfera productiva -actividades dirigidas a la producción de mercancías para el consumo o el comercio y las generadoras de ingreso- y en la esfera reproductiva -actividades relacionadas con la creación y sostenimiento de la familia y el hogar.

Sin embargo, Federici, citada en Guadarrama (2021), plantea que la generación de mercancías, asociada al trabajo asalariado y de carácter mercantil, ha sido

históricamente atribuida en mayor medida a los hombres, mientras que las tareas reproductivas y domésticas se han delegado casi exclusivamente a las mujeres. Esta división refuerza la desigualdad de género, ya que el trabajo de cuidado y del hogar, aunque es esencial para la sostenibilidad de la vida y la economía, suele ser invisibilizado, desvalorizado y no reconocido en términos económicos ni sociales.

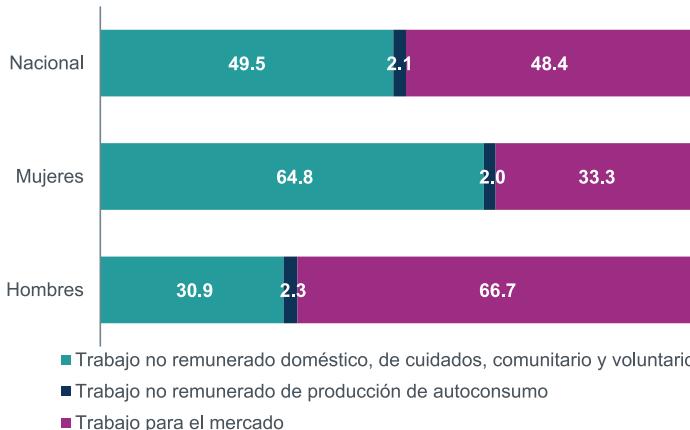
En resumen, los roles de género son tareas y responsabilidades que se espera que realicen mujeres y hombres.

ROL REPRODUCTIVO	ROL PRODUCTIVO
Mujeres y personas feminizadas	Hombres
Espacio privado	Espacio público
Trabajo no remunerado	Trabajo remunerado
Cuidado de personas	Proveedor

En México persisten de manera significativa los roles y estereotipos de género que asignan de forma desigual las responsabilidades en la vida cotidiana y limitan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Un ejemplo claro se refleja en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024, la cual evidencia que las mujeres destinan una mayor proporción de su tiempo a los trabajos no remunerados del hogar y de cuidados, en comparación con los hombres.

Esta situación no sólo reproduce la idea de que las tareas domésticas y de cuidado son “naturales” o exclusivas de las mujeres, sino que también genera una doble o triple jornada, al combinar el trabajo remunerado, el doméstico y, en muchos casos, el de cuidados. En consecuencia, se limitan sus oportunidades de desarrollo personal, profesional y político, lo que refuerza la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres.

Gráfica 1  
**Distribución del tiempo total de trabajo semanal de la población,  
según sexo y tipo de trabajo<sup>1/</sup>**  
2024  
(porcentaje)



Notas: Corresponde a la población de 12 años y más.

Los parciales pueden no sumar 100 debido al redondeo.

<sup>1/</sup> El trabajo para el mercado incluye el tiempo que se destinó a la búsqueda de empleo y los traslados al trabajo.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), 2024.

*Imagen recuperada de: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025).  
“Encuesta Nacional sobre el uso del tiempo”.<sup>2</sup>*

## Ejemplos de roles de género en los espacios laborales:

- Se espera que los hombres ocupen cargos de liderazgo o decisión como directores, gerentes, jefes de área y se les asocia con profesiones técnicas o de fuerza física como ingenierías, construcción, transporte o seguridad.
- Las mujeres suelen ser vinculadas a trabajos de cuidado y servicio, como enfermería, asistencia administrativa, limpieza o recursos humanos, donde se valora la paciencia y la conciliación.

<sup>2</sup> Para conocer más, puedes consultar el documento completo en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024\\_CP.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_CP.pdf)



## PARA REFLEXIONAR...

¿Quién realiza las siguientes actividades en casa?  
¿Corresponde a roles de hombres o mujeres?

- Cocinar
- Comprar víveres
- Lavar
- Mantenimiento y reparación
- Barrer
- Cortar el césped

Por otra parte, tales roles, se reproducen mediante estereotipos de género, entendidos como creencias generalizadas y rígidas preconcebidas que naturalizan dichas asignaciones y legitiman relaciones de desigualdad. Pero, también los estereotipos reafirman los modelos de feminidad y masculinidad transmitiendo creencias que sirven como justificación a determinadas actitudes y conductas discriminatorias.

FEMINIDAD	MASCULINIDAD
Frágil	Fuerte
Sumisión	Dominación
Emocional	Racional
Conflictiva	Competitivo
Dulce	Agresivo
Recatada	Deportista
Pasiva	Líder
Dependencia	Independencia

## Ejemplos de estereotipos de género en los espacios laborales:

- Pensar que las mujeres “no tienen carácter” o “no pueden tomar decisiones” porque son sensibles.
- Suponer que los hombres pueden dedicar más horas al trabajo electoral por “no tener tantas cargas familiares” y ser más “independientes”.

### PARA REFLEXIONAR...



¿Qué espera la sociedad de ti al ser mujer u hombre?, ¿cómo estas expectativas han afectado y afectan tus decisiones cotidianas?, ¿consideras que tus funciones en el IEEM se apegan a los roles y estereotipos de género?

## MÁS ALLÁ DEL BINARISMO: IDENTIDADES SEXO-GENÉRICAS

La comprensión de las identidades sexuales y de género ha evolucionado más allá de la tradicional división entre hombre (masculino) y mujer (femenino). Las personas pueden vivir y expresar su identidad de múltiples formas y su orientación sexual, identidad y expresión de género no siempre coinciden con las expectativas sociales asociadas al sexo asignado al nacer.

De acuerdo con los Principios de Yogyakarta (2007), la orientación sexual se define como:

La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (p.6).

En otras palabras, la orientación sexual se entiende como una dimensión fundamental de la vida humana que no se limita únicamente a la atracción física, sino que también incluye aspectos emocionales y afectivos. Reconoce que cada persona puede sentirse atraída por personas de un sexo o género distinto, del mismo o más de uno, sin que ello suponga un patrón único o rígido.

<b>Heterosexualidad</b>	Atracción hacia el sexo opuesto.
<b>Homosexualidad</b>	Atracción hacia el mismo sexo.
<b>Bisexualidad</b>	Atracción hacia ambos sexos.
<b>Asexualidad</b>	Falta de atracción sexual.
<b>Pansexualidad</b>	Atracción sin importar el sexo o género.
<b>Demisexualidad</b>	Atracción tras un vínculo emocional fuerte.
<b>Antrosexual</b>	Persona que “desconoce su orientación sexual o no se identifica con ninguna de ellas”.

*Tabla construida a partir de la información recuperada de: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, s.f.), Glosario de las diversidades sexogenéricas.*

Por otro lado, un concepto que causa confusión es la identidad de género, la cual se puede definir como una vivencia interna y personal que refleja cómo cada persona siente y experimenta su género. Amnistía Internacional (2025), menciona que “es la manera en la que una persona se percibe y se siente: como mujer, como hombre, como una combinación de ambos, como ninguno o de otra forma distinta” considerando la carga social y cultural que esto conlleva con relación a su feminidad o masculinidad.

Además, la identidad de género incluye la manera en que cada quien se relaciona con su propio cuerpo, ya sea manteniendo su apariencia o modificándola mediante decisiones libres, como cambios médicos o quirúrgicos.

También, existen otras formas de manifestar la identidad de género por medio de la apariencia física, los ademanes y otros gestos personales para comunicar de forma externa.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2008), citada en Lampert (2017), define la expresión de género como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, de acuerdo con los patrones considerados propios de cada género en una sociedad y en un momento histórico determinados”.

La expresión de género puede percibirse y hacerse presente por medio de la ropa, el peinado, el maquillaje, los accesorios, el lenguaje corporal, la forma de caminar, de hablar y los gestos.

<b>Cisgénero</b>	Cuando la identidad de género de una persona coincide con el sexo que se le asignó al nacer.
<b>Transgénero</b>	Cuando la identidad de género de una persona difiere del sexo asignado al nacer.
<b>Bigénero</b>	Personas que “tienen una identidad o expresión de género que es una combinación de dos géneros”, ya sea de forma simultánea o alternada.
<b>No binarie</b>	Un término general para identidades que pueden identificarse entre una mezcla de lo femenino o masculino, con ninguno o puede ser cambiante en el tiempo.
<b>Género fluido</b>	Una identidad de género que cambia con el tiempo y puede fluctuar entre diferentes géneros.
<b>Queer</b>	Proviene del vocablo inglés queer (del adjetivo calificativo raro) y constituye una reivindicación política frente al “orden de género” y las identidades binarias. Las personas que se identifican con esta categoría rechazan el género impuesto al nacer y disienten también de los géneros convencionales.
<b>Travesti</b>	Cuando la persona utiliza ropa, maquillaje y peinados socialmente asociados a un género distinto del que le fue asignado al nacer. Esta práctica constituye una forma de expresión de género, a través de la cual cada persona manifiesta su identidad.

Tabla construida a partir de la información recuperada de: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, s.f.), Glosario de las diversidades sexogenéricas. LGBTIQ+.

En pocas palabras: la orientación sexual es hacia quienes sienten atracción; mientras que la identidad de género es quién eres; y la expresión de género es cómo lo muestras al mundo.



También existe un diagrama ilustrativo denominado “La galleta del género”, el cual puede resultar de gran utilidad para comprender de manera clara las diferencias entre orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Este recurso visual fue creado por Sam Killermann con el propósito de ofrecer una herramienta pedagógica sencilla y accesible que facilite la reflexión y el entendimiento de la diversidad sexual y de género.

*Imagen recuperada de: Universo de Letras UNAM (2021). “Galleta de género”.*

Como personas servidoras públicas, es fundamental reconocer que la identidad de género se experimenta y se vive de múltiples maneras, entre ellas, de forma no binaria. Esto implica comprender que no todas las personas se identifican exclusivamente como hombres o mujeres, sino que existen expresiones y vivencias de género diversas que deben ser respetadas y visibilizadas. Reconocer esta pluralidad no solo fortalece el compromiso con los derechos humanos y la no discriminación, sino que también contribuye a generar entornos laborales e institucionales más incluyentes, respetuosos y libres de estígmas.

## Sabías qué...

De acuerdo con la Asociación Internacional de Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA World, 2025), al menos 62 Estados miembros de las Naciones Unidas restringen el derecho a la libertad de expresión en relación con cuestiones de diversidad sexual, de género o corporal.<sup>3</sup>



Alrededor de la identidad de género y la orientación sexual persisten numerosos mitos que contribuyen a reforzar estereotipos y prácticas de discriminación. Algunos ejemplos comunes son creer que la homosexualidad puede “curarse” mediante terapia psicológica; asumir que, si un hombre presenta comportamientos considerados femeninos, necesariamente es gay; o pensar que la orientación sexual puede “contagiarse” por la convivencia con personas de la diversidad sexual.

Estas ideas carecen de sustento científico y refuerzan prejuicios que vulneran los derechos y la dignidad de las personas. La evidencia médica y psicológica ha demostrado que la orientación sexual y la identidad de género forman parte de la diversidad humana y no constituyen enfermedades, desviaciones ni conductas que deban corregirse.

Promover información veraz y espacios de respeto resulta fundamental para desmontar estos mitos y avanzar hacia una sociedad más incluyente, libre de estigmas y discriminación.

<sup>3</sup> Consulta la información completa en: <https://database.ilga.org/restricciones-libertad-de-expresion>

## VI.

# INTERSECCIONALIDAD

A pesar de los avances de sensibilización, la violencia no se detiene, ni para las personas de la diversidad sexo-genérica, ni para aquellas que poseen características particulares que las colocan en situaciones de mayor vulnerabilidad. Para comprender mejor esta realidad, la académica Kimberlé Crenshaw (1989), introdujo el término “interseccionalidad”, con el propósito de explicar cómo diferentes categorías sociales, como la raza y el género, no actúan de manera aislada, sino que se superponen e interactúan, generando formas específicas y más complejas de desigualdad.

Con el paso del tiempo, el concepto se ha ampliado para incluir otras dimensiones como la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la identidad cultural, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, entre otras. Todas estas categorías, al entrelazarse, producen experiencias particulares de discriminación y exclusión que no pueden entenderse si se analizan por separado.

Por ejemplo, no es lo mismo la discriminación que puede enfrentar una mujer blanca de clase media, que aquella que vive una mujer indígena en situación de pobreza o una mujer trans con discapacidad. Cada una de estas experiencias está marcada por la interacción de distintos factores que profundizan la desigualdad y multiplican las barreras de acceso a derechos, oportunidades y recursos.

La interseccionalidad nos invita, por tanto, a reconocer que la violencia y la discriminación no se manifiestan de manera uniforme, sino que adoptan formas diversas según las condiciones sociales, culturales y económicas de cada persona. Solo al mirar estas realidades en conjunto es posible comprender la magnitud de las injusticias y trabajar en políticas, estrategias y acciones que promuevan una verdadera igualdad sustantiva para todas y todos.

## PARA REFLEXIONAR...



El Círculo del Privilegio es una herramienta que nos invita a reflexionar sobre las diferentes ventajas y desventajas que cada persona vive a lo largo de su vida, dependiendo de factores interseccionales.

A través de este ejercicio, podemos identificar cómo estas diferencias influyen en nuestras oportunidades y en el acceso a derechos.

Más que señalar o comparar, el propósito es generar conciencia: comprender que no todas las personas partimos del mismo lugar y que reconocerlo es el primer paso para construir entornos más justos e incluyentes.

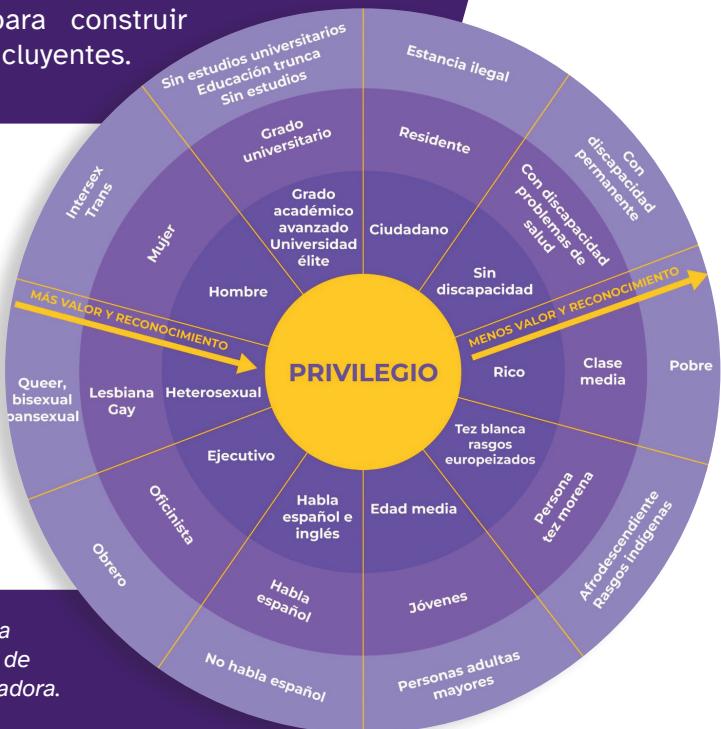


Imagen recuperada de: Consejo de la Judicatura Federal (S.f.). Perspectiva de género como herramienta transformadora.

## VII.

# DESIGUALDADES, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN RAZÓN DE GÉNERO

Desde mucho antes del reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las personas de la diversidad sexo-genérica en los marcos convencionales, la sociedad ya estaba organizada en torno a un sistema que privilegia lo masculino. Este sistema patriarcal ha definido normas, roles y expectativas sociales que colocan al hombre como facultado para el ejercicio del poder y tiene la supremacía sobre las mujeres.

Las desigualdades, discriminaciones y violencias de género no son hechos aislados ni excepcionales. Son expresiones concretas de estructuras históricas de poder que perpetúan la subordinación de las mujeres y otras identidades de género. Muchas de estas conductas son toleradas e incluso consideradas “naturales” porque han sido profundamente normalizadas a lo largo del tiempo.

Por ejemplo, cuando se espera que las mujeres asuman el cuidado del hogar, que los hombres sean proveedores, o que mostrar emociones es una característica exclusivamente femenina, estamos frente a expresiones de sexismo: creencias y prácticas que jerarquizan a un género por encima de otro. El machismo, como forma específica y arraigada de sexismo, no sólo refuerza esta jerarquía, sino que además impone sanciones sociales o simbólicas a quienes desafían el modelo masculino dominante, perpetuando el control, la dominación y distintos tipos de violencia.

Más allá del machismo, la misoginia representa una forma aún más profunda de hostilidad hacia las mujeres. No se limita a la creencia de que son inferiores, sino que implica desprecio activo, invisibilización sistemática y, en muchos casos, agresiones físicas, verbales o simbólicas por el simple hecho de ser mujeres.

Cuando esta estructura de opresión se manifiesta en agresiones, amenazas, exclusión o daños —ya sean físicos, psicológicos, sexuales, económicos o simbólicos— estamos ante violencia de género. Esta violencia tiene como raíz la subordinación, discriminación y explotación de las niñas, adolescentes y mujeres, y ocurre en todos los ámbitos de la vida: en lo privado, lo social, lo institucional y lo político.

En el contexto electoral, se habla con frecuencia de violencia política contra las mujeres en razón de género (VPG). Este tipo de violencia sucede cuando se limitan, anulan o menoscaban los derechos político-electorales de las mujeres, o cuando se obstaculiza su pleno ejercicio. Estas acciones, omisiones u tolerancia pueden incluir desde la distribución desigual de recursos para campañas, hasta agresiones verbales o difamaciones basadas en estereotipos de género.

Es importante mencionar que la VPG está catalogada como una modalidad de violencia puesto que la política es un ámbito de ocurrencia en que se presenta la violencia de género.<sup>4</sup>

## VIII. PARIDAD EN EL ÁMBITO POLÍTICO

La paridad representa un avance esencial en la búsqueda de una democracia verdaderamente representativa. Frente a diversas manifestaciones de violencia, exclusión y desigualdad que históricamente han impedido la participación plena de las mujeres y de las personas de identidades de género diversas, se han adoptado acciones legales e institucionales para asegurar que la participación en los espacios de decisión pública se dé en condiciones de igualdad.

En México, el principio constitucional de paridad implica que mujeres y hombres accedan a los espacios políticos con las mismas oportunidades, responsabilidades y reconocimiento. No se trata de dar cumplimiento cuantitativo, sino de garantizar que existan condiciones estructurales que permitan que esa presencia sea efectiva: que las mujeres puedan competir en igualdad, ser votadas, asumir responsabilidades de liderazgo, participar sin violencia ni discriminación.

Uno de los principales motivos para impulsar la paridad ha sido la presencia de barreras que limitan el ejercicio político de las mujeres. Estas barreras incluyen la violencia política de género, el uso de estereotipos, la asignación desigual de

4 Para conocer más sobre las conductas constitutivas de VPG, te recomendamos leer el Artículo 27 Sexies de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de México: [https://tese.edomex.gob.mx/sites/tese.edomex.gob.mx/files/files/Marco%20Jurídico/Leyes/Ley-de-Acceso-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia-del-Estado-de-México\\_.pdf](https://tese.edomex.gob.mx/sites/tese.edomex.gob.mx/files/files/Marco%20Jurídico/Leyes/Ley-de-Acceso-de-las-Mujeres-a-una-Vida-Libre-de-Violencia-del-Estado-de-México_.pdf)

recursos, la falta de acceso a espacios de liderazgo dentro de los partidos, la discriminación institucional y la persistencia de roles tradicionales de género que asumen que lo político “no es para mujeres” o que las mujeres deben sacrificar otras responsabilidades para participar.

Es importante tener claro que la paridad no es una cuota de género. Desde la reforma político-electoral de 2014, se estableció como mandato constitucional permanente el deber de los partidos políticos de postular candidaturas para el Congreso de la Unión y para los congresos locales con un 50% de candidaturas para mujeres y 50% para hombres.

Sin embargo, esa obligación inicial tenía alcance limitado: se aplicaba principalmente al ámbito legislativo, es decir, para diputaciones federales, senadurías y legislaturas estatales; los cargos para integrantes de ayuntamientos y aquellos de carácter unipersonal no se incluyen en ese momento.

En 2019 la reforma conocida como “Paridad en todo” o paridad transversal modificó varios artículos de la Constitución para que el principio de paridad se aplique en todos los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo, Judicial), a todos los niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) y también en los organismos autónomos.

Con ello, se asegura que la mitad de las candidaturas a todos los espacios de elección y cargos de designación sean ocupados por mujeres, garantizando una igualdad sustantiva y no solo formal. Esto significa que ya no basta con listas de candidaturas balanceadas, sino que también los nombramientos, los gabinetes, los órganos autónomos y otras instancias deben reflejar esa paridad.

**IX.**

## **NORMATIVAS INTERNACIONALES, NACIONAL Y ESTATAL QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y POBLACIONES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD**

Para garantizar la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, se han establecido marcos normativos a nivel internacional, nacional y estatal que buscan prevenir y erradicar conductas que vulneran los derechos humanos de mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad. Estos instrumentos

jurídicos no solo reconocen la dignidad de cada persona, sino que también promueven condiciones que aseguren el acceso equitativo a oportunidades, recursos y mecanismos de justicia.

<b>INTERNACIONAL</b>	<b>NACIONAL</b>	<b>ESTATAL</b>
1948 – Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU): reconoce la igualdad y dignidad de todas las personas, sin distinción de sexo, origen o condición.	1917 – Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: establece la igualdad ante la ley.	2002- Ley de Derechos y Cultura Indígena del Estado de México: reconoce y regula los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y originarias
1979 – Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): tratado fundamental para los derechos de las mujeres.	2003 – Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: incluye de manera explícita la protección contra discriminación por orientación sexual, discapacidad y origen étnico.	2008 - Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México: instituye las bases para la protección, observancia, respeto, garantía, estudio, promoción y divulgación de los derechos humanos
1993 – Declaración y Programa de Acción de Viena: reconoce derechos de mujeres, pueblos indígenas y personas con discapacidad como derechos humanos universales.	2006 – Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: asegura las mismas oportunidades y trato entre mujeres y hombres.	2008- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México: establece la coordinación entre el Gobierno del Estado y los gobiernos municipales para garantizar una vida libre de violencia a niñas, adolescentes y mujeres.
1994 - Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención do Belém do Pará: tratado que habla sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.	2007 – Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: establece mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.	2010 - Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México: procura eliminar todas las formas de discriminación.
	2012 – Reforma al Art. 1º Constitucional: prohíbe toda discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad,	2024 - Ley para la Inclusión de las Personas

INTERNACIONAL	NACIONAL	ESTATAL
1995 – Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: hoja de ruta para la igualdad de género y derechos de las mujeres.	condición social, religión, opiniones, preferencias sexuales, identidad de género y estado civil.	con Discapacidad del Estado de México: tiene como objetivo respetar, promover, proteger y garantizar el pleno ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.
2006 – Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU): primer tratado amplio de protección de esta población.	2019 – Reforma constitucional (paridad en todo): garantiza la participación política de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los niveles de gobierno.	
2007 – Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas: reconoce autodeterminación.		
2011 – Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU: primera resolución sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género.		
2015 – Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: incluye igualdad de género (ODS 5), reducción de desigualdades (ODS 10) y enfoque en grupos en situación de vulnerabilidad		

Tabla construida a partir de información de: Naciones Unidas (2006). Los principales tratados internacionales de derechos humanos. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/coretreaties.pdf>

Gobierno del Estado de México (2025). Legistel. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/legistel>

### A.

### ¿Qué es y cómo identificar la perspectiva de género?

Integrar estrategias que fortalezcan la perspectiva de género en el quehacer institucional es esencial para construir entornos laborales y estructuras organizacionales libres de violencia, en los cuales se priorice la sensibilización, la capacitación y el diseño de medidas que permitan a las personas desarrollarse en el pleno goce de sus derechos.

En este marco, una vez analizadas las claves conceptuales y normativas, consideraremos la perspectiva de género como: una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, la cual 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. La finalidad es promover la igualdad a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres, contribuyendo a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2024).

Por ello, resulta esencial que en las instituciones públicas se implementen mecanismos y se desarrollen acciones que permitan identificar si existen oportunidades equitativas, condiciones justas y medidas de conciliación para alcanzar la igualdad entre todas las personas en el ámbito institucional y laboral. Con frecuencia, estos lineamientos o normativas no se reflejan en la práctica cotidiana; el objetivo es que las leyes formales se vean aplicadas en la realidad, considerando los factores sociales, culturales, biológicos, etc. que enfrentan las mujeres y poblaciones en situaciones de vulnerabilidad en comparación de los hombres; a esto se le conoce como igualdad sustantiva.

De acuerdo con la PNUD (2023), aunque la promulgación de leyes y la puesta en marcha de políticas públicas representa un avance significativo, también

es necesario que estas se apliquen de manera efectiva, de modo que todas la personas tengan las mismas oportunidades en las distintas dimensiones del desarrollo y que exista un contexto favorable para lograrlo en los hechos.

“No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado”, (Comité CEDAW, Recomendación General 25, citado en ONU Mujeres, s.f.).

B.

## ¿Cómo llegamos a la transversalización de la perspectiva de género?

A pesar de los múltiples esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en las instituciones, las brechas de desigualdad aún persisten. Un ejemplo de esta realidad es que, en México, los hombres dedican en promedio 49 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinan únicamente 38 horas. Sin embargo, ellas realizan 51 horas de trabajo no remunerado, en contraste con los hombres, que solo llevan a cabo 15 horas (INEGI, 2018).

Como se mencionó anteriormente, esto se debe a la reproducción de roles de género que persisten entre hombres y mujeres, en los cuales a las mujeres se les asigna la realización de labores domésticas y trabajos de cuidados derivados de la maternidad, la asistencia de personas familiares enfermas, con discapacidad o adultas mayores, entre otros. Estas tareas, al no ser remuneradas, pueden limitar el desarrollo laboral y profesional pleno y equitativo de las mujeres.

De ahí que la transversalización de la perspectiva de género funcione como una herramienta que permite analizar e identificar si la reproducción de estas desigualdades está siendo considerada en cada acción o etapa del quehacer institucional, de modo que se asegure el beneficio tanto de mujeres como de hombres, ya que las afectaciones varían según el contexto y las condiciones que enfrentan (PNUD, 2023).

Algunos ejemplos de cómo se ven representadas estas diferencias son las siguientes:

EJEMPLO	DESCRIPCIÓN
Menstruación	Puede ser causante de malestares físicos como dolor pélvico, incluso, pudiendo llegar a ser diagnosticado por especialistas como dismenorrea primaria o secundaria, la cual consta de un dolor intenso que incapacita la vida de las mujeres, así como su desempeño laboral.
Maternidad	Durante el periodo de maternidad, que va desde el embarazo, el parto y el post parto, se requiere cuidados físicos especiales en cada una de las etapas, por lo que es indispensable el goce digno de la licencia correspondiente.
Trabajos de cuidado no remunerados	Estas labores tienen un impacto profundo en el desarrollo laboral de las mujeres, en gran medida, por la asignación de los roles de género en cuanto al cuidado de las y los hijos, la atención de personas adultas mayores, con discapacidad o enfermas, las cuales, en la mayoría de ocasiones ocurren bajo situaciones de desigualdad en el entorno familiar e impactan en la vida laboral.

Cuando se reconoce que diferencias como estas afectan el desarrollo laboral de las mujeres en comparación de los hombres y se problematiza desde la perspectiva de género, es posible brindar herramientas o diseñar políticas institucionales que permitan un desarrollo laboral más equitativo.

Transversalizar la perspectiva de género en el ámbito institucional significa integrarla en todas las fases y actividades, considerando las diferencias y brechas de desigualdad previamente señaladas, con el propósito de articular esfuerzos normativos y prácticos que permitan alcanzar la equidad.

Para lograrlo, presentamos algunas estrategias útiles para fortalecer la sensibilización, brindar información y aplicar estos principios.

**A.**

## Fortalecer una cultura organizacional alineada a la perspectiva de género

Personas autoras como Bergallo, Magnelli y Cerra (2022) en el Manual de transversalización de la perspectiva de género, destacan la importancia de implementar acciones para alcanzar la perspectiva de género en las instituciones públicas. Entre ellas, señalan procesos organizacionales que van desde la planificación, el diseño presupuestario o la gestión administrativa que se consideran a menudo neutrales al género, pero pueden incurrir en sesgos que, de no ser analizados bajo el enfoque de género, podrían reproducir desigualdades (p.20).

Asimismo, denominan esta transversalización como una herramienta metodológica que puede iniciar con un autodiagnóstico institucional, ya sea por unidad administrativa o a partir de las actividades que realizan las personas servidoras públicas. En este sentido, es posible analizar la participación y los tipos de cargos que ocupan las mujeres y las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ y poblaciones en situaciones de vulnerabilidad con el fin de reflexionar sobre las brechas que aún persisten.

Otra de las estrategias señaladas en la primera parte de este manual consiste en informar y sensibilizar a las y los servidores públicos sobre los conceptos básicos relacionados con la perspectiva de género, así como brindarles herramientas efectivas para difundir esta información. Esto puede realizarse a través de los propios canales de comunicación institucional.

Finalmente, resulta indispensable llevar a cabo capacitaciones periódicas dirigidas al personal, con relación a temas relevantes como la prevención, identificación y atención de la violencia; la corresponsabilidad en los trabajos de cuidado; las masculinidades, entre otros.

## B. Emplear lenguaje incluyente

El lenguaje es una herramienta que permite comunicar y construir realidades en los diferentes contextos en los que se desarrolla, siendo un pilar fundamental para garantizar la igualdad y la representación de todas las personas en los mensajes institucionales. En este contexto, resulta indispensable incorporar la perspectiva de género dentro de la comunicación, con un enfoque incluyente, claro y accesible.

De acuerdo con la Guía para el uso de lenguaje y comunicación incluyente, no sexista y accesible en textos y comunicados oficiales del TEPJF (2020), el lenguaje incluyente:

“Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, haciendo referencia, con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana y sin hacer una diferencia en la representación social de las poblaciones”.

Existen múltiples formas de hacer uso de este tipo de lenguaje dependiendo el tipo de documento o formato; si se trata de un texto escrito, una imagen, un video o, incluso, una intervención presencial, ya que en este tipo de actividades los gestos también comunican.

## Planeación del mensaje

- **Identificar a quién se dirige:** respetar y tomar en cuenta las características de la persona o el grupo de personas a quienes se dirige, ya que, dependiendo de ello, se formulará el mensaje.
- **Reconocer el objetivo:** una vez establecida la intención, se podrá construir un mensaje más claro y breve que desarrolle las ideas concisas.

## Redacción

Durante la redacción del documento se pueden emplear recursos como:

RECURSO	EJEMPLO
<b>Utilizar sustantivos genéricos o neutros:</b> aquellos que incluyen a personas de todos los géneros.	- Ciudadanía - Población - Personas - Electorado
<b>Aplicar la concordancia entre el género y el sustantivo:</b> si se habla de mujeres, utilizar el género gramatical correspondiente.	- La presidenta - La gobernadora - La candidata
<b>Desdoblar los artículos:</b> para evitar el uso del masculino genérico, se puede nombrar a hombres y mujeres.	- La jueza y el juez - La lideresa y el líder - La servidora y el servidor público
<b>Utilizar pronombres y determinantes sin género:</b> nombra a las personas sin hacer distinción de género y de forma indefinida.	- Quienes participan en la política - Cada cual decidirá sus propuestas - Cualquiera puede proponer una idea

## **Contenido audiovisual**

El lenguaje incluyente, claro y accesible también es posible en el contenido audiovisual como imágenes, videos y audios. Algunas recomendaciones son las siguientes:

Elegir imágenes que representen a mujeres en su diversidad y personas de la comunidad LGBTTIQ+.

Evitar hacer uso de fotografías, videos o imágenes que reproduzcan estereotipos de género y desigualdades.

Utilizar íconos incluyentes, no únicamente aquellos que hagan referencia a lo masculino.

Emplear la misma cantidad de mujeres y hombres en los recursos visuales para garantizar equidad en el mensaje.

El lenguaje incluyente, claro y accesible es un compromiso con la igualdad, la democracia y el respeto a la diversidad, que permite representar dignamente a las mujeres en la comunicación institucional. Adoptar estas herramientas contribuye a erradicar formas de discriminación y a garantizar que la comunicación sea un puente que una y no que excluya.

**C.**

## **Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del IEEM**

Para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, el 7 de mayo del 2025, el Consejo General aprobó el acuerdo IEEM/CG/84/2025, por el que se expide el Reglamento Interno del Instituto Electoral del Estado de México que actualiza el capítulo V sobre permisos, licencias y comisiones.

## **Licencia de maternidad**

Se podrá disfrutar de noventa días naturales para las mujeres embarazadas y personas gestantes por concepto de parto.

Asimismo, la ampliación de la licencia de maternidad o paternidad por cuarenta y cinco días naturales adicionales, con goce de sueldo íntegro, para la persona servidora pública electoral en caso de parto múltiple, sustentado con la constancia médica que lo acredite.

*Reglamento Interno del IEEM, art. 67, fracción III y VII.*

## **Licencia de lactancia materna**

Para lactancia, las servidoras públicas podrán optar por dos lapsos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a su hija o hijo para realizar la extracción manual de leche. Cualquiera de estos supuestos, por un periodo de nueve meses.

Posteriores a la licencia por maternidad, se podrán gozar:

- a) Tres meses, con goce de medio sueldo;
- b) Seis meses, sin goce de sueldo.

Para gozar de la licencia temporal, posterior a la licencia por maternidad, la trabajadora debe acreditar la práctica de la lactancia materna efectiva, mediante certificado expedido por la institución pública de salud correspondiente, que presentará a su centro de trabajo cada mes.

*Reglamento Interno del IEEM, art. 67, fracción IX y X.*

### **Licencia de paternidad**

Por paternidad, los servidores públicos, podrán disfrutar de cuarenta y cinco días naturales derivado del nacimiento de una hija o un hijo, de los cuales por lo menos, treinta deberán ser posteriores al parto, exhibiendo copia simple del documento que acredite tal suceso.

*Reglamento Interno del IEEM, art. 67, fracción II.*

### **Licencia de menstruación digna**

Dos días al mes a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, presentando previamente el certificado médico respectivo, expedido por personal especializado en ginecología.

*Reglamento Interno del IEEM, art. 67, fracción XIII.*

## **XII.**

## **CONCLUSIONES**

Incorporar la perspectiva de género en el quehacer institucional es una herramienta fundamental que permite la construcción de entornos laborales incluyentes y donde sean respetados los derechos de todas las personas, a partir de reconocer la necesidad de erradicar las brechas de género y las desigualdades que aún persisten entre hombres y mujeres.

A lo largo de sus apartados, el presente Manual explica conceptos clave que permiten comprender que las desigualdades de género no son producto de la naturaleza, sino de construcciones históricas, sociales y culturales que han

limitado las oportunidades de las mujeres y de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Esta información, no sólo constituye datos teóricos, sino que invita a las personas lectoras a reflexionar sobre su actuar institucional a través de preguntas y reflexiones en torno a los roles de género en el espacio personal y laboral, con el objetivo de que, lo aquí aprendido, pueda trasladarse a todas las esferas de nuestra vida.

Este esfuerzo también ofrece rutas prácticas para que el IEEM avance hacia la igualdad sustantiva. Su valor radica en brindar herramientas para identificar y modificar las prácticas que reproducen desigualdades, y promover entornos laborales diversos e incluyentes. Estas estrategias ayudarán a fortalecer la cultura organizacional, promover el lenguaje incluyente y las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Incorporar la perspectiva de género y transversalizarla en el quehacer cotidiano del Instituto no es una tarea complementaria, sino una condición indispensable para consolidar espacios donde las necesidades y condiciones de todas las personas sean visibilizadas y atendidas de acuerdo con sus particularidades.

### XIII.

## Referencias

Acuerdo No. IEEM/CG/84/2025 por el que se expide el Reglamento Interno del Instituto Electoral del Estado de México. Disponible en: [https://www.ieem.org.mx/consejo\\_general/cg/2025/AC\\_2025/a084\\_25.pdf](https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2025/AC_2025/a084_25.pdf)

Amnistía Internacional España (2025). Identidad de género, orientación sexual y expresión de género: por qué es importante entender la diferencia. Disponible en: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/identidad-de-genero-orientacion-sexual-y-expresion-de-genero-por-que-es-importante-entender-la-diferencia/>

Amorós, Celia (2000). División sexual del trabajo. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/531220713/Amoros-Division-sexual-del-trabajo>

Bergallo, P., et al., (2022), Manual de Transversalización de la perspectiva de género. Fundar. Disponible en: <https://www.fund.ar/wp-content/uploads/2022/04/Manual-de-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-Fundar.pdf>

Campos Beltrán, María del Rosario (2020). Guía para el uso de lenguaje y comunicación incluyente, no sexista y accesible en textos y comunicados oficiales del TEPJF. Disponible en: <https://oppmo.org.mx/wp-content/uploads/2025/01/guia-para-el-uso-de-lenguaje-y-comunicacion-incluyente-no-sexista-y-accesible-en-textos-y-comunicados-oficiales-del-tepfj.pdf>

Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (s.f). Glosario de las diversidades sexogenéricas. LGBTIQ+. Disponible en: [https://coordinaciongenero.unam.mx/avada\\_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogeneticas-lgbtq/](https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-de-las-diversidades-sexogeneticas-lgbtq/)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). Trabajo No Remunerado de los Hogares. Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/temas/tmrh/#informacion\\_general](https://www.inegi.org.mx/temas/tmrh/#informacion_general)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT). Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024\\_CP.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_CP.pdf)

Kergoat, Danièle (2002). División sexual del trabajo y relaciones sociales entre los sexos. Disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/>

Danielle%20Kergoat%20-%20%20Divisi%C3%B3n%20sexual%20del%20trabajo.pdf

Lamas, Marta (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Cuicuilco 7(18). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Lampert, María (2017). Evolución del concepto de género: Identidad de género y la orientación sexual. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Disponible en: <https://fundacionmariestopes.org.mx/plataforma-educativa/wp-content/uploads/2022/01/Evolucion-del-concepto-de-genero-Identidad-de-genero-y-la-orientacion-sexual-1.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Archivo PDF). 16 de diciembre de 2024. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

M. Gilas, Karolina (Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, TEPJF), (2021). “La paridad como principio constitucional”. Disponible en: [https://www.te.gob.mx/editorial\\_service/media/pdf/090420241715446120.pdf](https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/090420241715446120.pdf)

ONU Mujeres e INMUJERES (s.f.). “La igualdad de género”. Disponible en: <https://hchr.org.mx/puntal/wp/wp-content/uploads/2020/06/IGUALDAD-DE-GENERO-2018-web.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013). ¿Qué son los roles de género? Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero>

Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: [https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2023). “Guía para personas tomadoras de decisiones sobre la incorporación de la perspectiva de género en la programación pública y en los procesos públicos de toma de decisiones locales”. Disponible en: <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guias-municipales-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-programacion-publica>

Soto, Soledad y Martínez María (2017). “El trabajo de reproducción desde la economía feminista”. Disponible en: [https://www.ciisder.mx/images/revista/contraste-regional-9/10\\_El\\_trabajo\\_de\\_reproduccin\\_desde\\_la\\_economia\\_feminista.pdf](https://www.ciisder.mx/images/revista/contraste-regional-9/10_El_trabajo_de_reproduccin_desde_la_economia_feminista.pdf)



## Instituto Electoral del Estado de México

Paseo Tollocan No. 944, Col. Santa Ana Tlapaltitlán, C.P. 50160. Toluca, Estado de México.



722 275 73 00.



[www.ieem.org.mx](http://www.ieem.org.mx)